

Вашата идна Европа GmbH се однесува на посветеност на меѓународните конвенции за човекови права, ILO kernarbeitsnormen и стандардите на ирис:

Содржина

Меѓународни конвенции за човекови права	4
· Член 1 - Слобода, еднаквост, солидарност	4
Објаснување на член 1	4
· Член 2 – Забрана на дискриминација	4
Објаснување на член 2	4
· Член 3 - Право на живот и слобода	4
Објаснување на член 3	4
· Член 4 - Забрана на ропството и трговијата со робови	5
Објаснување на член 4	5
· Член 5 - Забрана на тортура	5
Објаснување на член 5	5
· Член 6 - Признавање како правно лице	5
Објаснување на член 6	5
· Член 7 - Еднаквост пред законот	6
Објаснување на член 7	6
· Член 8 – Право на правна заштита	6
Објаснување на член 8	6
· Член 9 - Заштита од самоволно апсење и протерување	6
Објаснување на член 9	6
· Член 10 – Право на сослушување	6
Објаснување на член 10	6
· Член 11 – Презумпција на невиност; нема казна без закон	7
Објаснување на член 11	7

·	Член 12 - Заштита на сферата на слободата на поединецот.....	7
	Објаснување на член 12	7
·	Член 12 - Заштита на сферата на слободата на поединецот.....	8
	Објаснување на член 12	8
·	Член 14 – Право на азил	8
	Објаснување на член 14	8
·	Член 15 – Право на државјанство.....	8
	Објаснување на член 15	8
·	Член 16 – Слобода на брак и заштита на семејството	9
	Објаснување на член 16	9
	Објаснување на член 17	9
·	Член 18 - Слобода на мислата, совеста и религијата	10
	Објаснувања на член 18	10
·	Член 19 - Слобода на изразување и информирање.....	10
	Објаснување на член 19	10
	Објаснување на член 20	10
·	Член 21 - Универзално и еднакво избирачко право; Прием на јавна функција 11	
	Објаснување на член 21	11
·	Член 22 – Право на социјална сигурност.....	11
	Објаснување на член 22	11
·	Член 23 – Право на работа и еднаква плата, слобода на здружување.....	12
	Објаснување на член 23	12
·	Член 24 – Право на одмор и слободно време.....	12
	Објаснување на член 24	12
·	Член 25 – Право на соодветен животен стандард	13
	Објаснување на член 25	13
·	Член 26 – Право на образование, образовни цели, родителски права	13
	Објаснувачки белешки за член 26	13
·	Член 27 - Слобода на културниот живот.....	13
	Објаснување на член 27	14
·	Член 28 - Соодветен општествен и меѓународен поредок.....	14

Објаснување на член 28	14
· Член 29 – Основни обврски и ограничувања	14
Објаснување на член 29	14
· Член 30 – Правило на толкување	14
Објаснување на член 30	15
Основни стандарди на трудот на МОТ	15
Слобода на здружување и право на колективно договарање	15
Конвенција 87: Конвенција за слобода на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 г.	15
Конвенција 98	19
Конвенција за право на организирање и колективно договарање, 1949 година	19
елиминација на принудна работа	22
Конвенција 29	22
Конвенција за принудна или задолжителна работа, 1930 година	22
Конвенција 105	30
Конвенција за укинување на принудна работа, 1957 година	30
укинување на детскиот труд	34
Конвенција 182	34
Конвенција за забрана и итна акција за елиминација на најлошите форми на детскиот труд, 1999 г.	34
Конвенција 138	37
Конвенција за минимална возраст за прием на вработување, 1973 година	37
Забрана за дискриминација при вработување и професија	43
Здравје и безбедност при работа	46
Конвенција 100	46
Конвенција за еднаков надоместок за мажи и жени работници за работа со еднаква вредност, 1951 година.....	46
Конвенција 155	49
Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година	49
Конвенција 187.....	55
Договор за промотивна рамка за безбедност и здравје при работа.....	55
IRIS стандарди	60

Меѓународни конвенции за човекови права¹

- Член 1 - Слобода, еднаквост, солидарност
„Сите човечки суштества се раѓаат слободни и еднакви по достоинство и права. Тие се обдарени со разум и совест и треба да се однесуваат еден со друг во дух на братство“.

Објаснување на член 1

Сите човечки суштества се раѓаат слободни и имаат еднакво право на слобода. Меѓутоа, слободата на еден не може да дојде на сметка на слободата на другите. „Исто“ не значи дека индивидуалната ситуација на луѓето или нивните способности се идентични. Но, државите се обврзани да направат се што е можно за да обезбедат луѓето да имаат еднакви можности за развој. Сите сме должни да постапуваме со другите луѓе „во духот на братството“, односно да го почитуваме секое човечко суштество како рамноправна личност.

- Член 2 – Забрана на дискриминација
 1. „Понатаму, нема да се прави разлика врз основа на политичката, правната или меѓународната положба на земјата или територијата на којашто припаѓа некое лице, без разлика дали е независно, повереник, несамоуправно или предмет на кое било друго ограничување на неговата суверенитет.“
 2. „Секој има право на правата и слободите наведени во оваа Декларација, без каква било разлика, како што се раса, боја, пол, јазик, религија, политичко или друго мислење, национално или социјално потекло, имот, раѓање или било кој друг околност.“

Објаснување на член 2

При примената на човековите права наведени во оваа Декларација, не треба да се прави разлика помеѓу групи на луѓе. На пример, не може да се прави разлика врз основа на расата, бојата на кожата, полот, сексуалната ориентација, јазикот, религијата, политичките или други верувања или земјата од која доаѓа лицето. Исто така, човек не смее да биде дискриминиран поради неговото социјално потекло или раѓање, само затоа што припаѓа на пониска каста или не е благородна, ниту затоа што има помалку од другите. Државите се обврзани да ги заштитат сите малцинства од каква било форма на дискриминација.

- Член 3 - Право на живот и слобода
„Секој има право на живот, слобода и лична безбедност“.

Објаснување на член 3

Правото на живот е предуслов за остварување на сите други човекови права и затоа е клучна гаранција. Иако овој член не забранува легално извршување на луѓе; смртната казна за тешки кривични дела сè уште е на сила во повеќето земји во светот. Меѓутоа, правото на живот, заедно со забраната за сурово казнување (види член 5), може да се сфати како морален легитимитет да се залага за укинување на смртната казна. Како и правото на живот, правото на слободно и безбедно живеење е од огромно значење. Државата е должна да ги заштити слободата и безбедноста на своите жители и да ги преземе сите

¹ <https://www.humanrights.ch/de/ipf/grundlagen/rechtsquellen-instrumente/acmr/>

можни и разумни мерки на претпазливост за да се осигура дека ова право не може да биде прекршено од приватни страни (без разлика дали поединци или организации).

- Член 4 - Забрана на ропството и трговијата со робови
„Никој не смее да биде држен во ропство или во ропство; Ропството и трговијата со робови се забранети во сите облици“.

Објаснување на член 4

Забраната на ропството и трговијата со робови е античка, а договорите кои забрануваат такви активности постоеле долго пред Универзалната декларација за човекови права. Сепак, проблемот е сè уште релевантен. Денес, главно децата се експлоатирани како ропска работа во многу делови од светот. Многу земјоделски работници се третираат како кметови од страна на големите земјопоседници. Трговијата со жени, особено за целите на проституција, е широко распространета и исто така е форма на ропство. Конечно, принудниот брак може да се опише и како ропство.

- Член 5 - Забрана на тортура
„Никој не смее да биде подложен на тортура или на сурово, нечовечко или понижувачко постапување или казнување“.

Објаснување на член 5

Забраната на тортурата е едно од најважните човекови права и не дозволува никакви ограничувања или интервенции, без оглед на тоа како жртвата се однесувала претходно. Сепак, тажната реалност е дека голем дел од светот продолжува да користи тортура, без разлика дали за да добие информации или да извлече признание, да го заплаши и тероризира населението или од чиста садизам. Мачењето е отежната форма на сурово постапување или казнување, исто така наменето за понижување и уништување на луѓето. Со оглед на тоа што државите сè помалку можат да си дозволат отворено мачење, сè почесто се користат методи кои тешко се докажуваат, како што се психичко мачење (како што се лажни егзекуции), електрични шокови или сексуално насилство. Покрај тортурата, суровите методи на егзекуција и помалку драстични облици на насилство, имено „сурово, нечовечко или понижувачко постапување или казнување“ се исто така забранети во земјите кои практикуваат смртна казна. Карактеристики на таквите постапки се поврзаните страдања и понижувања.

- Член 6 - Признавање како правно лице
„Секој секаде има право да биде признаен како правно лице.“

Објаснување на член 6

Одредбата дека секое човечко суштество има право да биде признаено „како правно лице“ има за цел да спречи поединечни луѓе да се третираат само како предмети, како што тоа го правела Римјаните со робовите, жените и децата. Зборот „сите“ значи дека не треба да се прави разлика меѓу граѓаните и странците. Според оваа одредба, државите се обврзуваат да обезбедат секој да има право, на пример, да склучува договори и да ги спроведува на суд; Меѓутоа, малолетниците мора да бидат претставени од возрасни. Овој член веројатно го вклучува и правото да се биде регистриран во држава (обично во матичната држава), бидејќи само така може да се остварат многу права (гласачки права, право на основање и други).

- Член 7 - Еднаквост пред законот
„Сите човечки суштества се еднакви пред законот и имаат право на еднаква заштита на законот без разлика. Сите имаат право на иста заштита од каков било различен третман што би ја прекршил оваа Декларација и против какво било поттикнување на таков различен третман“.

Објаснување на член 7

Овој член ги обврзува државите да ги применуваат своите закони подеднакво за сите луѓе, наспроти членот 2, кој забранува дискриминација во примената на правата од Декларацијата. При примена на законите, државите не смеат да прават никакви разлики врз основа на раса, религија или пол.

- Член 8 – Право на правна заштита
„Секој има право на ефикасна правна заштита пред надлежните национални судови против какво било дејствие што ги крши неговите/нејзините основни права според уставот или законот.

Објаснување на член 8

Целта на оваа одредба е секому да му даде право да тужи пред домашен суд доколку смета дека неговите права се повредени. Ова не ги подразбира правата од Универзалната декларација за човекови права, туку сите оние права кои можат да се извлечат од уставот или законите на соодветната држава.

- Член 9 - Заштита од самоволно апсење и протерување
„Никој не смее да биде произволно апсен, притворен или депортиран од земјата.

Објаснување на член 9

Секоја држава има право да апси луѓе, да ги држи во притвор или да ги протера од земјата. Но, тој ги крши човековите права кога постапува самоволно, односно кога не постапува согласно законот или кога самите овие закони се неправедни. Произволно е и кога државата по случаен избор или неселективно апси или протерува луѓе без основано сомневање дека го прекршиле законот.

- Член 10 – Право на сослушување
„Секој има право, во целосна рамноправност, на правична и јавна расправа од независен и непристрасен суд за утврдување на неговите права и обврски или каква било кривична пријава против него.

Објаснување на член 10

Како и членот 9, така и членот 10 се занимава со основните права во правните постапки, не само во кривичните предмети туку и во граѓанските спорови каде што едно лице тужи друго. Целта на статијата е да се осигура дека сите лица кои се појавуваат пред судот ќе бидат праведно сослушани од независен и непристрасен суд. Секој треба да има фер шанса да го претстави својот случај и да се суди правично.

Член 11 – Презумпција на невиност; нема казна без закон

1. „Секој обвинет за кривично дело ќе се смета за невин се додека неговата вина не се докаже во согласност со закон на јавно судење на кое се обезбедени сите предуслови потребни за негова одбрана.
2. „Никој не може да биде осуден за дело или пропуст што во моментот на извршување не било кривично дело според националното или меѓународното право. Исто така, не може да се изрече потешка казна од онаа што била применлива во моментот на извршување на прекршокот“.

Објаснување на член 11

Членот 11, пак, се занимава со гаранции за правично судење и содржи четири основни права:

Презумпцијата на невиност значи дека некој обвинет за кривично дело треба да се смета за невин додека не се докаже вината, обично додека не се донесе правосилна пресуда. Правото на одбрана бара луѓето да имаат реална можност да имаат пристап до адвокат и да имаат можност да ја докажат својата невиност. Правото на јавно судење е важно не само за обвинетиот туку и за довербата на јавноста во судовите. Доколку процедурите се водат тајно, многу е поголема опасноста да се прекршат човековите права. Принципот „Нема казна без закон“ значи дека никој не треба да биде казнет за нешто што не било казниво во времето на прекршокот.

Член 12 - Заштита на сферата на слободата на поединецот

„Никој не смее да биде подложен на произволно мешање во неговиот приватен живот, семејството, домот или преписката, ниту на напади врз неговата чест и професија. Секој има право на правна заштита од такво мешање или напади“.

Објаснување на член 12

Оваа одредба ја штити приватноста на луѓето во широк спектар на области. Ограничувањата не смеат да бидат произволни, односно да се засноваат на закон кој сам по себе не е неправеден. Според сегашното гледиште, приватниот живот првенствено вклучува идентитет (на пр. име, облека, стил на коса, чувства и мисли), интегритет (кој, на пример, исклучува медицински третман против волјата на засегнатото лице), интимност (како што е тајноста на приватни имоти и дејствија, заштита на сопствената слика од објавување или заштита од откривање лични податоци), комуникација (на пр. воспоставување и развивање односи со други луѓе) и сексуалност (сепак, со цел да се заштитат одредени групи луѓе, како на пр. деца, државата може ограничувања како што се наметне минимална возраст). Концептот на семејниот живот многу варира во зависност од обичаите и културите. Интервенциите може да претставуваат, на пример, одвојување на родителите и децата или одбивање на семејството да живее со луѓе од различни националности. Заштитата на домот од произволни упади може да се повика, на пример, во случај на претрес на куќи или мерки за електронски надзор, како што е инсталација на системи за прислушување. Денес, терминот „преписка“ не вклучува само писмена кореспонденција, туку и телефони, факсови, СМС, е-пошта итн. На државата и е дозволено да отвора писма или да пресретнува разговори доколку е овластена да го стори тоа со закон и доколку постои доволно сомнение за кривично дело. Честа и угледот се исто така заштитени од незаконски напади врз основа на лажни тврдења. Државите се обврзани да обезбедат заштита од такви напади.

Член 12 - Заштита на сферата на слободата на поединецот

„Никој не смее да биде подложен на произволно мешање во неговиот приватен живот, семејството, домот или преписката, ниту на напади врз неговата чест и професија. Секој има право на правна заштита од такво мешање или напади“.

Објаснување на член 12

Оваа одредба ја штити приватноста на луѓето во широк спектар на области. Ограничувањата не смеат да бидат произволни, односно да се засноваат на закон кој сам по себе не е неправеден. Според сегашното гледиште, приватниот живот првенствено вклучува идентитет (на пр. име, облека, стил на коса, чувства и мисли), интегритет (кој, на пример, исклучува медицински третман против волјата на засегнатото лице), интимност (како што е тајноста на приватни имоти и дејствија, заштита на сопствената слика од објавување или заштита од откривање лични податоци), комуникација (на пр. воспоставување и развивање односи со други луѓе) и сексуалност (сепак, со цел да се заштитат одредени групи луѓе, како на пр. деца, државата може ограничувања како што се наметне минимална возраст). Концептот на семејниот живот многу варира во зависност од обичаите и културите. Интервенциите може да претставуваат, на пример, одвојување на родителите и децата или одбивање на семејството да живее со луѓе од различни националности. Заштитата на домот од произволни упади може да се повика, на пример, во случај на претрес на куќи или мерки за електронски надзор, како што е инсталација на системи за прислушување. Денес, терминот „преписка“ не вклучува само писмена кореспонденција, туку и телефони, факсови, СМС, е-пошта итн. На државата и е дозволено да отвора писма или да пресретнува разговори доколку е овластена да го стори тоа со закон и доколку постои доволно сомнение за кривично дело. Честа и угледот се исто така заштитени од незаконски напади врз основа на лажни тврдења. Државите се обврзани да обезбедат заштита од такви напади.

Член 14 – Право на азил

1. „Секој има право да бара и да ужива азил во други земји од прогон.
2. „Меѓутоа, ова право не може да се искористи во случај да биде кривично гонет за неполитички злосторства или за дела спротивни на целите и принципите на Обединетите нации.

Објаснување на член 14

Азилот е заштита за луѓето кои морале да ја напуштат сопствената земја затоа што се прогонувани. Меѓутоа, Универзалната декларација не дава законско право на азил, т.е. нема право да се добие азил, само право да се бара и ужива азил доколку е одобрен од држава. При составувањето на декларацијата, државите не беа подготвени да се откажат од својот суверенитет во оваа област. На крајот на краиштата, Женевската конвенција за бегалци, која беше потпишана во 1951 година, им забранува на државите да ги враќаат бегалците назад во државата прогонувач.

Член 15 – Право на државјанство

1. „Секој има право на државјанство.
2. „Никој не смее произволно да биде лишен од државјанството ниту да му се ускрати правото да го промени своето државјанство.

Објаснување на член 15

Државјанството ќе остане важно се додека постојат национални држави. Државјанството не само што обезбедува чувство на припадност кон државата, туку во многу случаи

овозможува остварување на политички права и право на заштита од матичната држава. Општата декларација дава право на државјанство; но не кажува од која националност. Досега, ниту еден обврзувачки меѓународен договор не ја обврзал државата да дава државјанство на лице без државјанство. На крајот на краиштата, Конвенцијата за лица без државјанство го регулира правниот статус на луѓето без државјанство и им дава одредени права. На луѓето често им е одземено државјанството, првенствено од чисто политички причини или за дискриминација на одредена група. Универзалната декларација забранува такво дејство бидејќи е произволно.

Член 16 – Слобода на брак и заштита на семејството

1. „Мажите и жените полнолетни имаат право да стапат во брак и да основаат семејство, без ограничување на раса, националност или религија. Ги имате истите права при бракот, за време на бракот и при неговото раскинување“.
2. „Бракот може да се склучи само врз основа на слободна и целосна согласност на идните сопружници.“
3. „Семејството е природна и основна единица на општеството и заслужува заштита на општеството и државата.“

Објаснување на член 16

Овој член го штити правото на мажите и жените кои можат да се венчаат (т.е. лицата кои ја достигнале законската минимална возраст) да стапат во брак и да основаат семејство, т.е. да имаат деца. Сепак, државите може да наметнат одредени ограничувања, како што се забрана за брак помеѓу блиски крвни роднини, забрана за повеќекратни бракови или забрана за брак за лица кои немаат доволно интелектуален потенцијал. Понатаму, Општата декларација бара законски еднаков третман на брачните другари. Затоа, државите се обврзани да преземат соодветни мерки за да обезбедат постепено отстранување на постоечките нееднаквости. Дури и кога браковите се распуштаат, државите мора да обезбедат дека еден пол (обично жените) не е дискриминиран.

Забраната за брак без слободна и целосна согласност на двајцата сопружници исклучува каква било присила за брак, било да е тоа од државата, било да е тоа од родителите или семејството. Забраната е наменета особено да ги заштити девојчињата од брак од нивните родители.

Третиот став од членот го штити семејството како „природна и основна единица на општеството“. Како што веќе беше споменато во член 12, концептот на „семејство“ се разбира различно во зависност од регионот на светот. Во секој случај, државата мора да донесе прописи во својот правен систем за да го издржува семејството.

Член 17 – Гаранција за сопственост

1. „Секое човечко суштество, сам или во заедница со други, има право на сопственост“.
2. „Никој не смее да биде произволно лишен од неговиот имот.“

Објаснување на член 17

Правото на сопственост веќе беше втемелено во Француската Декларација за човекови и граѓански права од 1789 година како „неприкосновено и свето право“. Сепак, содржината на законот е толку контроверзна што не беше вклучен во двата пакта на ОН за граѓански и политички права и за економски, социјални и културни права. Во зависност од идеологијата, мислењата во голема мера се разликуваат за тоа до каде државата мора да го заштити правото на сопственост. Во секој случај, би било забрането доколку државата помалку или

повеќе го заштити имотот на дискриминаторски начин, односно полошо постапува со одредени општествени групи.

- Член 18 - Слобода на мислата, совеста и религијата
„Секој има право на слобода на мисла, совест и религија; ова право ја вклучува слободата да ја промени својата вера или убедување и слободата, сам или во заедница со други, јавно или приватно, да ја манифестира својата религија или убедување во наставата, практикувањето, богослужбата и обредите“.

Објаснувања на член 18

Не така одамна, луѓето во Европа беа прогонувани, мачени или егзекутирани поради нивната религија или верувања. Многу војни се предизвикани од различни мислења за вистинската религија. Правото на практикување на својата религија или убедување, без разлика дали е приватно или јавно, правото на пренесување и предавање на религијата, како и правото на други манифестации на верата, затоа ја штитат не само основната човечка потреба, туку и придонесува за мир во едно општество и помеѓу државите.

Правото на слобода на мисла и совест е право на секој самостојно да формира свои мисли и совест без непотребно влијание однадвор. Секоја интервенција како перење мозок или дрогирање за манипулирање со свеста или потсвеста е забранета.

- Член 19 - Слобода на изразување и информирање
„Секој има право на слобода на изразување; ова право вклучува слобода да се има мислење без мешање и да се бараат, примаат и пренесуваат информации и идеи на кој било начин и без оглед на границите“.

Објаснување на член 19

Правото да се формира и да се изрази сопственото мислење и правото да се бараат и добиваат информации неоспорено остануваат меѓу најчесто прекршените човекови права. За жал, државната цензура на печатот, забраната за издавање книги и прогонот на писателите и медиумските работници сè уште се редот на денот. Многумина од власта се плашат за својата позиција доколку луѓето се добро информирани и ги кажат своите различни ставови. Затоа, заштитата на овие права е важен елемент за функционална демократија и е важен предуслов за да може да се остварат други човекови права.

Меѓутоа, правото да се изрази сопственото мислење не треба да се сфаќа во апсолутна смисла и неговото остварување е предмет на посебна одговорност: правото на оѓа граница, на пример, во почитувањето на угледот на другите луѓе, во расистичкиот говор на омраза или во поттикнувањето на акти на насилство.

- Член 20 - Слобода на собирање и здружување
 1. „Секој има право на слобода на собирање и здружување за мирни цели.
 2. „Никој не смее да биде принуден да припаѓа на здружение.

Објаснување на член 20

Правото да се дружат со други луѓе, да се свикнуваат состаноци, да се демонстрираат и да се основаат здруженија или синдикати е многу важно право и незаменливо за една демократија. Често е можно само заедно со други луѓе да се спроведуваат барања или посилно да се спротивстават на државната власт. Државата мора да ги овозможи овие права, на пример со тоа што ќе ги направи достапни јавните улици и плоштади и ќе ги

заштити од мешање на други луѓе, на пример со обезбедување доволна полициска заштита за време на демонстрации за да не се спречат контрадемонстрантите да го прават тоа.

Слободата да се дружат со други луѓе во здружението и да се приклучат на такво, исто така, значи дека никој не може да биде принуден да се приклучи на здружение. Никој не смее да биде принуден да влезе во партија или синдикат.

· Член 21 - Универзално и еднакво избирачко право; Прием на јавна функција

1. „Секој има право да учествува во управувањето со јавните работи на својата земја, директно или преку слободно избрани претставници.
2. „Секој има право да биде примен на јавна функција во својата земја под исти услови.
3. „Волјата на народот ја формира основата за авторитетот на јавната моќ; оваа волја мора да се изрази преку периодични и неискривени избори со универзално и еднакво право на глас со тајно гласање или во еквивалентен слободен изборен процес.“

Објаснување на член 21

Земјите со различни политички системи ја усвоија Универзалната декларација или се приклучија на двата меѓународни пакта на ОН. Од ова е јасно дека овој член не може да пропише конкретен политички модел. Но, принципот е јасен: секој има право да избира слободно избрани претставници во парламентот. Изборите мора да се одржуваат во пропишани редовни интервали, да бидат слободни и неискривени, а секој граѓанин има право неговиот глас да биде еднаков на гласот на другите. Понатаму, секој има право да добие еднаков прием на јавни функции, што првенствено се однесува на вработување во јавната администрација. Сепак, дозволено е да се даде привремен приоритет на одредени обезправени групи,

· Член 22 – Право на социјална сигурност

„Секое човечко суштество, како член на општеството, има право на социјална сигурност; тој има право на уживање на економските, социјалните и културните права неопходни за неговото достоинство и слободниот развој на неговата личност, преку национални мерки и меѓународна соработка, земајќи ги предвид организацијата и ресурсите на секоја држава“.

Објаснување на член 22

Членовите 22-27 ги содржат економските, социјалните и културните права кои, како и граѓанските и политичките права наведени погоре, се од суштинско значење за развојот на човечките капацитети. Без материјална сигурност, многу граѓански права исто така остануваат илузија. По правило, државата мора да дејствува за да обезбеди основа за остварување на овие права. За да го направите ова, тој мора да постави и соодветни приоритети. Затоа не е дозволено да користи голем дел од своите трошоци за вооружување доколку со тоа се оставаат премалку средства за обезбедување егзистенција на граѓаните. Понатаму, целата заедница на држави и меѓународни организации се повикани да преземат одговорност, бидејќи многу држави ги немаат потребните средства.

· член 22

бара како програмска точка секој да има право на социјална сигурност за да може да ги ужива економските, социјалните и културните права кои му се неопходни за достоинствено живеење и слободно развивање на својата личност.

Член 23 – Право на работа и еднаква плата, слобода на здружување

1. „Секој има право на работа, на слободен избор на занимање, на разумни и поволни услови за работа и на заштита од невработеност.
2. „Сите луѓе имаат право на еднаква плата за еднаква работа без никаков различен третман.
3. „Секое лице кое работи има право на праведен и поволен надоместок, кој за него и за неговото семејство обезбедува егзистенција достојна на човечкото достоинство и која, доколку е потребно, треба да се надополни со други мерки за социјална заштита.
4. „Секој има право да формира професионални здруженија и да се придружува за да ги заштити своите интереси.

Објаснување на член 23

Оваа статија регулира широк спектар на побарувања во професионалниот свет. Прво и најважно е правото на работа. Меѓутоа, кога државите ја усвоија Декларацијата, тие беа свесни дека ова право не може да се спроведе на суд, бидејќи судијата не може да доделува работни места или да создава нови работни места. Сепак, државите се обврзани да ги ориентираат своите политики кон што е можно повеќе спречување на невработеноста. Државата, исто така, мора да преземе акција за да обезбеди дека платата може да обезбеди човечка егзистенција за работникот и неговото семејство. На пример, може да пропише минимална плата. По потреба е должен да обезбеди дополнителни бенефиции за да обезбеди опстанок, како што е кај нас преку социјалната помош. Сепак, минималната плата и другите бенефиции во голема мера зависат од општиот стандард на живеење во односната земја. Од друга страна, други одредби, како што е слободниот избор на занимање, се законски применливи: Затоа, никој не може да биде принуден да прифати работа или да се занимава со занимања што тој или таа ги одбива: тоа би било незаконска принудна работа. Исто така, може да се бара правото да се прима иста плата за иста работа. Конечно, декларацијата го заштитува правото да се формираат синдикати и да се приклучуваат кон нив со цел да се наметнат сопствените интереси против работодавачот. Прифаќање на работни места или занимања што тој или таа не ги сакаат: ова би било нелегална принудна работа. Исто така, може да се бара правото да се прима иста плата за иста работа. Конечно, декларацијата го заштитува правото да се формираат синдикати и да се приклучуваат кон нив со цел да се наметнат сопствените интереси против работодавачот. Прифаќање на работни места или занимања што тој или таа не ги сакаат: ова би било нелегална принудна работа. Исто така, може да се бара правото да се прима иста плата за иста работа. Конечно, декларацијата го заштитува правото да се формираат синдикати и да се приклучуваат кон нив со цел да се наметнат сопствените интереси против работодавачот.

Член 24 – Право на одмор и слободно време

„Секој има право на одмор и слободно време, како и разумно ограничување на работното време и периодичен платен одмор.

Објаснување на член 24

Благодарение на синдикалното движење, луѓето денес - барем на Запад - веќе не мора да работат 12 или 15 часа на ден, а не само да имаат еден слободен ден во неделата. Овие достигнувања - разумно ограничување на работното време, платените празници, правото на одмор и слободно време - се вградени во Универзалната декларација како човекови права. Очигледно е дека многу луѓе ширум светот - вклучително и многу деца - се лишени од овие права и се грубо експлоатирани.

- Член 25 – Право на соодветен животен стандард
 1. „Секој има право на животен стандард кој обезбедува здравје и благосостојба на него и на неговото семејство, вклучувајќи храна, облека, домување, медицинска нега и неопходни услуги за социјална заштита; тој има право на сигурност во случај на невработеност, болест, инвалидитет, вдовица, старост или друго губење на средствата за егзистенција не по своја вина“.
 2. „Мајката и детето имаат право на посебна помош и поддршка. Сите деца, легитимни и вонбрачни, уживаат иста социјална заштита“.

Објаснување на член 25

Секој има право на соодветен животен стандард, што значи барем општествено ниво на егзистенција. Ова вклучува, меѓу другото, пристојно домување, соодветна облека и исхрана и медицинска нега. Декларацијата исто така бара право на сигурност во случај на невработеност, болест, инвалидитет, вдовица, старост или сиромаштија. Кај нас овие потреби се речиси целосно покриени со социјално и здравствено осигурување. Што се однесува до состојбата на луѓето во земјите со низок животен стандард, сите држави се повикани да им овозможат пристоен животен стандард преку социјална правда и развојна соработка.

- Член 26 – Право на образование, образовни цели, родителски права
 1. „Секој има право на образование. Школарината мора да биде бесплатна, барем во основните и основните училишта. Основните часови се задолжителни. Техничката и стручната настава треба да бидат општо достапни, повисоките студии треба да бидат отворени за секого на ист начин според нивните способности и достигнувања.“
 2. „Целта на обуката треба да биде целосен развој на човековата личност и зајакнување на почитувањето на човековите права и основните слободи. Ќе промовира разбирање, толеранција и пријателство меѓу сите народи и меѓу сите расни или религиозни групи и ќе ја охрабри работата на Обединетите нации за одржување на мирот“.
 3. „Прво и основно, родителите имаат право да одредат каков вид на образование ќе им се даде на нивните деца.

Објаснувачки белешки за член 26

Правото на образование значи, пред сè, дека државата треба да воспостави задолжително основно образование за сите ученици, кое е бесплатно. Средните училишта треба да бидат општо достапни и подеднакво отворени за секого според нивните способности и достигнувања. Би било недозволиво, на пример, само богатите да можат да си дозволат универзитетско образование или ако има ждрепка за да се утврди кој може да студира. Општо земено, членот ги обврзува државите да обезбедат во нивниот буџет да се слеваат доволно пари во образованието и училиштата да имаат соодветни капацитети. Во декларацијата се наведува и дека родителите, а не државата имаат примарно право да го определат образованието што треба да го добијат децата.

- Член 27 - Слобода на културниот живот
 1. „Секој има право слободно да учествува во културниот живот на заедницата, да ужива во уметноста и да учествува во научниот напредок и неговите придобивки.
 2. „Секој има право на заштита на моралните и материјалните интереси кои произлегуваат од која било научна, литературна или уметничка продукција чиј автор е тој“.

Објаснување на член 27

Правото на учество во културниот живот не е ограничено на посета на настани и музеи, туку треба да се сфати во поширока смисла. Ова го вклучува и правото воопшто да се живее сопствената култура. Културните права исто така вклучуваат пристап до културното наследство на другите. Гарантирањето на многу од човековите права споменати погоре - како што се разумен приход, доволно слободно време, доволно образование итн. - е предуслов за воопшто да можеш да учествуваш во културниот живот. Меѓутоа, правото на култура се однесува и на учество во достигнувањата на научниот и техничкиот напредок. Иако овие права - како и другите социјални, културни и економски права - тешко се спроведуваат, тие треба да ги водат државните активности и меѓународните односи.

Член 28 - Соодветен општествен и меѓународен поредок

„Секој има право на општествен и меѓународен поредок во кој правата и слободите наведени во оваа Декларација можат целосно да се остварат.

Објаснување на член 28

Правото на секое човечко суштество на општествено уредување кое ги остварува правата и слободите од декларацијата е упатено до секоја држава. Како што веќе неколку пати беше спомнато, тој има должност да ги троши своите средства на начин што жителите на земјата можат да водат достоинствен живот и да се гарантира соодветен животен стандард. На сите држави и меѓународната заедница, на пример во рамките на ОН, им се обраќа меѓународниот поредок, кој има за цел да придонесе за овие цели. Од ова може да се изведе морална обврска да се обезбеди развојна помош и да се придонесе за подобрување на условите за живот во најсиромашните земји. За жал, овој напис во голема мера остана мртво слово: јазот меѓу сиромашните и богатите земји се зголемува,

Член 29 – Основни обврски и ограничувања

1. „Секој човек има должности кон заедницата, во која единствено е можен слободен и целосен развој на неговата личност.
2. „Секој во остварувањето на своите права и слободи подлежи само на ограничувањата предвидени со закон со единствена цел да се обезбеди признавање и почитување на правата и слободите на другите и на праведните барања на моралот, јавниот ред и општата благосостојба во демократско општество“.
3. „Во никој случај правата и слободите нема да се вршат спротивно на целите и принципите на Обединетите нации.

Објаснување на член 29

Оваа одредба сака да не потсети дека не постојат само човекови права, туку дека секој има должности кон својот ближен. Остварувањето на човековите права е ограничено доколку не смее да се меша во правата и слободите на другите луѓе. Ова би претставувало злоупотреба на идејата за човекови права. Одредбата, исто така, генерално наведува дека човековите права од Универзалната декларација не се апсолутни. Државите може да се мешаат во овие права кога закон ги овластува да го сторат тоа и кога јавните интереси преовладуваат над приватните интереси.

Член 30 – Правило на толкување

„Ниту една одредба од оваа Декларација нема да се толкува како да имплицира право на која било држава, група или лице да се вклучи во каква било активност или да преземе каквот било чин насочен кон уништување на кое било од правата и слободите наведени во оваа Декларација“.

Објаснување на член 30

Оваа последна одредба забранува злоупотреба на човековите права. На пример, државите не смеат да користат одредени одредби од Декларацијата за да се мешаат во другите човекови права.

Основни стандарди на трудот на МОТ²

Слобода на здружување и право на колективно договарање

Конвенција 87: Конвенција за слобода на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 г.

Оваа Конвенција стапи во сила на 4 јули 1950 година. Место: Состанок во Сан Франциско: 31 Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, свикана во Сан Франциско од страна на Управното тело на Меѓународната канцеларија на трудот и ја одржа својата триесет и прва седница на 17 јуни 1948 година, одлучи да разгледа различни предлози во врска со слободата на здружување и заштитата на правото да организира, прашање што се однесува на седмата точка од нејзиниот дневен ред, во форма на конвенција. Имајќи предвид дека преамбулата на Уставот на Меѓународната организација на трудот го набројува „признавањето на принципот на слободата на здружување“ меѓу средствата соодветни за подобрување на состојбата на работниците и обезбедување мир, што Декларацијата од Филадельфија ја потврди,

- Дел I. Слобода на здружување
 - член 1
Секоја членка на Меѓународната организација на трудот за која е во сила оваа Конвенција се обврзува да ги применува следните одредби.
 - член 2
Работниците и работодавачите без разлика имаат право да формираат организации по сопствен избор и да се приклучуваат на такви организации без претходно одобрение, само под услов да се усогласат со нивните статuti.
 - член 3
 1. Организациите на работниците и работодавачите имаат право да воспостават свој статут и деловник, слободно да избираат свои претставници, да го регулираат нивното управување и активности и да ја формулираат својата програма.
 2. Властите мора да се воздржат од какво било мешање што може да го ограничи ова право или да го попречи неговото легитимно остварување.
 - член 4
Организациите на работниците и работодавачите не смеат административно да се распуштат или суспендираат.

² <https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>

- член 5
Организациите на работниците и работодавачите имаат право да основаат и да се придружуваат на синдикати и централни синдикати. Организациите, синдикатите и централните организации имаат право да се здружуваат со меѓународни организации на работници и работодавачи.
- член 6
Одредбите од членовите 2, 3 и 4 се применуваат на федерациите и централните федерации на организациите на работниците и работодавачите.
- член 7
Стекнувањето правен субјективитет од страна на организациите на работниците и работодавачите, нивните синдикати и централните синдикати не може да биде предмет на услови кои веројатно ќе влијаат на примената на одредбите од членовите 2, 3 и 4.
- член 8
 1. Работниците и работодавачите и нивните организации, како и другите лица и организирани заедници, ќе ги почитуваат законите при остварувањето на правата што им се доделени со оваа Конвенција.
 2. Правата предвидени во оваа Конвенција нема да бидат намалени ниту со националното законодавство ниту со начинот на кој таа се применува.
- член 9
 1. Националното законодавство одредува до кој степен правата предвидени во оваа Конвенција важат за армијата и полицијата.
 2. Ратификацијата на оваа Конвенција од страна на една членка нема да биде во спротивност со кој било претходно постоечки закон, одлука, пракса или договор со кој на воениот или полицискиот персонал му се даваат какви било права предвидени во оваа Конвенција, во согласност со принципот наведен во став 8 од член 19. на Уставот на Меѓународната организација на трудот.
- член 10
- Во оваа Конвенција, поимот „организација“ значи секоја организација на работници или работодавачи која има за цел промоција и заштита на интересите на работниците или работодавачите.
- Дел II. Заштита на правото на организирање
 - член 11
Секоја членка на Меѓународната организација на трудот за која е во сила оваа Конвенција се обврзува да ги преземе сите неопходни и соодветни мерки за да ја обезбеди слободата на работниците и работодавачите да го користат правото на организирање.
- Дел III. Разни одредби
 - член 12
 1. За областите наведени во член 35 од Уставот на Меѓународната организација на трудот, изменет со Законот од 1946 година, освен областите наведени во

ставовите 4 и 5 од тој член, како што е изменето, секоја членка на Организацијата која го ратификува овој Конвенцијата ќе го извести генералниот директор да достави до Меѓународната канцеларија на трудот по нејзината ратификација, или штом е можно по ратификацијата, декларација со која се објавуваат териториите,

- a) за што ја прифаќа обврската за спроведување на одредбите од Конвенцијата без промена,
 - b) за што ја прифаќа обврската за спроведување на одредбите од Конвенцијата со отстапувања, наведувајќи ги деталите за тие отстапувања,
 - c) каде што Конвенцијата не може да се спроведе и, доколку е така, причините
 - d) за што го задржува правото да одлучува.
2. Обврските од ставовите 1 а) и б) на овој член се сметаат за дел од ратификацијата и имаат ефект на ратификација.
 3. Секоја членка може во секое време, со последователна изјава, да ги повлече, целосно или делумно, резервите соопштени во оригиналната изјава наведена во ставовите 1(б), (в) и (г) на овој член.
 4. Секоја членка може, во секое време кога Конвенцијата може да биде отфрлена според член 16, да му достави на генералниот директор изјава со која на друг начин ја менува суштината на која било претходна изјава и ја специфицира ситуацијата во одредени области во тоа време.

член 13

1. Доколку предметот на оваа Конвенција потпаѓа под самоуправните овластувања на неметрополитенска територија, членката одговорна за меѓународните односи на таа територија може, во консултација со нејзината влада, да му пренесе на генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот декларација со која ги исполнува обврските од оваа Конвенција во име на засегнатата област.
2. Декларација за прифаќање на обврските од оваа Конвенција може да се поднесе до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот
 - a) од два или повеќе членови на организацијата за област под нивна заедничка контрола,
 - b) од кој било меѓународен орган одговорен за администрирање на територија според Повелбата на Обединетите нации или која било друга одредба, за таа територија.
3. Во декларациите доставени до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот во согласност со претходните ставови на овој член се наведува дали Конвенцијата се спроведува во областа засегната со или без отстапувања; доколку во декларацијата е наведено дека Конвенцијата се спроведува со отстапувања, ќе се наведат деталите за овие отстапувања.
4. Засегнатата членка или членки или засегнатиот меѓународен орган може во секое време со подоцнежна декларација да се откаже, целосно или делумно, од правото да имаат корист од кое било отстапување известено во претходната декларација.
5. Во секое време кога овој Договор може да биде отфрлен според член 16, засегнатата членка или членките или засегнатиот меѓународен орган може да му достават на генералниот директор изјава со која на друг начин се менува суштината на која било претходна изјава и се менува содржината на

релевантната моментална ситуација во врска со спроведувањето на оваа Конвенција.

- Дел IV Завршни одредби

- член 14
Формалните ратификации на оваа Конвенција ќе бидат доставени до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот за регистрација.
- член 15
 1. Оваа Конвенција ги обврзува само оние членки на Меѓународната организација на трудот чија ратификација е запишана од генералниот директор.
 2. Тој ќе стапи на сила дванаесет месеци по регистрирањето на ратификациите на две членки од страна на генералниот директор.
 3. Потоа, оваа Конвенција ќе стапи на сила за секоја членка дванаесет месеци по регистрацијата на нејзината ратификација.
- член 16
 1. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција може, по период од десет години од датумот на кој првпат стапила во сила, да ја отфрли со известување до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот. Престанокот се внесува со ова. Тие стапуваат на сила само една година по регистрацијата.
 2. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција и не го искористи правото на откажување предвидено во овој член во рок од една година по истекот на десетгодишниот период наведен во претходниот став, останува обврзана за дополнителен период од десет години. Потоа, таа може да ја откаже оваа Конвенција по секој десетгодишен период во согласност со овој член.
- член 17
 1. Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе ги извести сите членки на Меѓународната организација на трудот за регистрацијата на сите ратификации, декларации и откажувања доставени до него од членовите на организацијата.
 2. Генералниот директор, кога ги известува членките на Организацијата за регистрацијата на втората ратификација што му е известена, ќе го сврти вниманието на датумот на кој оваа Конвенција стапува во сила.
- член 18
Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе му пренесе целосни информации на Генералниот секретар на Обединетите нации за регистрација според член 102 од Повелбата на Обединетите нации за сите ратификации, декларации и откажувања што ги регистрирал според претходните членови.
- член 19
Водечкото тело на Меѓународната канцеларија на трудот, секогаш кога смета дека е потребно, ќе поднесе извештај до Генералната конференција за спроведувањето на оваа Конвенција и ќе размисли дали да го стави на дневен ред на Конференцијата прашањето за нејзино изменување целосно или делумно.

- член 20
 1. Доколку Конференцијата усвои нова конвенција со која се менува оваа Конвенција во целост или делумно, а новата конвенција не предвидува поинаку, ќе се применуваат следните одредби:
 - a) Ратификацијата на ревидираната Конвенција од страна на една членка автоматски повлекува итно откажување на оваа Конвенција без да се води сметка за член 16, под услов ревидираната Конвенција да стапи во сила.
 - b) Од датумот на влегување во сила на ревидираната Конвенција, оваа Конвенција повеќе не може да биде ратификувана од членките.
 2. Меѓутоа, оваа Конвенција ќе остане во сила, во форма и суштина, во секој случај за оние членки кои ја ратификувале, но не и ревидираната Конвенција.
- член 21

Францускиот и англискиот текст на оваа Конвенција се подеднакво авторитативни.

Конвенција 98

Конвенција за право на организирање и колективно договарање, 1949 година

Оваа Конвенција стапи во сила на 18 јули 1951 година. Место: Состанок во Женева: 32 Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, свикана во Женева од страна на Управното тело на Меѓународната канцеларија на трудот и која се состана на својата триесет и втора седница на 8 јуни 1949 година, одлучи да усвои различни предлози во врска со примената на принципите на правото. да организира и право на колективно договарање, Прашање кое ја формира четвртата точка на нејзиниот дневен ред, со кое се утврдува дека овие предлози треба да имаат форма на меѓународна конвенција. ја усвојува на овој прв ден од јули илјада деветстотини четириесет и девет следнава Конвенција, која може да се наведе како Конвенција за право на организирање и колективно договарање, 1949 година:

- член 1
 1. Работниците ќе бидат соодветно заштитени од каква било дискриминација на слободата на здружување поврзана со нивното вработување.
 2. Оваа заштита треба да се даде особено против дејствија насочени кон
 - a) да се условува вработувањето на работник со тоа што нема да се зачлени во синдикат или да го напушти синдикатот,
 - b) отпушти или на друг начин дискриминира вработен затоа што е член на синдикат или затоа што е вклучен во синдикални активности надвор од работното време или со согласност на работодавачот во текот на работното време.
- член 2
 1. На организациите на работниците и работодавачите им се дава соодветна заштита при нивното формирање, активности и администрирање од какво било мешање од другата страна, било од страна на организациите или од нивните претставници или членови.
 2. Мешањето за целите на овој член вклучува, но не е ограничено на, акти насочени кон основање работнички организации зависни од работодавач или организација на работодавачи или обезбедување финансиска или друга поддршка на работничките

организации со цел да се стават под влијание. на работодавач или организација на работодавачи.

- член 3
Доколку е потребно, треба да се постават објекти приспособени на националните услови за да се гарантира заштитата на правото на здружување во смисла на претходните членови.
- член 4
Онаму каде што е потребно, ќе се преземат мерки приспособени на националните услови за да се поттикне што е можно поширок развој и примена на процедури со кои работодавачите или организациите на работодавачи од една страна и организациите на вработени од друга страна доброволно преговараат за склучување на колективни договори со кои се регулираат платите и условите за работа да бидат во можност.
- член 5
 1. Националното законодавство одредува до кој степен правата предвидени во оваа Конвенција важат за армијата и полицијата.
 2. Ратификацијата на оваа Конвенција од страна на една членка нема да биде во спротивност со кој било претходно постоечки закон, одлука, пракса или договор со кој на воениот или полицискиот персонал му се даваат какви било права предвидени во оваа Конвенција, во согласност со принципот наведен во став 8 од член 19. на Уставот на Меѓународната организација на трудот.
- член 6
Ништо во оваа Конвенција нема да влијае на положбата на јавните службеници и нема да се толкува на кој било начин негативно на правата и статусот на тие службеници.
- член 7
Формалните ратификации на оваа Конвенција ќе бидат доставени до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот за регистрација.
- член 8
 1. Оваа Конвенција ги обврзува само оние членки на Меѓународната организација на трудот чија ратификација е запишана од генералниот директор.
 2. Тој ќе стапи на сила дванаесет месеци по регистрирањето на ратификациите на две членки од страна на генералниот директор.
 3. Потоа, оваа Конвенција ќе стапи на сила за секоја членка дванаесет месеци по регистрацијата на нејзината ратификација.
- член 9
 1. Во декларациите испратени до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот во согласност со член 35, став 2, од Уставот на Меѓународната организација на трудот, засегнатата членка ќе ги наведе областите
 - a) за што ја прифаќа обврската за спроведување на одредбите од Конвенцијата без промена,
 - b) за што ја прифаќа обврската за спроведување на одредбите од Конвенцијата со отстапувања, наведувајќи ги деталите за тие отстапувања,
 - c) каде што Конвенцијата не може да се спроведе и, доколку е така, причините

d) за кои одлуката е резервирана во очекување на дополнително испитување на состојбата во однос на засегнатите области.

1. Обврските од ставовите 1 а) и б) на овој член се сметаат за дел од ратификацијата и имаат ефект на ратификација.
2. Секоја членка може во секое време, со последователна изјава, да ги повлече, целосно или делумно, резервите соопштени во оригиналната изјава наведена во ставовите 1(б), (в) и (г) на овој член.
3. Секоја членка може, во секое време кога Конвенцијата може да биде отфрлена според член 11, да му достави на генералниот директор декларација со која инаку ја менува суштината на која било претходна изјава и ја специфицира ситуацијата во одредени области во тоа време.

· член 10

1. Јасп во декларации испратени до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот согласно член 35, ставови 4 и 5, од Уставот на Меѓународната организација на трудот се наведува дали Конвенцијата се спроведува во областа што се однесува со или без отстапувања; доколку во декларацијата е наведено дека Конвенцијата се спроведува со отстапувања, ќе се наведат деталите за овие отстапувања.
2. Засегнатата членка или членки или засегнатиот меѓународен орган може во секое време со подоцнежна декларација да се откаже, целосно или делумно, од правото да имаат корист од кое било отстапување известно во претходната декларација.
3. Во секое време кога овој договор може да биде отфрлен според член 11, засегнатата членка или членките или засегнатиот меѓународен орган може да му достават на генералниот директор декларација со која на друг начин се менува суштината на која било претходна изјава и се менува содржината на релевантната моментална ситуација во врска со спроведувањето на оваа Конвенција.

· член 11

1. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција може, по период од десет години од датумот на кој првпат стапила во сила, да ја отфрли со известување до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот. Престанокот се внесува со ова. Тие стапуваат на сила само една година по регистрацијата.
2. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција и не го искористи правото на откажување предвидено во овој член во рок од една година по истекот на десетгодишниот период наведен во претходниот став, останува обврзана за дополнителен период од десет години. Потоа, таа може да ја откаже оваа Конвенција по секој десетгодишен период во согласност со овој член.

· член 12

1. Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе ги извести сите членки на Меѓународната организација на трудот за регистрацијата на сите ратификации, декларации и откажувања доставени до него од членовите на организацијата.
2. Генералниот директор, кога ги известува членките на Организацијата за регистрацијата на втората ратификација што му е известена, ќе го сврти вниманието на датумот на кој оваа Конвенција стапува во сила.

· член 13

Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе му пренесе целосни информации на Генералниот секретар на Обединетите нации за регистрација според член 102 од Повелбата на Обединетите нации за сите ратификации, декларации и откажувања што ги регистрирал според претходните членови.

- член 14
Водечкото тело на Меѓународната канцеларија на трудот, секогаш кога смета дека е потребно, ќе поднесе извештај до Генералната конференција за спроведувањето на оваа Конвенција и ќе размисли дали да го стави на дневен ред на Конференцијата прашањето за нејзино изменување целосно или делумно.
- член 15
 1. Доколку Конференцијата усвои нова конвенција со која се менува оваа Конвенција во целост или делумно, а новата конвенција не предвидува поинаку, ќе се применуваат следните одредби:
 - a) Ратификацијата на ревидираната Конвенција од страна на една членка автоматски повлекува итно откажување на оваа Конвенција без да се води сметка за член 11, под услов ревидираната Конвенција да стапи во сила.
 - b) Од датумот на влегување во сила на ревидираната Конвенција, оваа Конвенција повеќе не може да биде ратификувана од членките.
 2. Меѓутоа, оваа Конвенција ќе остане во сила, во форма и суштина, во секој случај за оние членки кои ја ратификувале, но не и ревидираната Конвенција.
- член 16
Францускиот и англискиот текст на оваа Конвенција се подеднакво авторитативни.

елиминација на принудна работа

Конвенција 29

Конвенција за принудна или задолжителна работа, 1930 година

Овој договор стапи на сила на 1 мај 1932 година. Локација: Женевска конференција: 14 Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, Свикан од Управното тело на Меѓународната канцеларија на трудот во Женева и одржана својата четринаесетта седница на 10 јуни 1930 година, одлучи да усвои различни предлози во врска со принудната или задолжителната работа, прашање што ја формира првата точка на нејзиниот дневен ред, утврдувајќи дека овие предлози треба да има форма на меѓународна конвенција, ја усвојува на овој дваесет и осми јуни во илјада деветстотини и триесет, следната Конвенција, која може да се наведе како Конвенција за принудна работа, 1930 година, за ратификација од страна на членките на Меѓународната организација на трудот во согласност со одредбите на Уставот на Меѓународната организација на трудот:

- член 1
 1. Секоја членка на Меѓународната организација на трудот која ја ратификува оваа Конвенција се обврзува што поскоро да ја елиминира употребата на принудна или задолжителна работа во сите нејзини форми.
 2. Сè додека не биде целосно елиминирана, принудната или задолжителната работа може да се користи само за јавни цели за време на преоден период, а потоа само во

исклучителни случаи; при тоа, мора да се почитуваат условите и заштитните мерки предвидени во следните членови.

3. На крајот од пет години од датумот на влегување во сила на оваа Конвенција, а по повод извештајот предвиден во член 31, Управното тело на Меѓународната канцеларија на трудот ќе испита дали е можно да се укинат сите форми на принудна или задолжителна работа без понатамошно одлагање и да се одлучи дали ова прашање ќе се стави на дневен ред на конференцијата.

член 2

1. За целите на оваа Конвенција, „принудна или задолжителна работа“ значи секаков вид на работа или услуга што се бара од лице под закана од каква било казна и за која тој не се пријавил волонтер.
2. Меѓутоа, „принудна или задолжителна работа“ во смисла на оваа Конвенција нема да се разгледува
 - a) секоја работа или услуга заснована на законите за задолжителна воена служба, доколку оваа работа или услуга служи исклучиво за воени цели,
 - b) секоја работа или услуга што е дел од вообичаените граѓански должности на граѓаните на целосно самоуправна земја,
 - c) секоја работа или услуга што се бара од лице поради судско убедување, под услов, сепак, оваа работа или услуга да се врши под надзор и надзор на јавните власти и дека осуденото лице не изнајмува на поединци или приватни компании и здруженија или на друг начин им се става на располагање,
 - d) каква било работа или услуга во случаи на виша сила, имено во случај на војна или кога се случиле или претстојат несреќи, како што се пожар, поплава, глад, земјотрес, разорни болести на луѓето и добитокот, ненадејна појава на диви животни, чума од инсекти или растенија, и воопшто во сите случаи во кои е загрозен животот или благосостојбата на целото или на дел од населението,
 - e) мала работа во заедницата која директно служи за доброто на заедницата, ја вршат нејзините членови и затоа може да се вброи во вообичаените граѓански должности на членовите на заедницата, под услов населението или нивните непосредни претставници да имаат право да се распрашуваат за неопходноста на делото да се изрази.

член 3

За целите на оваа Конвенција, „надлежен орган“ е или градски орган или врховен централен орган на засегнатата територија.

член 4

1. Надлежниот орган нема да наметнува ниту дозволува присилна или задолжителна работа во корист на поединци или приватни компании и здруженија.
2. Ако таква присилна или задолжителна работа постои во корист на поединци или приватни компании и здруженија во моментот кога генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ја регистрира ратификацијата на оваа Конвенција од страна на членка, таквата принудна или задолжителна работа ќе од тој датум целосно да се прекине елиминира онаму каде што оваа Конвенција стапува на сила за членката.

член 5

1. Концесиите доделени на поединци или приватни компании и здруженија нема да резултираат со наметнување каква било форма на принудна или задолжителна

работа за извлекување, производство или собирање на производи што таквите поединци или приватни компании и здруженија ги користат или тргуваат.

2. Онаму каде што постојат концесии кои содржат одредби со кои може да се наметне таква присилна или задолжителна работа, таквите одредби ќе бидат укинати што е можно поскоро за да се усогласат со член 1 од оваа Конвенција.

· член 6

Службениците на Управата, иако е нивна задача да го охрабрат населението под нивна одговорност да прифати каква било форма на работа, нема да вршат притисок врз населението во целина или врз поединци да ги ангажираат во работа за поединци или приватни компании и здруженија.

· член 7

1. Началниците кои не вршат административни овластувања не смеат да користат принудна или задолжителна работа.
2. Началниците кои вршат административни овластувања можат, со изречно овластување на надлежниот орган, да користат принудна или задолжителна работа според условите од член 10 од оваа Конвенција.
3. Началниците, законски признати како такви и кои не добиваат соодветен надомест во некоја друга форма, може да добиваат лични услуги под услов тие да бидат соодветно регулирани и преземени неопходни мерки за да се спречи злоупотреба.

· член 8

1. Секое овластување за употреба на принудна или задолжителна работа е одговорност на врховната граѓанска власт на засегнатата територија.
2. Меѓутоа, овој орган може да им додели на локалните власти овластување да наметнат принудна или задолжителна работа во случаи кога таквата работа не ги отстранува работниците од нивното вообичаено место на живеење. Исто така, може да ги овласти локалните повисоки органи, за периоди и услови како што се оние предвидени во член 23 од оваа Конвенција, да наметнат принудна или задолжителна работа, за чие извршување работниците мора да бидат отстранети од нивното вообичаено место на живеење во случај на службени патувања на административни службеници или за олеснување на движењето на државниот имот.

· член 9

Освен ако не е поинаку предвидено во член 10 од оваа Конвенција, органот кој има право да наметне принудна или задолжителна работа може да одобри употреба на тој облик на работа само ако прво утврди дека:тоа

- a) работата или услугата се од суштинско, непосредно значење за заедницата што треба да ја изврши,
- b) работата или услугата се веќе неопходни или оваа потреба е неизбежна,
- c) било невозможно да се добие доброволна работна сила за работата или услугата, иако платите и другите работни услови кои се нудат биле барем еднакви на оние вообичаените во односната област за работа или услуги од ист вид,
- d) работата или услугата нема да претставуваат непотребно оптоварување на сегашното население, земајќи го предвид бројот на достапни работници и нивната соодветност за потребната работа.

· член 10

1. Присилната или задолжителната работа што ја бараат како даноци и каква што бараат началниците за јавни работи при вршењето на административните овластувања, треба постепено да се укинуваат.
2. Во меѓувреме, кога принудната или задолжителна работа се бара како данок или се бара од началниците при извршувањето на административните овластувања за јавни работи, засегнатите органи мора прво да се уверат дека
 - a) работата или услугата се од суштинско, непосредно значење за заедницата што треба да ја изврши,
 - b) работата или услугата се веќе неопходни или оваа потреба е неизбежна,
 - c) работата или услугата нема да претставуваат непотребно оптоварување на сегашното население, земајќи го предвид бројот на достапни работници и нивната соодветност за потребната работа,
 - d) работата или услугата не бараат работниците да го напуштат своето вообичаено место на живеење,
 - e) при извршувањето на работата или услугата се земаат предвид барањата на религијата, животот во заедницата и земјоделството.

член 11

1. За принудна или задолжителна работа може да се користат само возрасни мажи кои се работоспособни и кои очигледно не се на возраст под осумнаесет или повеќе од четириесет и пет години. Освен видовите на работа наведени во член 10 од оваа Конвенција, ќе се земат предвид и следните ограничувања и услови:
 - a) Секогаш кога е можно, лекар назначен од администрацијата ќе утврди претходно дека засегнатите лица не страдаат од заразни болести и дека се физички способни за работата што им се бара под условите под кои треба да се изврши оваа работа;
 - b) Училишните наставници и учениците, како и целиот административен персонал треба да бидат изземени;
 - c) во секоја заедница треба да се задржи бројот на возрасни, работоспособни мажи неопходни за одржување на семејниот и животот во заедницата;
 - d) треба да се земе предвид бракот и семејните врски.
2. Прописите за имплементација што треба да се донесат во согласност со ставот (в) погоре и во согласност со член 23 од оваа Конвенција, ќе го одредат процентот на машки лица резидентни способни за работа, кои можат да бидат вработени на принудна или задолжителна работа од време на време. Во никој случај оваа пропорција не смее да надмине 25 проценти. При утврдувањето на оваа пропорција, надлежниот орган мора да ја земе предвид густината на населението, нивното ниво на социјален и физички развој, времето од годината и работата што засегнатите лица треба да ја вршат за себе во нивното место на живеење, воопшто, треба да се земат предвид вообичаените економски и социјални потреби на засегнатата заедница.

член 12

1. Максималниот период за кој едно лице може да биде вработено во каква било форма на принудна или задолжителна работа не смее да надмине шеесет дена во кој било период од дванаесет месеци, вклучувајќи го и времето на патување до и од работа.
2. Секој работник што се користи за принудна или задолжителна работа добива потврда во која е наведено времетраењето на принудната или задолжителната работа што ја извршил.

- член 13
 1. Редовното време на работа на лицата вработени на принудна или задолжителна работа мора да биде исто како и за бесплатна работа; Работните часови повеќе од редовното работно време треба да се наградуваат со истите стапки што важат за прекувремената работа на хонорарците.
 2. Еднодневен одмор неделно ќе им се дава на сите лица подложени на каква било форма на принудна или задолжителна работа; овој ден за одмор, колку што е изводливо, ќе се совпаѓа со денот кој според традицијата или обичајот на земјата или територијата се смета за ден за одмор.

- член 14
 1. Освен за работата наведена во член 10 од оваа Конвенција, принудната или задолжителна работа во сите нејзини форми ќе се наградува во пари по стапки не помали од оние за слична работа во областа каде што се врши работата, ниту помала од оние во област на регрутирање вообичаени реченици.
 2. Кога работата е наметната од началниците при вршење на административни овластувања, платата ќе се усогласи со одредбите од претходниот став што е можно поскоро.
 3. Платите треба да се исплаќаат директно на поединечниот работник, а не на нивните началници или други органи.
 4. Деновите на патување до местото на работа и назад се сметаат како работни денови за исплата на плата.
 5. Одредбите на овој член не ги спречуваат работниците да им се даваат вообичаените количини на храна како дел од нивната плата; но овие количини на храна мора да бидат барем еднакви на сумата на пари што ја заменуваат. Од друга страна, одбивањата од платите за даноци, специјална храна, облека и сместување дадени на работниците за да им се овозможи да ја продолжат работата, земајќи ги предвид посебните околности што се применуваат за тоа, не се дозволени; истото важи и за испорака на алат.

- член 15
 1. Сите законски одредби кои се однесуваат на компензација на несреќи или болести кои произлегуваат од работа, и сите законски одредби кои се однесуваат на надоместокот на лицата чие издршка е на товар на работниците кои умреле или станале инвалиди, се применуваат на ист начин како што за слободните работници се применуваат на лицата ангажирани во принудна или задолжителна работа, без разлика дали тие законски одредби се во сила во односната област или ќе стапат на сила во иднина.
 2. Во секој случај, органот што ангажира работник на принудна или задолжителна работа има должност да ја обезбеди неговата егзистенција доколку несреќа или болест што произлегува од извршувањето на неговата работа го направи целосно или делумно неспособен да се издржува. Овој орган, исто така, е должен да преземе мерки за да обезбеди дека, доколку таквиот работник стане инвалид или умре како резултат на неговото вработување, тој треба да може да ги издржува лицата што всушност ги издржува.

- член 16
 1. Лицата од кои се бара да вршат принудна или задолжителна работа не смеат да бидат однесени во области каде исхраната и климата толку значително отстапуваат

од условите на кои се навикнати што нивното здравје е загрозено; случаите од посебна потреба остануваат исклучени.

2. Во никој случај не треба да се дозволи таков трансфер на работници освен ако не можат точно да се применат сите мерки на хигиена и домување неопходни за нивна аклиматизација и заштита на нивното здравје.
3. Доколку таквата транзиција е неизбежна, треба да се преземат мерки за постепено аклиматизирање на новата исхрана и климатските услови врз основа на компетентни лекарски совети.
4. Кога од таквите работници се бара да вршат редовна работа на која не се навикнати, треба да се преземат чекори за да се навикнат на тоа. Тоа вклучува, особено, постепена обука, регулирање на работното време, одредување на паузи и секое неопходно дополнување и подобрување на нивната исхрана.

член 17

Пред да одобри употреба на принудна или задолжителна работа за градежни работи или работи за одржување, за кои се бара работниците да останат на работното место подолг временски период, надлежниот орган ќе се увери дека

1. дека се преземени сите неопходни мерки за да се заштити здравјето на работниците и да се обезбеди дека тие ја добиваат потребната медицинска помош и, особено, дека а) работниците се медицински прегледани пред да започнат со работа и во одредени интервали за време на нивната служба, б) персоналот за здравствена заштита е достапна во доволна мера, како и аптеки, амбуланти, болници и материјали потребни за задоволување на сите потреби и в) здравствените услови на работните места, снабдувањето со вода за пиење, храна, гориво за греење и опрема за готвење. и, кога е потребно да се обезбеди доволно домување и облека;
2. дека се преземени соодветни мерки за да се обезбеди егзистенција на семејствата на работниците, особено преку олеснување на безбедното пренесување на дел од платата на семејството на барање или со согласност на работникот;
3. дека патувањето на работниците до и од работа е на трошок и одговорност на администрацијата, која треба да го олесни патувањето со максимално искористување на сите расположливи транспортни средства;
4. дека во случај на болест или несреќа што резултира со неспособност за работа во одредено времетраење, работникот ќе биде вратен во татковината на трошок на управата;
5. дека работниците кои сакаат да останат слободни работници по завршувањето на принудната или задолжителната работа, им е дозволено да го сторат тоа без да го изгубат правото на слободно враќање дома додека не поминат две години.

член 18

1. Принудената или задолжителната работа за превоз на лица или стоки, како што е превозот и услугата со брод, ќе се укине што е можно поскоро. Во меѓувреме, прописите на надлежните органи ќе воспостават, меѓу другото, а) обврската да се користи таква работа само за да се олесни службеното патување на административните службеници, за превоз на државни стоки и само во случаи на екстремна итност за превоз на лица кои не се службени лица, б) обврската да користат за таков превоз само мажи чија физичка подготвеност е претходно утврдена со лекарски преглед, секогаш кога е можно, под услов, доколку таквиот преглед не евозможен, лицето кое вработува работници од овој вид ќе се поднесе под негова одговорност да увери

2. При утврдување на максималните граници наведени под в), г) и д) од претходниот став, надлежниот орган мора да ги земе предвид сите суштински барања, вклучително и физичкиот развој на населението од кое се преземени работниците, природата на областа низ која се води и климатските услови. 3. Надлежниот орган исто така обезбедува редовниот дневен обем на работа на овие работници да не надминува растојание што одговара на просечен осумчасовен работен ден, земајќи ја предвид, покрај превезениот товар и поминатото растојание, состојбата на патот, сезоната и сите други суштински барања треба да се земат предвид и дека доколку се потребни дополнителни туристички услуги,

· член 19

1. Надлежниот орган може да одобри задолжително садење само за да се спречи глад или недостиг на храна, и секогаш под услов храната или производот добиен на тој начин да остане сопственост на лицето или заедницата што ја произведува.
2. Ништо од овој член нема да има ефект, кога производството се заснова на систем на заедницата со закон или обичај, а производите или добивката од нивната продажба остануваат сопственост на заедницата, поради што обврската на членовите со закон или навика за вршење на работа што е должна на заедницата.

· член 20

Статутарните одредби за казнување на цела заедница за прекршоци извршени од поединци од нејзините членови нема да предвидат присилна или задолжителна работа на заедницата како казна.

· член 21

Во рударството, работата под земја како принудна или задолжителна работа не смее да се користи.

· член 22

Годишните извештаи за мерките преземени за спроведување на оваа Конвенција, кои ратификувачите се обврзани да ги достават до Меѓународната канцеларија на трудот според член 22 од Уставот на Меѓународната организација на трудот, мора да содржат што е можно поцелосни информации од сите релевантни области за степенот до кој се користела задолжителната или задолжителната работа, целите за кои е направено тоа, стапките на болести и смртност, работното време, видот на исплатата на платата, стапките на платите и сите други важни информации.

· член 23

1. За ефективно спроведување на одредбите од оваа Конвенција, надлежниот орган ќе издаде целосни и јасни правила за употреба на принудна или задолжителна работа.
2. Овие прописи мора да вклучуваат, особено, одредби кои му дозволуваат на секое лице кое е подложено на принудна или задолжителна работа да поднесе пред властите какви било поплаки за работните услови што му се наметнати и кои обезбедуваат гаранции дека тие поплаки ќе бидат истражени и проверени во однос на нивната основаност.

· член 24

Во сите случаи, ќе се преземат соодветни мерки за строго спроведување на прописите што ја регулираат употребата на принудна или задолжителна работа, или со проширување на овластувањата на кој било инспекторат за слободен труд за да го

вклучи надзорот на принудната или задолжителната работа, или на кој било друг соодветен начин. Мора да се преземат и мерки за да се осигури дека лицата кои се подложени на принудна или задолжителна работа ќе станат свесни за одредбите наведени.

- член 25
Неоправданото наметнување на принудна или задолжителна работа мора да се казни. Членките кои ја ратификуваат оваа Конвенција се обврзуваат да обезбедат дека преземените казни мерки се ефективни и строго спроведени.
- член 26
 1. Членките на Меѓународната организација на трудот кои ја ратификуваат оваа Конвенција се обврзуваат да ја применуваат на области кои подлежат на нивниот суверенитет, јурисдикција, протекторат, овластување, тител или авторитет, до степен до кој имаат право, обврски во однос на тие области да се занимаваат со прашања на внатрешна администрација. Меѓутоа, членовите кои сакаат да ги искористат одредбите од член 35 од Уставот на Меѓународната организација на трудот ќе ја придржуваат нивната ратификација со декларација за нејзино објавување.
 - a) териториите на кои имаат намера да ги применат одредбите од оваа Конвенција непроменети,
 - b) областите на кои тие имаат намера да ги применат одредбите од оваа Конвенција со модификации, наведувајќи ги деталите за тие измени,
 - c) областите за кои го резервираат решението.
 2. Горенаведената декларација ќе се смета дека е дел од ратификацијата и има ефекти од ратификацијата. Меѓутоа, членовите се слободни да ги повлечат, со последователна изјава, целосно или делумно, резервите што ги направиле во оригиналната изјава во согласност со одредбите од ставовите (2) и (3) од претходниот став.
- член 27
Официјалните ратификации на оваа Конвенција треба да бидат доставени до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот за регистрација во согласност со одредбите од Уставот на Меѓународната организација на трудот.
- член 28
 1. Оваа Конвенција ги обврзува само оние членки на Меѓународната организација на трудот чија ратификација е регистрирана во Меѓународната канцеларија на трудот.
 2. Тој ќе стапи на сила дванаесет месеци по регистрирањето на ратификациите на две членки од страна на генералниот директор.
 3. Потоа, оваа Конвенција ќе стапи на сила за секоја друга членка дванаесет месеци по регистрацијата на нејзината ратификација.
- член 29
Откако ратификациите на две членки на Меѓународната организација на трудот ќе бидат регистрирани во Меѓународната канцеларија на трудот, генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот соодветно ќе ги извести сите членки на Меѓународната организација на трудот. Тој ги информира и за регистрацијата на ратификациите кои подоцна му ги соопштуваат другите членови на организацијата.

- член 30
 1. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција може, по период од десет години од датумот на кој првпат стапила во сила, да ја отфрли со известување до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот. Престанокот се внесува со ова. Тие стапуваат на сила само една година по регистрацијата во Меѓународната канцеларија на трудот.
 2. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција и не го искористи правото на откажување предвидено во овој член во рок од една година по истекот на десетгодишниот период наведен во претходниот став, останува обврзана за дополнителен период од пет години. Потоа, таа може да се откаже од оваа Конвенција по секој петгодишен период во согласност со овој член.

- член 31
Водечкото тело на Меѓународната канцеларија на трудот, секогаш кога смета дека е потребно, ќе поднесе извештај до Генералната конференција за спроведувањето на оваа Конвенција и ќе размисли дали да го стави на дневен ред на Конференцијата прашањето за нејзино изменување целосно или делумно.

- член 32
 1. Доколку Генералната конференција усвои нова конвенција со која се менува оваа Конвенција целосно или делумно, ратификацијата на ревидираната Конвенција од страна на некоја членка автоматски ќе доведе до откажување на оваа Конвенција без да се земе предвид периодот предвиден во член 30, под услов: ревидираната Конвенција стапи во сила.
 2. Од датумот на влегување во сила на ревидираната Конвенција, оваа Конвенција повеќе не може да биде ратификувана од членките.
 3. Меѓутоа, оваа Конвенција ќе остане во форма и суштина во сила за оние членки кои ја ратификувале, но не и ревидираната Конвенција.

- член 33
Францускиот и англискиот текст на оваа Конвенција се подеднакво авторитативни.

Конвенција 105

Конвенција за укинување на принудна работа, 1957 година

Оваа Конвенција стапи во сила на 17 јануари 1959 година. Место: Состанок во Женева: 40 Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, дека Конвенцијата за заштита на платите, 1949 година, предвидува дека платите мора да се исплаќаат во редовни интервали и забранува методи на исплата на платите кои ефективно го лишуваат работникот од можноста да го прекине неговиот работен однос, одлучи да прифати различни дополнителни предлози во врска со укинување на одредени форми на принудна или задолжителна работа кои претставуваат кршење на човековите права наведени во Повелбата на Обединетите нации и објавени во Универзалната декларација за човекови права, под услов таквите барања да имаат форма на меѓународна конвенција мора. на овој дваесет и петти јуни во илјада деветстотини педесет и седмата година ја усвојува следната Конвенција, која може да се наведе како Конвенција за укинување на принудна работа, 1957 година: 1949 година, барајќи платите да се исплаќаат во редовни интервали и забрануваат начини на исплата на платите кои ефективно го лишуваат работникот од можноста да го прекине работниот однос, одлучи да прифати разни

Повелбата на Обединетите нации и објавени во Универзалната декларација за човекови права, со што ќе се утврди дека овие предлози треба да имаат форма на меѓународна конвенција. на овој дваесет и петти јуни во илјада деветстотини педесет и седмата година ја усвојува следната Конвенција, која може да се наведе како Конвенција за укинување на принудна работа, 1957 година: да се усвојат разни други предлози кои се однесуваат на укинување на одредени форми на принудна или задолжителна работа кои претставуваат повреда на човековите права, наведени во Повелбата на Обединетите нации и објавени во Универзалната декларација за човекови права, со што ќе се утврди дека овие предлози треба да имаат форма на меѓународна конвенција. на овој дваесет и петти јуни во илјада деветстотини педесет и седмата година ја усвојува следната Конвенција, која може да се наведе како Конвенција за укинување на принудна работа, 1957 година: дека овие предлози треба да имаат форма на меѓународна конвенција. на овој дваесет и петти јуни во илјада деветстотини педесет и седмата година ја усвојува следната Конвенција, која може да се наведе како Конвенција за укинување на принудна работа, 1957 година: дека овие предлози треба да имаат форма на меѓународна конвенција. на овој дваесет и петти јуни во илјада деветстотини педесет и седмата година ја усвојува следната Конвенција, која може да се наведе како Конвенција за укинување на принудна работа, 1957 година:

- член 1
Секоја членка на Меѓународната организација на трудот која ја ратификува оваа Конвенција се обврзува да ја елиминира и да не користи во каква било форма принудна или задолжителна работа
 - а) како средство за политичка принуда или политичко образование, или како казна за лица кои имаат или изразуваат одредени политички ставови или кои исповедаат идеолошко противење на постојниот политички, социјален или економски поредок;
 - б) како метод за регрутирање и користење на работна сила за цели на економски развој;
 - в) како мерка на трудова дисциплина;
 - д) како казна за учество во штрајкови;
 - е) како мерка за расна, социјална, национална или верска дискриминација.
- член 2
Секоја членка на Меѓународната организација на трудот која ја ратификува оваа Конвенција се обврзува да преземе ефективни мерки за итно и целосно укинување на присилната или задолжителната работа наведена во член 1 од оваа Конвенција.
- член 3
Формалните ратификации на оваа Конвенција ќе бидат доставени до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот за регистрација.
- член 4
 1. Оваа Конвенција ги обврзува само оние членки на Меѓународната организација на трудот чија ратификација е запишана од генералниот директор.
 2. Тој ќе стапи на сила дванаесет месеци по регистрирањето на ратификациите на две членки од страна на генералниот директор.
 3. Потоа, оваа Конвенција ќе стапи на сила за секоја членка дванаесет месеци по регистрацијата на нејзината ратификација.
- член 5

1. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција може, по период од десет години од датумот на кој првпат стапила во сила, да ја отфрли со известување до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот. Престанокот се внесува со ова. Тие стапуваат на сила само една година по регистрацијата.
 2. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција и не го искористи правото на откажување предвидено во овој член во рок од една година по истекот на десетгодишниот период наведен во претходниот став, останува обврзана за дополнителен период од десет години. Потоа, таа може да ја откаже оваа Конвенција по секој десетгодишен период во согласност со овој член.
- член 6
1. Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе ги извести сите членки на Меѓународната организација на трудот за регистрацијата на сите ратификации и откажувања доставени до него од членовите на организацијата.
 2. Генералниот директор, кога ги известува членките на Организацијата за регистрацијата на втората ратификација што му е известена, ќе го сврти вниманието на датумот на кој оваа Конвенција стапува во сила.
- член 7
- Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе му достави на Генералниот секретар на Обединетите нации, за регистрација според член 102 од Повелбата на Обединетите нации, целосни информации за сите ратификации и откажувања што ги регистрирал според претходните членови.
- член 8
- Водечкото тело на Меѓународната канцеларија на трудот, секогаш кога смета дека е потребно, ќе поднесе извештај до Генералната конференција за спроведувањето на оваа Конвенција и ќе размисли дали да го стави на дневен ред на Конференцијата прашањето за нејзино изменување целосно или делумно.
- член 9
1. Доколку Конференцијата усвои нова конвенција со која се менува оваа Конвенција во целост или делумно, а новата конвенција не предвидува поинаку, ќе се применуваат следните одредби:
 - a) Ратификацијата на ревидираната Конвенција од страна на една членка автоматски повлекува итно откажување на оваа Конвенција без да се води сметка за член 5, под услов ревидираната Конвенција да стапи во сила.
 - b) Од датумот на влегување во сила на ревидираната Конвенција, оваа Конвенција повеќе не може да биде ратификувана од членките.
 - c) Меѓутоа, оваа Конвенција ќе остане во сила, во форма и суштина, во секој случај за оние членки кои ја ратификувале, но не и ревидираната Конвенција.
- член 10
- Францускиот и англискиот текст на оваа Конвенција се подеднакво авторитативни.

укинување на детскиот труд

Конвенција 182

Конвенција за забрана и итна акција за елиминација на најлошите форми на детскиот труд, 1999 г.

Овој договор стапи во сила на 19 ноември 2000 година.

Локација: Женева

Конференција:87

Табела на ратификации

потсетува на Декларацијата на МОТ за основните принципи и права на работа и нејзиното следење, усвоена од Меѓународната конференција за труд на нејзината 86-та сесија во 1998 година, потсетува дека некои од најлошите форми на детски труд се предмет на други меѓународни инструменти, особено на Конвенцијата за принудна работа, 1930 година, и Дополнителната конвенција на Обединетите нации за укинување на ропството, трговијата со робови и институции и практики слични на ропството, 1956 година, одлучија да усвојат различни предлози во врска со детскиот труд, прашање кое ја формира четвртата точка на нејзиниот дневен ред и откако утврди дека овие предлози ќе имаат форма на меѓународна конвенција. Конференцијата се одржува денес, 17.06.1999 г.

- член 1
Секоја членка која ја ратификува оваа Конвенција ќе преземе брза и ефикасна акција за да се осигура дека најлошите форми на детски труд се забранети и елиминирани итно.
- член 2
За целите на оваа Конвенција, терминот „дете“ го вклучува секое лице на возраст под 18 години.
- член 3
За целите на оваа Конвенција, изразот „најлоши форми на детски труд“ вклучува:
 - a) сите форми на ропство или практики слични на ропството, како што се продажба и трговија со деца, должничко ропство и ропство, и принудна или задолжителна работа, вклучително и принудно или задолжително регрутирање деца за употреба во вооружени конфликти;
 - b) барање, набавување или нудење дете за проституција, за производство на порнографија или за порнографски претстави;
 - c) Привлекување, обезбедување или нудење на дете за недозволен активности, особено за производство и трговија со дрога, како што е дефинирано во релевантните меѓународни инструменти;
 - d) Работа која, по својата природа или околностите во кои се изведува, веројатно е штетна за здравјето, безбедноста или моралот на децата.
- член 4
 1. Видовите на работа наведени во член 3(г) се утврдуваат со националното законодавство или од надлежниот орган по консултација со релевантните организации на работодавачи и работници, земајќи ги предвид релевантните

меѓународни стандарди, особено ставовите 3 и 3.4 од Препораката за најлоши форми на детски труд, 1999 г.

2. Надлежниот орган, по консултации со засегнатите организации на работодавачи и работници, ќе идентификува каде се јавуваат типовите на работа така идентификувани.
3. Списокот на видови на работа утврдени во согласност со став 1 на овој член периодично се разгледува и по потреба се ревидира од надлежниот орган во консултација со соодветните организации на работодавачи и работници.

член 5

Секоја членка, во консултација со организациите на работодавачите и работниците, ќе воспостави или назначи соодветни механизми за надзор над спроведувањето на одредбите за спроведување на оваа Конвенција.

член 6

1. Секоја членка планира и спроведува програми за акција за да се даде приоритет на елиминирање на најлошите форми на детски труд.
2. Ваквите акциски програми треба да се планираат и имплементираат во консултација со релевантните владини агенции и организациите на работодавачи и работници, земајќи ги предвид, онаму каде што е соодветно, ставовите на другите релевантни групи.

член 7

1. Секоја членка ќе ги преземе сите неопходни мерки за да обезбеди ефективно спроведување и спроведување на одредбите за спроведување на оваа Конвенција, вклучително и определување и примена на кривични казни или други присилни мерки, како што е соодветно.
2. Секој член ќе преземе ефективни активности, имајќи ја предвид важноста на школувањето за елиминирање на детскиот труд во одреден рок да се сретнеме до:
 - a) да се спречи употребата на децата во најлошите форми на детски труд;
 - b) да се обезбеди неопходна и соодветна итна поддршка за отстранување на децата од најлошите форми на детски труд и за нивна рехабилитација и социјална вклученост;
 - c) да се осигура дека сите деца извлечени од најлошите форми на детски труд имаат пристап до бесплатно основно образование и, секогаш кога е можно и соодветно, до стручна обука;
 - d) идентификуваат и допрат до особено ранливите деца; и
 - e) да се земе предвид посебната ситуација на девојчињата.
3. Секоја членка ќе назначи надлежен орган одговорен за спроведување на одредбите за спроведување на овој Договор.

член 8

Членките ќе преземат соодветни чекори за да си помагаат една на друга во спроведувањето на одредбите од оваа Конвенција преку зголемена меѓународна соработка и/или помош, вклучувајќи поддршка за социјален и економски развој, програми за искоренување на сиромаштијата и универзално образование.

- член 9
Формалните ратификации на оваа Конвенција ќе бидат доставени до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот за регистрација.
- член 10
 1. Оваа Конвенција ги обврзува само оние членки на Меѓународната организација на трудот чија ратификација е регистрирана од страна на Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот.
 2. Тој ќе стапи на сила дванаесет месеци по регистрирањето на ратификациите на две членки од страна на генералниот директор.
 3. Потоа, оваа Конвенција ќе стапи на сила за секоја членка дванаесет месеци по регистрацијата на нејзината ратификација.
- член 11
 1. Секоја членка што ја ратификувала оваа Конвенција може, по период од десет години од датумот на нејзиното првично влегување во сила, да ја отфрли со формално известување до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот. Престанокот се внесува со ова. Станува во сила само една година по регистрацијата.
 2. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција и не го користи правото на откажување предвидено во овој член во рок од една година по истекот на десетте години наведени во став 1, останува врзана уште десет години. Потоа, таа може да се откаже од оваа Конвенција по секој десетгодишен период во согласност со овој член.
- член 12
 1. Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе ги извести сите членки на Меѓународната организација на трудот за регистрацијата на сите ратификации и откажувања доставени до него од членовите на организацијата.
 2. Генералниот директор, кога ќе ги извести членките на Организацијата за регистрацијата на втората ратификација што му е известена, ќе привлече внимание на датумот на кој оваа Конвенција стапува во сила.
- член 13
Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе му пренесе целосни информации на Генералниот секретар на Обединетите нации за регистрација според член 102 од Повелбата на Обединетите нации за сите ратификации и откажувања што ги регистрирал според претходните членови.
- член 14
Водечкото тело на Меѓународната канцеларија на трудот, секогаш кога смета дека е потребно, ќе поднесе извештај до Генералната конференција за спроведувањето на оваа Конвенција и ќе размисли дали да го стави прашањето за нејзината целосна или делумна ревизија на дневниот ред на Конференцијата.
- член 15

1. Доколку Конференцијата усвои нова конвенција која ја ревидира оваа Конвенција целосно или делумно, а новата конвенција не предвидува поинаку, ќе се применува следново:
 - a) И покрај членот 11, ратификацијата на ревидираната Конвенција од страна на една членка автоматски ќе има ефект на итно откажување на оваа Конвенција откако ревидираната Конвенција ќе стапи во сила.
 - b) Од датумот на влегување во сила на ревидираната Конвенција, оваа Конвенција повеќе не може да биде ратификувана од членките.
2. Во секој случај, оваа Конвенција ќе остане во сила и ефективно во форма и суштина за оние членки кои ја ратификувале, но не и ревидираната Конвенција.

· член 16

Францускиот и англискиот текст на оваа Конвенција се подеднакво автентични.

Конвенција 138

Конвенција за минимална возраст за прием на вработување, 1973 година

Оваа Конвенција стапи во сила на 19 јуни 1976 година. Место: Состанок во Женева:58

Конвенција за минимална старост (морски работи), изменета, 1936 година, Конвенција за минимална старост (комерцијални работи), изменета, 1937 година, Конвенција за минимална старост (некомерцијални работи), изменета, 1937 година, Конвенција за минимална возраст (рибари,199) и Конвенцијата за минимална старост (подземни работи) од 1965 година, смета дека е дојдено време да се подготви општ инструмент на оваа тема, кој постепено ќе ги замени постоечките конвенции кои се применуваат на ограничени сектори на економијата со цел да се постигне целосно укинување на детскиот труд и утврди дека овој инструмент треба да има форма на меѓународна конвенција. на овој дваесет и шести јуни илјада деветстотини седумдесет и три ја усвојува следната Конвенција,

· член 1

Секоја членка за која е во сила оваа Конвенција се обврзува да води национална политика дизајнирана да обезбеди ефективно укинување на детскиот труд и постепено да ја подига минималната возраст за прием на вработување или работа на ниво на кое: целосниот физички и ментален развој на млади луѓе се обезбедува.

· член 2

1. Секоја членка која ја ратификува оваа Конвенција, во декларацијата што го придружува нејзиниот инструмент за ратификација, ќе ја наведе минималната возраст за прием на вработување или работа на нејзината територија и на транспортните средства вградени на нејзината територија; предмет на членовите 4 до 8 од оваа Конвенција, никој нема да биде примен на вработување или работа во која било професија пред таа возраст.
2. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција може последователно да го извести генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот, со дополнителни декларации, дека таа одредува минимална возраст повисока од претходно наведената.
3. Минималната возраст за прогласување согласно став 1 на овој член не смее да биде помала од возраста на која завршува задолжителното образование, а во секој случај не помала од 15 години.

4. Независно од одредбите од ставот 3 на овој член, членка чие стопанство и образовни капацитети се недоволно развиени, може првично да прогласи минимална возраст од 14 години, по консултација со организациите на работодавачи и работници, каде што постојат.
5. Секоја членка која прогласила минимална возраст од 14 години во согласност со одредбите од претходниот став, во своите извештаи за спроведувањето на оваа Конвенција се бара според член 22 од Уставот на Меѓународната организација на трудот:
 - a) дека причините за ова опстојуваат или
 - b) дека од одреден временски период ќе се воздржува од натамошна корист од соодветните одредби.

член 3

1. Минималната возраст за прием на вработување или работа која, по својата природа или условите под кои се врши, веројатно е опасна по животот, здравјето или моралот на младите луѓе не треба да биде помала од 18 години.
2. Видовите на вработување или работа на кои се применува ставот 1 на овој член ќе се определат со националното законодавство или надлежниот орган по консултација со засегнатите организации на работодавачи и работници, каде што постојат.
3. Без оглед на одредбите од став 1 на овој член, националното законодавство или надлежниот орган, по консултации со засегнатите организации на работодавачи и работници, каде што постојат, може да одобри вработување или работа од 16-годишна возраст под услов животот, здравјето и моралот од засегнатите малолетници се целосно заштитени и малолетниците добиле соодветна релевантна инструкција или професионална обука во соодветната индустрија.

член 4

1. Доколку е потребно, надлежниот орган, по консултации со засегнатите организации на работодавачи и работници, каде што постојат, може да исклучи од примената на оваа Конвенција ограничени категории на вработување или работа за кои се јавуваат посебни проблеми од големо значење во врска со имплементација.
2. Секоја членка која ја ратификува оваа Конвенција, во својот прв извештај што треба да го поднесе во согласност со член 22 од Уставот на Меѓународната организација на трудот за спроведувањето на Конвенцијата, ќе ги наведе категориите на вработување или работа што може да се бараат врз основа на од став 1 на овој член се исклучени од примената, наведувајќи ги причините за нивното исклучување, а во следните извештаи да ја наведат состојбата на своето право и практика во однос на исклучените категории и да наведат до кој степен Конвенцијата била или ќе се почитуваат во однос на целта на тие категории.
3. Ништо во овој член нема да дозволи секое вработување или работа наведена во член 3 од оваа Конвенција да биде изземена од примената на оваа Конвенција.

член 5

1. Членка чија економија и административни институции се недоволно развиени, може, по консултации со засегнатите организации на работодавачи и работници, каде што постојат, првично да го ограничи опсегот на оваа Конвенција.
2. Секоја членка која се повикува на одредбите од став 1 на овој член, во изјавата што го придружува нејзиниот инструмент за ратификација, ќе ги наведе индустриите или начините на работа на кои ќе ги применува одредбите од Конвенцијата.

3. Опсегот на оваа Конвенција ќе вклучува најмалку: индустрии за екстракција на сировини; преработувачки индустрии; градежништво и јавни работи; струја, гас и вода; санитарни услуги; транспорт, складирање и комуникација; Насади и други првенствено комерцијални фарми, освен семејни или мали фарми, чии производи се за локална потрошувачка и не вработуваат редовна наемна работна сила.
4. Секоја членка која го ограничила опсегот на оваа Конвенција во согласност со овој член,
 - a) во своите извештаи што треба да се достават во согласност со член 22 од Уставот на Меѓународната организација на трудот, ќе укаже на општата ситуација во врска со вработувањето или работата на младите и децата во економските сектори исклучени од опсегот на оваа Конвенција и ќе укаже на постигнат е степенот до кој е постигнат напредок кон поцелосна примена на одредбите од Конвенцијата;
 - b) може во секое време да го прошири опсегот со формална изјава упатена до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот.

· член 6

Оваа Конвенција нема да се применува на работата што ја вршат деца и млади луѓе воопшто, стручни или технички училишта или други образовни установи или лица на возраст од 14 или повеќе години во претпријатија, под услов таквата работа да се извршува под условите на надлежното тело по сослушувањето вклучените здруженија на работодавачи и вработени, доколку постојат, и претставуваат составен дел

- a) курс за образование или обука за кој основно одговорност има училиште или институција за обука;
- b) програма за обука признаена од надлежниот орган, која се спроведува претежно или исклучиво во компанија; или
- c) програма за советување или насочување дизајнирана да го олесни изборот на професија или курс на студирање.

· член 7

1. Националното законодавство може да дозволи лица на возраст од 13 до 15 години да бидат вработени во лесна работа или да вршат таква работа, под услов таквата работа
 - a) не се очекува да бидат штетни за нивното здравје или развој; и
 - b) не се од таква природа да го попречат нивното посетување на училиште, нивното учество во програми за стручно насочување или обука одобрени од надлежниот орган или нивната способност да ја следат наставата со корист.
2. Националното законодавство исто така може да дозволи лицата кои имаат најмалку 15 години, но сè уште се бара да посетуваат училиште, да бидат вработени или да вршат работа што ги задоволува барањата од став 1 (а) и (б) на овој член.
3. Надлежниот орган ги определува активностите во кои може да се дозволи вработување или работа од ставовите 1 и 2 на овој член и го пропишува бројот на часови за такво вработување или работа и условите под кои може да се врши.
4. Без оглед на одредбите од ставовите 1 и 2 на овој член, членка која ги искористила одредбите од став 4 од член 2 може, за времетраењето на таквата корист, наместо на возраст од 13 и 15 години од став 1 на овој член да има 12 и 14 години и 15-годишна возраст во став 2 на овој член да ја замени со 14 години.

· член 8

1. Откако ќе ги сослуша засегнатите организации на работодавачи и работници, каде што постојат такви организации, надлежниот орган може да дозволи исклучоци од забраната за вработување или работа предвидена во член 2 од оваа Конвенција во поединечни случаи, на пример заради учество во уметнички настани.
2. Таквите дозволи ги ограничуваат часовите на таквото вработување или работа и ги пропишуваат условите под кои може да се врши.

член 9

1. Надлежниот орган ќе ги преземе сите неопходни мерки, вклучително и соодветни мерки на принуда, за да обезбеди ефективно спроведување на одредбите од оваа Конвенција.
2. Националното законодавство или надлежниот орган ќе ги назначат лицата одговорни за усогласеност со одредбите донесени за спроведување на Конвенцијата.
3. Националното законодавство или надлежниот орган ќе ги определи евиденцијата или другите документи што треба да ги води и да ги стави на располагање работодавачот; овие записи или документи ги содржат името, возраста или датумот на раѓање, соодветно заверени каде што е можно, на лица под 18-годишна возраст вработени кај него или кои работат за него.

член 10

1. Оваа Конвенција ги менува следните конвенции во согласност со одредбите на овој член: Конвенција за минимална возраст во индустриските претпријатија, 1919 година, Конвенција за минимална старост (морска работа), 1920 година, Конвенција за минимална старост (земјоделство), 1921 година, минимална возраст за влечење и стоки), 1921 година, Конвенција за минимална старост (некомерцијални дела), 1932 година, Конвенција за минимална старост (морски работи), изменета, 1936 година, Конвенција за минимална старост (индустрија), 1937 година, изменета минимална старост (некомерцијални работи³⁹¹), , Конвенција за минимална старост (рибари), 1959 година и конвенција за минимална старост (подземни работи), 1965 година.
2. Влегувањето во сила на оваа конвенција не ја спречува понатамошната ратификација на следните конвенции: Конвенција за минимална старост (морска работа), изменета 1936 година, конвенција за минимална возраст (трговија), изменета 1937 година, конвенција за минимална возраст (некомерцијална работа), изменета 1937 година Конвенција за минимална возраст (рибари), 1959 година и Конвенција за минимална старост (подземни работи), 1965 година.
3. Конвенцијата за минимална старост во индустриските претпријатија, 1919 година, Конвенцијата за минимална старост (работа на море), 1920 година, Конвенцијата за минимална старост (земјоделство) од 1921 година и Конвенцијата за минимална старост (Coalmen and Stokers) од 1921 година повеќе нема да бидат ратификувани Членовите кои пристапиле кон нив дале согласност за тоа со ратификување на оваа Конвенција или со изјава испратена до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот.
4. Прифаќањето на обврските од оваа Конвенција
 - а) од страна на членка која ја ратификувала Конвенцијата за минимална возраст (индустрија), 1937 година, изменета, и одредувајќи минимална возраст не помала од 15 години во согласност со член 2 од таа Конвенција, автоматски ќе доведе до итно откажување на горенаведената Конвенција,

- b) во однос на некомерцијалната работа опфатена со Конвенцијата за минимална старост (некомерцијални работи) од 1932 година, од страна на членка која ја ратификувала таа Конвенција, автоматски повлекува итно откажување на споменатата Конвенција,
 - c) во однос на некомерцијалната работа опфатена со Конвенцијата за минимална возраст (некомерцијални работи), изменета од 1937 година, од членка која ја ратификувала таа Конвенција и ја одредува минималната возраст не помала од 15 години во согласност со член 2 од таа Конвенција, без дополнително одложување ќе го исклучи итно откажување на споменатиот договор,
 - d) во однос на поморското вработување, од членка која ја ратификувала Конвенцијата за минимална возраст (Работа на море), 1936 година, изменета и, во согласност со член 2 од таа Конвенција, одредува минимална возраст не помала од 15 години или го специфицира тој член 3 од оваа Конвенција се применува за вработување во море, автоматски подразбира итно откажување од горенаведената Конвенција,
 - e) во врска со вработувањето во морски риболов, од страна на членка која ја ратификувала Конвенцијата за минимална возраст (рибари) од 1959 година, и одредува минимална возраст не помала од 15 години во согласност со член 2 од таа Конвенција, или специфицира дека член 3 од таа Конвенцијата се применува за вработување во морски риболов, автоматски повлекува итно откажување на гореспоменатата Конвенција,
 - f) од членка која ја ратификувала Конвенцијата за минимална старост (подземни работи) од 1965 година, и назначува, во согласност со член 2 од таа Конвенција, минимална возраст не помала од минималната возраст наведена во таа Конвенција, или означува дека таа возраст е во во согласност со член 3 од оваа Конвенција што се применува за вработување во подземни рудници автоматски повлекува итно откажување на горенаведената Конвенција под услов оваа Конвенција да стапи во сила.
5. Прифаќањето на обврските од оваа Конвенција
- a) вклучува откажување на Конвенцијата за минимална возраст во индустриските претпријатија, 1919 година, согласно член 12 од таа Конвенција,
 - b) во однос на земјоделството, откажувањето од Конвенцијата за минимална старост (Земјоделство) од 1921 година, согласно член 9 од таа Конвенција, повлекува:
 - c) во врска со вработувањето во морепловството, вклучува откажување од Конвенцијата за минимална старост (работа на море), 1920 година, согласно член 10 од таа Конвенција, и Конвенцијата за минимална возраст (Колмен и Стокерс), 1921 година, согласно член 12 од таа Конвенција, под услов оваа Конвенција да стапи во сила.
- член 11
Формалните ратификации на оваа Конвенција ќе бидат доставени до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот за регистрација.
- член 12
1. Оваа Конвенција ги обврзува само оние членки на Меѓународната организација на трудот чија ратификација е запишана од генералниот директор.
 2. Тој ќе стапи на сила дванаесет месеци по регистрирањето на ратификациите на две членки од страна на генералниот директор.

3. Потоа, оваа Конвенција ќе стапи на сила за секоја членка дванаесет месеци по регистрацијата на нејзината ратификација.

· член 13

1. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција може, по период од десет години од датумот на кој првпат стапила во сила, да ја отфрли со известување до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот. Престанокот се внесува со ова. Тие стапуваат на сила само една година по регистрацијата.
2. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција и не го искористи правото на откажување предвидено во овој член во рок од една година по истекот на десетгодишниот период наведен во претходниот став, останува обврзана за дополнителен период од десет години. Потоа, таа може да ја откаже оваа Конвенција по секој десетгодишен период во согласност со овој член.

· член 14

1. Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе ги извести сите членки на Меѓународната организација на трудот за регистрацијата на сите ратификации и откажувања доставени до него од членовите на организацијата.
2. Генералниот директор, кога ги известува членките на Организацијата за регистрацијата на втората ратификација што му е известена, ќе го сврти вниманието на датумот на кој оваа Конвенција стапува во сила.

· член 15

Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе му пренесе целосни информации на Генералниот секретар на Обединетите нации за регистрација според член 102 од Повелбата на Обединетите нации за сите ратификации и откажувања што ги регистрирал според претходните членови.

· член 16

Водечкото тело на Меѓународната канцеларија на трудот, секогаш кога смета дека е потребно, ќе поднесе извештај до Генералната конференција за спроведувањето на оваа Конвенција и ќе размисли дали да го стави на дневен ред на Конференцијата прашањето за нејзино изменување целосно или делумно.

· член 17

1. Доколку Конференцијата усвои нова конвенција со која се менува оваа Конвенција во целост или делумно, а новата конвенција не предвидува поинаку, ќе се применуваат следните одредби:
 - a) Ратификацијата на ревидираната Конвенција од страна на една членка автоматски повлекува итно откажување на оваа Конвенција без да се земе предвид членот 13, под услов ревидираната Конвенција да стапи во сила.
 - b) Од датумот на влегување во сила на ревидираната Конвенција, оваа Конвенција повеќе не може да биде ратификувана од членките.
2. Меѓутоа, оваа Конвенција ќе остане во сила, во форма и суштина, во секој случај за оние членки кои ја ратификувале, но не и ревидираната Конвенција.

· член 18

Францускиот и англискиот текст на оваа Конвенција се подеднакво авторитативни.

Забрана за дискриминација при вработување и професија

Конвенција 111

Конвенција за дискриминација при вработување и занимање, 1958 година

Оваа Конвенција стапи во сила на 15 јуни 1960 година. Место:Женевска средба:42

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, свикана во Женева од страна на Управното тело на Меѓународната канцеларија на трудот и која се состана на својата четириесет и втора седница на 4 јуни 1958 година, одлучи да усвои различни предлози за дискриминација при вработување и професија, прашање да се дискутира во четвртиот предмет од нејзиниот дневен ред, утврдувајќи дека овие предлози треба да имаат форма на меѓународна конвенција. Имајќи предвид дека Декларацијата од Филадельфија потврдува дека сите човечки суштества, без разлика на раса, вера или пол, имаат право да бараат материјална благосостојба и интелектуален развој со слобода и достоинство, економска сигурност и еднакви услови за предност, дека, понатаму, дискриминација значи повреда на правата наведени во Универзалната декларација за човекови права, на овој дваесет и петти јуни во илјада деветстотини педесет и осум ја усвојува следната Конвенција, која може да се наведе како дискриминација (Вработување и занимање) Конвенција, 1958: станува.

член 1

1. За целите на оваа Конвенција, „дискриминација“ значи

- a) секое разграничување, исклучување или претпочитање направено врз основа на раса, боја, пол, вероисповед, политичко мислење, национално потекло или социјално потекло кое има ефект на повреда на еднаквите можности или третман при вработување или поништува или нарушува занимање;
- b) која било друга разлика, исклучување или претпочитање што има тенденција да ја укине или да ја наруши еднаквоста на можности или третман при вработување или професија, а што ја направи засегнатиот член, по консултација со релевантните организации на работодавачи и работници, каде што постојат, и други соодветни организации се утврдува.

2. Разликата, исклучувањето или претпочитањето во однос на одредено вработување, кое се заснова на барањата на тоа вработување, не се смета за дискриминација.

3. За целите на оваа Конвенција, термините „вработување“ и „занимање“ вклучуваат прием во стручно оспособување, вработување и индивидуални занимања и услови за вработување.

член 2

Секоја членка за која е во сила оваа Конвенција се обврзува да воспостави и да води национална политика насочена кон промовирање, со методи приспособени на националните услови и практика, еднакви можности и третман во однос на вработувањето и да ја промовира професијата со цел да се елиминира каква било дискриминација. во оваа област.

член 3

Секоја членка за која е во сила оваа Конвенција презема, со методи приспособени на националните услови и практика,

- a) да бараат соработка со организациите на работодавачи и работници и други соодветни тела за промовирање на прифаќањето и усогласеноста со оваа политика;

- b) донесуваат закони и поддржуваат образовни програми кои може да се сметаат за соодветни за да се обезбеди прифаќање и усогласеност со оваа Политика;
 - c) да ја укине секоја законска одредба и да ја измени секоја административна регулатива или практика што не е во согласност со оваа политика;
 - d) да се усогласат со оваа политика во врска со вработувањето под директен надзор на владина агенција;
 - e) да обезбеди усогласеност со оваа политика во однос на активностите на услугите за стручно насочување, обука и вработување и институции кои подлежат на надзор на јавна власт;
 - f) да ги објави во своите годишни извештаи за спроведувањето на Конвенцијата преземените мерки во согласност со оваа политика и постигнатите резултати.
- член 4
Мерките преземени против лице кое има разумни основи за сомневање или кое всушност се занимава со активности спротивни на државната безбедност нема да се сметаат за дискриминација, под услов засегнатото лице да има право на жалба до надлежен орган основан на вообичаен начин во земјата. е отворена.
 - член 5
 1. Посебните мерки за заштита или помош предвидени во други конвенции или препораки на Меѓународната конференција на трудот нема да претставуваат дискриминација.
 2. Секоја членка може, по консултација со релевантните организации на работодавачи и работници, каде што постојат, да изјави дека другите посебни мерки нема да се сметаат за дискриминација, под услов да се насочени кон задоволување на посебните потреби на лица кои, врз основа на пол, возраст, инвалидитет, семејните обврски или социјалниот или културниот статус се признати дека имаат потреба од посебна заштита или помош.
 - член 6
Секоја членка која ја ратификува оваа Конвенција се обврзува да ја применува на неметрополитенските територии во согласност со одредбите на Уставот на Меѓународната организација на трудот.
 - член 7
Формалните ратификации на оваа Конвенција ќе бидат доставени до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот за регистрација.
 - член 8
 1. Оваа Конвенција ги обврзува само оние членки на Меѓународната организација на трудот чија ратификација е запишана од генералниот директор.
 2. Тој ќе стапи на сила дванаесет месеци по регистрирањето на ратификациите на две членки од страна на генералниот директор.
 3. Потоа, оваа Конвенција ќе стапи на сила за секоја членка дванаесет месеци по регистрацијата на нејзината ратификација.
 - член 9
 1. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција може, по период од десет години од датумот на кој првпат стапила во сила, да ја отфрли со известување до генералниот

директор на Меѓународната канцеларија на трудот. Престанокот се внесува со ова. Тие стапуваат на сила само една година по регистрацијата.

2. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција и не го искористи правото на откажување предвидено во овој член во рок од една година по истекот на десетгодишниот период наведен во претходниот став, останува обврзана за дополнителен период од десет години. Потоа, таа може да ја откаже оваа Конвенција по секој десетгодишен период во согласност со овој член.

член 10

1. Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе ги извести сите членки на Меѓународната организација на трудот за регистрацијата на сите ратификации и откажувања доставени до него од членовите на организацијата.
2. Генералниот директор, кога ги известува членките на Организацијата за регистрацијата на втората ратификација што му е известена, ќе го сврти вниманието на датумот на кој оваа Конвенција стапува во сила.

член 11

Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе му пренесе целосни информации на Генералниот секретар на Обединетите нации за регистрација според член 102 од Повелбата на Обединетите нации за сите ратификации и откажувања што ги регистрирал според претходните членови.

член 12

Водечкото тело на Меѓународната канцеларија на трудот, секогаш кога смета дека е потребно, ќе поднесе извештај до Генералната конференција за спроведувањето на оваа Конвенција и ќе размисли дали да го стави на дневен ред на Конференцијата прашањето за нејзино изменување целосно или делумно.

член 13

1. Доколку Конференцијата усвои нова конвенција со која се менува оваа Конвенција во целост или делумно, а новата конвенција не предвидува поинаку, ќе се применуваат следните одредби:
 - a) Ратификацијата на ревидираната конвенција од страна на една членка автоматски повлекува итно откажување на оваа Конвенција без да се земе предвид членот 9, под услов Ревидираната конвенција да стапи во сила.
 - b) Од датумот на влегување во сила на ревидираната Конвенција, оваа Конвенција повеќе не може да биде ратификувана од членките.
2. Меѓутоа, оваа Конвенција ќе остане во сила, во форма и суштина, во секој случај за оние членки кои ја ратификувале, но не и ревидираната Конвенција.

член 14

Францускиот и англискиот текст на оваа Конвенција се подеднакво авторитативни.

Здравје и безбедност при работа

Конвенција 100

Конвенција за еднаков надоместок за мажи и жени работници за работа со еднаква вредност, 1951 година

Оваа Конвенција стапи на сила на 23 мај 1953 година.

Локација: Женева

Конференција:34

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, свикана во Женева од страна на Управното тело на Меѓународната канцеларија на трудот и која се состана на својата триесет и четврта седница на 6 јуни 1951 година, одлучи да усвои различни предлози во врска со принципот на еднаков надоместок за мажите и работнички за работа од еднаква вредност, прашање кое ја формира седмата точка на нејзиниот дневен ред, одредувајќи дека овие предлози треба да имаат форма на меѓународна конвенција. на овој дваесет и деветти јуни во илјада деветстотини педесет и една година ја усвојува следната Конвенција, која може да се наведе како Конвенција за еднакви наградни, 1951 година:

· член 1

За целите на оваа Конвенција, се применуваат следните дефиниции:

- a) Терминот „награда“ ја вклучува вообичаената плата, основната или минималната плата или платата, основната или минималната плата и секој дополнителен надоместок што работодавачот е должен директно или индиректно да му го плати на работникот во готово или во натура како резултат на работниот однос .
- b) Фразата „еднаква плата за машките и женските работници за работа со еднаква вредност“ се однесува на стапки на плата што се поставени без оглед на родовите разлики.

· член 2

1st Секоја членка, со средства во согласност со постоечките процедури за одредување на стапките на плата, ќе промовира и, до степен доследен со тие процедури, ќе обезбеди примена на принципот на еднаков надомест за работниците и жените за работа со еднаква вредност кај сите работници.

2nd Овој принцип може да се реализира со

- a) националното законодавство,
- b) законски создадени или признати институции за утврдување на плати,
- c) Колективни договори за труд меѓу работодавачите и вработените или
- d) комбинација од овие различни средства.

· член 3

1st Доколку тоа ја олесни примената на оваа Конвенција, ќе се преземат мерки кои служат за објективно оценување на вработувањето врз основа на потребните работни перформанси.

2nd Методите што ќе се користат при оваа проценка може да се утврдат или од телата одговорни за утврдување на стапките или, кога стапките се утврдени со колективни договори, од договорните страни.

3rd Разликите во стапките на платите што одговараат на таквите објективно утврдени разлики во работните перформанси, без оглед на полот на работникот, не треба да се сметаат за прекршување на принципот на еднаква плата за мажите и жените работници за работа со еднаква вредност.

- член 4
Секоја членка ќе соработува како што е соодветно со засегнатите организации на работодавачи и работници во спроведувањето на одредбите од оваа Конвенција.
- член 5
Формалните ратификации на оваа Конвенција ќе бидат доставени до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот за регистрација.
- член 6
1st Оваа Конвенција ги обврзува само оние членки на Меѓународната организација на трудот чија ратификација е запишана од генералниот директор.
2nd Тој ќе стапи на сила дванаесет месеци по регистрирањето на ратификациите на две членки од страна на генералниот директор.
3rd Потоа, оваа Конвенција ќе стапи на сила за секоја членка дванаесет месеци по регистрацијата на нејзината ратификација.
- член 7
1st Во декларациите испратени до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот во согласност со член 35, став 2, од Уставот на Меѓународната организација на трудот, засегнатата членка ќе ги наведе областите
a) за што ја прифаќа обврската за спроведување на одредбите од Конвенцијата без промена,
b) за што ја прифаќа обврската за спроведување на одредбите од Конвенцијата со отстапувања, наведувајќи ги деталите за тие отстапувања,
c) каде што Конвенцијата не може да се спроведе и, доколку е така, причините
d) за кои одлуката е резервирана во очекување на дополнително испитување на состојбата во однос на засегнатите области.
2nd Обврските од ставовите 1 а) и б) на овој член се сметаат за дел од ратификацијата и имаат ефект на ратификација.
3rd Секоја членка може во секое време, со последователна изјава, да ги повлече, целосно или делумно, резервите соопштени во оригиналната изјава наведена во ставовите 1(б), (в) и (г) на овој член.
4th Секоја членка може, во секое време кога Конвенцијата може да биде отфрлена според член 9, да му достави на генералниот директор изјава со која на друг начин ја менува суштината на која било претходна изјава и ја специфицира ситуацијата во одредени области во тоа време.
- член 8
1st Во декларации испратени до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот, согласно член 35, ставови 4 и 5, од Уставот на Меѓународната организација на трудот се наведува дали Конвенцијата се спроведува во областа што се однесува со или без отстапувања; ако декларацијата укажува дека Конвенцијата се спроведува со отстапувања, ќе се наведат деталите за тие отстапувања.
2nd Засегнатата членка или членки или засегнатиот меѓународен орган може во секое време со подоцнежна декларација да се откаже, целосно или делумно, од правото да имаат корист од кое било отстапување известно во претходната декларација.
3rd Во секое време кога овој договор може да биде отфрлен според член 9, засегнатата членка или членките или засегнатиот меѓународен орган може да му достават на генералниот директор изјава со која на друг начин се менува суштината на која било

претходна изјава и се менува содржината на релевантната моментална ситуација во врска со спроведувањето на оваа Конвенција.

· член 9

1. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција може, по период од десет години од датумот на кој првпат стапила во сила, да ја отфрли со известување до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот. Престанокот се внесува со ова. Тие стапуваат на сила само една година по регистрацијата.
2. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција и не го искористи правото на откажување предвидено во овој член во рок од една година по истекот на десетгодишниот период наведен во претходниот став, останува обврзана за дополнителен период од десет години. Потоа, таа може да ја откаже оваа Конвенција по секој десетгодишен период во согласност со овој член.

· член 10

1. Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе ги извести сите членки на Меѓународната организација на трудот за регистрацијата на сите ратификации, декларации и откажувања доставени до него од членовите на организацијата.
2. Генералниот директор, кога ги известува членките на Организацијата за регистрацијата на втората ратификација што му е известена, ќе го сврти вниманието на датумот на кој оваа Конвенција стапува во сила.

· член 11

Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе му пренесе целосни информации на Генералниот секретар на Обединетите нации за регистрација според член 102 од Повелбата на Обединетите нации за сите ратификации, декларации и откажувања што ги регистрирал според претходните членови.

· член 12

Водечкото тело на Меѓународната канцеларија на трудот, секогаш кога смета дека е потребно, ќе поднесе извештај до Генералната конференција за спроведувањето на оваа Конвенција и ќе размисли дали да го стави на дневен ред на Конференцијата прашањето за нејзино изменување целосно или делумно.

· член 13

1. Доколку Конференцијата усвои нова конвенција со која се менува оваа Конвенција во целост или делумно, а новата конвенција не предвидува поинаку, ќе се применуваат следните одредби:
 - a) Ратификацијата на ревидираната конвенција од страна на една членка автоматски повлекува итно откажување на оваа Конвенција без да се земе предвид членот 9, под услов Ревидираната конвенција да стапи во сила.
 - b) Од датумот на влегување во сила на ревидираната Конвенција, оваа Конвенција повеќе не може да биде ратификувана од членките.
2. Меѓутоа, оваа Конвенција ќе остане во сила, во форма и суштина, во секој случај за оние членки кои ја ратификувале, но не и ревидираната Конвенција.

· член 14

Францускиот и англискиот текст на оваа Конвенција се подеднакво авторитативни.

Конвенција 155

Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година

Оваа Конвенција стапи во сила на 11 август 1983 година.

Локација: Женева

Конференција:67

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, свикана во Женева од страна на Управното тело на Меѓународната канцеларија на трудот и која се состана на својата шеесет и седма сесија на 3 јуни 1981 година, одлучи да усвои различни предлози во врска со безбедноста и здравјето при работа и работата животната средина, прашање кое ја формираше шестата точка на нејзиниот дневен ред и утврди дека овие предлози треба да имаат форма на меѓународна конвенција. на овој дваесет и втор ден од јуни илјада деветстотини осумдесет и една година ја усвојува следната Конвенција, која може да се наведе како Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 година:

Дел I. Опсег и дефиниции

· член 1

1. Овој договор се однесува на сите сектори на економијата.
2. Членка која ја ратификува оваа Конвенција може, по консултација со репрезентативните организации на засегнатите работодавачи и работници што е можно поскоро, да исклучи од нејзината примена, целосно или делумно, одредени сектори на економијата, како што се превозот или рибарството, каде што одредени проблеми на со тоа произлегува големо значење.
3. Секоја членка која ја ратификува оваа Конвенција ќе ги наведе во својот прв извештај за спроведувањето на Конвенцијата што од неа се бара да ги достави во согласност со член 22 од Уставот на Меѓународната организација на трудот, гранките кои, доколку ги има, биле исклучени од примената врз основа на од ставот 2 на овој член со наведување на причините за нивното исклучување и преземените мерки за обезбедување на соодветна заштита на работниците во исклучените гранки, а во следните извештаи да се наведе каков напредок е постигнат кон поширока примена.

· член 2

1. Оваа Конвенција се однесува на сите работници во опфатените индустрии.
2. Членка која ќе ја ратификува оваа Конвенција, по консултација со репрезентативните организации на работодавачите и работниците што е можно поскоро, може да исклучи од нејзината примена, целосно или делумно, ограничени категории работници каде што има посебни тешкотии во тоа.
3. Секоја членка која ја ратификува оваа Конвенција, во својот прв извештај што треба да го поднесе според член 22 од Уставот на Меѓународната организација на трудот за спроведувањето на Конвенцијата, ќе ги посочи ограничените категории работници кои можат да бидат исклучени од барањето беа исклучени, наведувајќи ги причините за нивното исклучување и во следните извештаи да се наведе каков напредок е постигнат кон поширока примена.

· член 3

За целите на овој Договор

- a) поимот „сектори на економијата“ ги вклучува сите области во кои се вработени работници, вклучително и јавниот сервис;
- b) поимот „вработен“ ги вклучува сите вработени, вклучително и вработените во јавниот сектор;
- c) поимот „работно место“ ги вклучува сите места каде што вработените мораат да останат или да одат поради нивната работа и кои се под директна или индиректна контрола на работодавачот;
- d) поимот „прописи“ ги вклучува сите одредби што надлежните органи (и) ги дале (дале) сила на закон;
- e) Во контекст на работата, поимот „здравје“ не значи само отсуство на болест или немоќ, туку ги вклучува и оние физички и ментални фактори кои влијаат на здравјето и кои се директно поврзани со безбедноста и здравјето на работното место.

Дел II Принципи на национална политика

член 4

1. Секоја членка, земајќи ги предвид националните услови и практика и во консултација со релевантните организации на работодавачи и работници, воспоставува, спроведува и редовно разгледува кохерентна национална политика за безбедност и здравје при работа и работната средина.
2. Целта на оваа политика мора да биде да се спречат несреќи и штети по здравјето кои произлегуваат од, во врска со или во текот на работата, со минимизирање, колку што е можно, изворите на ризик својствени за работната средина.

член 5

Политиката наведена во член 4 од оваа Конвенција ќе ги земе предвид следните главни области на дејствување бидејќи тие влијаат на здравјето и безбедноста при работа и на работната средина:

- a) Проектирање, тестирање, избор, замена, инсталација, уредување, употреба и одржување на материјалните компоненти на работата (работни места, работна средина, алати, машини и опрема, хемиски, физички и биолошки агенси и средства, работни процеси);
- b) меѓусебните односи меѓу материјалните компоненти на работата и луѓето кои ја вршат или ја надгледуваат работата, и прилагодување на машините, опремата, часовите на работа, организацијата на работата и работните процеси на физичките и менталните способности на работниците;
- c) образование, вклучувајќи ја потребната обука, квалификации и мотивација на лицата вклучени во кој било капацитет за постигнување на соодветно ниво на здравје и безбедност при работа;
- d) Комуникација и соработка на работна единица и оперативно ниво и на кое било друго соодветно ниво до национално ниво;
- e) Заштита на работниците и нивните претставници од дисциплински мерки за дејствија што се законски преземени според политиката наведена во член 4 од оваа Конвенција.

член 6

При воспоставувањето на политиката наведена во член 4 од оваа Конвенција, ќе се прецизираат соодветните улоги и одговорности на властите, работодавачите, работниците и другите засегнати страни во областа на здравјето и безбедноста при работа и работната средина, земајќи ја предвид и комплементарната природа на овие одговорности, а исто така и на националните услови и обичаи.

· член 7

Состојбата во областа на безбедноста и здравјето при работа и работната средина треба да се разгледуваат во соодветни интервали, севкупно или во однос на одредени области, со цел да се идентификуваат главните проблеми, ефективни методи за нивно надминување и приоритети за дејствување. земени и резултатите да се оценат.

Дел III. Мерки на национално ниво

член 8

Секоја членка, со законодавство или кој било друг метод во согласност со националните услови и практика, и во консултација со репрезентативните организации на засегнатите работодавачи и работници, ќе ги преземе мерките што се неопходни за спроведување на член 4 од оваа Конвенција.

член 9

1. Спроведувањето на законодавството за здравје и безбедност при работа и работната средина мора да се обезбеди преку соодветен и соодветен инспекциски систем.
2. Да се обезбедат соодветни присилни мерки во случај на прекршување на законските одредби за спроведување.

член 10

Мора да се преземат мерки за да се водат работодавачите и работниците за да им се помогне да ги исполнат нивните законски обврски.

член 11

Со цел да се спроведе политиката наведена во член 4 од оваа Конвенција, надлежниот орган или органи ќе обезбедат прогресивно исполнување на следните задачи:

- a) Определување, доколку тоа го бара природата и степенот на опасност, на условите за проектирање, изградба и опрема на претпријатијата, нивно пуштање во работа, големи промени во претпријатијата и промени во нивната намена, безбедност на техничката опрема што се користи при работа и примена на процедури утврдени од надлежните органи;
- b) определување на работните процеси и супстанциите и агенсите на кои изложувањето треба да биде забрането, ограничено или предмет на одобрување или мониторинг од страна на надлежното(те) тело(и); Ќе се земат предвид здравствените опасности предизвикани од истовремена изложеност на повеќе супстанции или агенсии;

- c) воспоставување и примена на процедури за пријавување на несреќи при работа и професионални болести од страна на работодавачите и, онаму каде што е соодветно, осигурителните институции и другите директно вклучени страни, и изработка на годишна статистика за несреќи при работа и професионални болести;
- d) спроведување истраги кога несреќи при работа, професионални болести или други здравствени проблеми што се случуваат за време или во врска со работата укажуваат на сериозна ситуација;
- e) годишно објавување на информации за мерките преземени во согласност со политиката наведена во член 4 од оваа Конвенција и за индустриски повреди, професионални болести и други повреди на здравјето кои се случуваат за време или во врска со работата;
- f) воведување или понатамошен развој, земајќи ги предвид националните услови и можности, на системи за испитување на хемиските, физичките и биолошките агенсии за нивните ризици по здравјето на работниците.

член 12

Ќе се преземат мерки, во согласност со националното законодавство и практика, за да се обезбеди дека лицата кои дизајнираат, произведуваат, увезуваат, пласираат на пазарот или на друг начин пренесуваат машини, опрема или супстанции за комерцијална употреба:

- a) да утврди, колку што е можно, дека машините, опремата или супстанциите не претставуваат ризик за безбедноста или здравјето на оние кои ги користат правилно;
- b) Обезбедете информации за правилната инсталација и употреба на машините и опремата и правилната употреба на супстанциите, како и за опасностите поврзани со машините и опремата и опасните својства на хемиските супстанции и физичките и биолошките агенсии или производи, и дава инструкции за тоа како може да се спречат познатите опасности;
- c) Спроведуваат истраги и истражувања или на друг начин се во тек со развојот на научното и техничкото знаење за да ги исполнат своите обврски од точките а) и б) на овој член.

член 13

Работник кој се отстранил од работна ситуација за која има разумни основи да верува дека претставува непосредна и сериозна опасност за неговиот живот или здравје, ќе биде заштитен од неоправдани последици во согласност со националните услови и практика.

член 14

Ќе се преземат мерки за да се поттикне, на начин во согласност со националните услови и практика, вклучувањето на прашањата за безбедност и здравје при работа и работната средина во сите нивоа на образование и обука, вклучително и високо техничко, медицинско и професионално образование, на соодветен начин на образовните потреби на сите работници саем.

член 15

1. Со цел да се обезбеди кохерентност на политиката наведена во член 4 од оваа Конвенција и на мерките за нејзина примена, секоја членка ќе се консултира што е можно поскоро со репрезентативните организации на работодавачи и работници и, доколку е потребно, со други соодветни тела, да преземе чекори соодветни на националните услови и практика за да се постигне потребната Обезбедување координација помеѓу различните органи и тела одговорни за спроведувањето на Деловите II и III од оваа Конвенција.
2. Секогаш кога околностите бараат и националните услови и пракса дозволуваат, овие аранжмани вклучуваат формирање на централна канцеларија.

Дел IV Мерки на ниво на компанија

член 16

1. Работодавачите треба да се охрабруваат да обезбедат, колку што е можно, работното место, машините, опремата и процесите под нивна контрола да не претставуваат ризик за безбедноста и здравјето на работниците.
2. Работодавачите треба да се охрабрат да обезбедат, колку што е можно, хемиските, физичките и биолошките супстанции и агенси под нивна контрола да не претставуваат опасност по здравјето кога се преземаат соодветни заштитни мерки.
3. Работодавачите ќе бидат охрабрени да обезбедат, онаму каде што е изводливо, соодветна заштитна облека и опрема за да се спречи ризикот од несреќи и негативни здравствени ефекти.

член 17

Доколку неколку компании извршуваат работа во исто време на исто место на работа, тие ќе соработуваат во примената на одредбите од оваа Конвенција.

член 18

Работодавците треба да се охрабрат да обезбедат мерки за итни случаи и несреќи, каде што е потребно, вклучително и соодветни мерки на претпазливост за прва помош.

член 19

Мора да се преземат мерки на претпазливост на оперативно ниво при што

- a) вработените во извршувањето на својата работа придонесуваат за исполнување на обврските наметнати на својот работодавач;
- b) претставниците на вработените во претпријатието соработуваат со работодавачот во областа на заштитата на трудот;
- c) претставниците на работниците во претпријатието се соодветно информирани за мерките што ги презема работодавачот за да се осигури безбедноста и здравјето при работа и можат да се консултираат со нивните претставнички организации за таа информација, под услов да не откриваат деловни тајни;
- d) работниците и нивните претставници во претпријатието добиваат соодветна обука од областа на здравјето и безбедноста при работа;

- e) работниците или нивните претставници и, онаму каде што е соодветно, нивните претставнички организации во претпријатието, во согласност со националното законодавство и практика, им се овозможува да ги испитаат сите аспекти на здравјето и безбедноста при работа поврзани со нивната работа и работодавачот ги консултира за ова прашање; За таа цел може да се консултираат надворешни консултанти со заеднички договор;
- f) работникот веднаш ќе му пријави на својот непосреден претпоставен за секое прашање за кое има разумна основа да верува дека претставува непосредна и сериозна закана за неговиот живот или здравје; додека работодавачот не преземе мерки за поправка, доколку ги има, тој не може да бара од работниците да се вратат во работна ситуација каде што постои непосредна и сериозна опасност по животот или здравјето.

член 20

Соработката помеѓу работодавачите и работниците и/или нивните претставници во претпријатието ќе биде составен дел од организациските и другите мерки преземени согласно членовите 16 до 19 од оваа Конвенција.

член 21

Здравствените и безбедносните мерки не смеат да предизвикаат никакви трошоци за работниците.

Дел V. Завршни одредби

член 22

Оваа Конвенција нема да се смета дека ревидира ниту една постоечка меѓународна конвенција или препорака за труд.

член 23

Формалните ратификации на оваа Конвенција ќе бидат доставени до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот за регистрација.

член 24

1. Оваа Конвенција ги обврзува само оние членки на Меѓународната организација на трудот чија ратификација е запишана од генералниот директор.
2. Тој ќе стапи на сила дванаесет месеци по регистрирањето на ратификациите на две членки од страна на генералниот директор.
3. Потоа, оваа Конвенција ќе стапи на сила за секоја членка дванаесет месеци по регистрацијата на нејзината ратификација.

член 25

1. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција може, по период од десет години од датумот на кој првпат стапила во сила, да ја отфрли со известување до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот. Престанокот се внесува со ова. Тие стапуваат на сила само една година по регистрацијата.
2. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција и не го искористи правото на откажување предвидено во овој член во рок од една година по истекот на десетгодишниот период наведен во претходниот став, останува обврзана за

дополнителен период од десет години. Потоа, таа може да ја откаже оваа Конвенција по секој десетгодишен период во согласност со овој член.

член 26

1. Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе ги извести сите членки на Меѓународната организација на трудот за регистрацијата на сите ратификации и откажувања доставени до него од членовите на организацијата.
2. Генералниот директор, кога ги известува членките на Организацијата за регистрацијата на втората ратификација што му е известена, ќе го сврти вниманието на датумот на кој оваа Конвенција стапува во сила.

член 27

Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе му пренесе целосни информации на Генералниот секретар на Обединетите нации за регистрација според член 102 од Повелбата на Обединетите нации за сите ратификации и откажувања што ги регистрирал според претходните членови.

член 28

Водечкото тело на Меѓународната канцеларија на трудот, секогаш кога смета дека е потребно, ќе поднесе извештај до Генералната конференција за спроведувањето на оваа Конвенција и ќе размисли дали да го стави на дневен ред на Конференцијата прашањето за нејзино изменување целосно или делумно.

член 29

1. Доколку Конференцијата усвои нова конвенција со која се менува оваа Конвенција во целост или делумно, а новата конвенција не предвидува поинаку, ќе се применуваат следните одредби:
 - a) Ратификацијата на ревидираната конвенција од страна на една членка автоматски повлекува итно откажување на оваа Конвенција без да се земе предвид членот 25, под услов Ревидираната конвенција да стапи во сила.
 - b) Од датумот на влегување во сила на ревидираната Конвенција, оваа Конвенција повеќе не може да биде ратификувана од членките.
2. Меѓутоа, оваа Конвенција ќе остане во сила, во форма и суштина, во секој случај за оние членки кои ја ратификувале, но не и ревидираната Конвенција.

член 30

Францускиот и англискиот текст на оваа Конвенција се подеднакво авторитативни.

Конвенција¹⁸⁷

Договор за промотивна рамка за безбедност и здравје при работа
Овој договор стапи во сила на 20 февруари 2009 година.

Место: Женевска седница: 95 од ратификациите

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, свикана во Женева од страна на Управното тело на Меѓународната канцеларија на трудот и ја одржа својата деведесет и петта сесија на 31 мај 2006 година, го препознава глобалниот

обем на несреќи поврзани со работа, морбидитет и смрт и потребата за понатамошни активности за нивно намалување, потсетува дека заштитата на работниците од општи и професионални заболувања здравјето и безбедноста и од несреќи при работа е една од целите на Меѓународната организација на трудот, како што е утврдено во нејзиниот Устав, Признава дека несреќите поврзани со работа, болестите и смртта имаат негативно влијание врз продуктивноста и економскиот и социјалниот развој, се однесува на ставот III (e) од Декларацијата од Филадельфија, во која се наведува дека Меѓународната организација на трудот има свечена обврска да промовира програми во нациите во светот кои ќе постигнат соодветно ниво на заштита на животот и здравјето на работниците во сите професии, поддржува Декларацијата на МОТ за фундаментални принципи и права при работа и нејзино следење, 1998 година, се однесува на Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155), Емписчезнати-мент (бр. 164) во врска со здравјето и безбедноста при работа, 1981 година, и други инструкции мисли на Интернационалните организации на трудот релевантни за промотивната рамка за БЗР, потсетуваат дека промовирањето на БЗР е дел од меѓународната агенданационалната организација на работата за пристојна работа за сите, се однесува на оние наведени од 91-та сесија (2003) на Меѓународната конференција на трудот „Заклучоците за работата поврзана со стандардите на МОТ на полето на БЗР – глобална стратегија“, особено во врска со обезбедувањето дека БЗР има приоритет во националните агенди, ја нагласува важноста од постојано промовирање национална превентивна култура за БЗР, одлучи да поддржи различни предлозите за усвојување за здравјето и безбедноста при работа, прашање кое ја формира четвртата точка на нејзиниот дневен ред, со што се утврдува дека овие предлози треба да имаат форма на меѓународна конвенција. ја усвојува следната Конвенција на овој петнаесетти јуни во две илјади 06 година, која може да се наведе како Промотивна рамка за Конвенција за безбедност и здравје при работа, 2006 г. нето волја.

I. ДЕФИНИЦИИ

· член 1

За целите на овој Договор

- a) терминот „национална политика“ се однесува на националната политика во областа на безбедноста и здравјето при работа и работната средина развиена во согласност со принципите од член 4 од Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155);
- b) терминот „национален систем за БЗР“ или „национален систем“ се однесува на инфраструктурата што ја обезбедува главната рамка за спроведување на националниот државна политика за здравје и безбедност при работа и национална професија за здравје и безбедност при работаграм понуди;
- c) терминот „национална програма за здравје и безбедност при работа“ или „национална национална програма“ значи секоја национална програма која вклучува цели што треба да се постигнат во однапред одредена временска рамка, приоритети и средства за дејствување развиени за подобрување на безбедноста и здравјето при работа, како и средство за проценка на напредокот;
- d) терминот „национална превентивна безбедносна и здравствена култура“ се однесува на култура во која се почитува правото на безбедна и здрава работна средина на сите нивоа, во која владата, работодавачите и вработените активно

учествуваат, преку систем на дефинирани права, одговорности. и должности за обезбедување безбедна и здрава работна средина и во која на принципот на превенција му се дава најголем приоритет.

II. ЦЕЛ

член 2

1st Секоја членка која ја ратификува оваа Конвенција, за спречување на трудот-поврзани несреќи, болести и смртни случаи во консултација со релевантните организациите на работодавачите и работниците да промовираат континуирано подобрување на безбедноста при работа преку развивањето на национална политика, национален систем и национална програма.

2nd Секоја членка ќе преземе активни мерки за да ги земе предвид принципите утврдени во инструментите на Меѓународната организација на трудот (МОТ) за промотивната рамка за трудот релевантни за заштита, постепено да се постигне безбедна и здрава работна средина преку националниот систем и програми за БЗР.

3rd Секоја членка периодично ќе разгледува, во консултација со релевантните организации на работодавачи и работници, какви чекори би можеле да се преземат за да се ратификуваат релевантните Конвенции за БЗР на МОТ.

III. ДОМАШНА ПОЛИТИКА

член 3

1st Секоја членка ќе промовира безбедна и здрава работна средина преку развој на национални политики.

2nd Секоја членка ќе го промовира и развива правото на работниците на безбедна и здрава работна средина на сите релевантни нивоа.

3rd При формулирањето на својата национална политика, секоја членка, во светлината на националните услови и практика и во консултација со релевантните организации на работодавачи и работници, ќе промовира фундаментални принципи како што се евалуација на ризиците и опасностите поврзани со работата, борбата против поврзани ризици и опасности на изворот и развој на национална превентивна култура за БЗР која вклучува информации, совети и обуки.

IV НАЦИОНАЛЕН СИСТЕМ

член 4

1. Секоја членка, во консултација со релевантните организации на работодавачи и работници, ќе воспостави национален систем за безбедност и здравје при работа одржува, постојано развива и редовно разгледува.

2. Националниот систем за здравје и безбедност при работа мора да вклучува, меѓу другото:

- a) Законодавство, доколку е применливо, колективни договори за труд и сите други релевантни инструменти за заштита на трудот;
- b) еден или повеќе одговорни за заштита на трудот и во согласност со интерните органи или тела назначени со државното право и практика;
- c) Механизми за обезбедување усогласеност со националното законодавство-десет, вклучувајќи ги и инспекциските системи;

- d) Аранжмани за унапредување на соработката на ниво на компанија помеѓу раководството, вработените и нивните претставници како суштински елемент на превентивните мерки на работното место.
3. Националниот систем за здравје и безбедност при работа вклучува, како што е соодветно:
- a) национален трипартитен советодавен совет или совети кои се занимаваат со здравствени и безбедносни прашања;
 - b) Информации и советодавни услуги за безбедност при работа;
 - c) обезбедување на обука за здравје и безбедност при работа;
 - d) професионално здравствени услуги во согласност со националното законодавство и практика;
 - e) истражување за здравје и безбедност при работа;
 - f) механизам за собирање и анализа на податоци за несреќи при работа и професионални болести, земајќи ги предвид релевантните инструменти на МОТ;
 - g) Аранжмани за соработка со релевантни осигурителни или социјалнишеми за осигурување кои покриваат индустриски повреди и професионални болести; и
 - h) Механизми за поддршка за прогресивно подобрување на здравјето и безбедноста при работауслови во микро, мали и средни претпријатија и во информел економија.

V. НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА

член 5

1. Секоја членка, во консултација со релевантните организации на работодавачи и работници, развива, спроведува, следи, оценува и периодично ја разгледува националната програма за БЗР.
2. Националната програма:
 - a) ќе го промовира развојот на национална превентивна култура за здравје и безбедност при работа;
 - b) колку што е изводливо, ќе придонесе за заштита на работниците со елиминирање или минимизирање на опасностите и ризиците поврзани со работата, во согласност со националното законодавство и практика, со цел да се спречат несреќи, болести и смрт поврзани со работа и да се промовира професионалното здравје и безбедност при промовирање на вработување;
 - c) да се подготви и прегледа врз основа на анализа на националната ситуација за БЗР, вклучително и анализа на националниот систем за БЗР;
 - d) мора да содржи цели, цели и индикатори за напредок;
 - e) треба да бидат поддржани, каде што е можно, со други комплементарни национални програми и планови кои придонесуваат за прогресивно остварување на безбедна и здрава работна средина.
3. Националната програма ќе биде широко публикувана и, колку што е можно, поддржана и иницирана од највисоките нивоа на власта.

VI. ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

член 6

Оваа Конвенција не ги ревидира постоечките меѓународни трудови конвенции или препораки.

- член 7
Формалните ратификации на оваа Конвенција ќе бидат доставени до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот за регистрација.
- член 8
 - Оваа Конвенција ги обврзува само оние членови на Меѓународниот труд-организација регистрирана за ратификација од страна на Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот.
 - Тој ќе стапи на сила дванаесет месеци по регистрирањето на ратификациите на две членки од страна на генералниот директор.
 - Потоа, оваа Конвенција ќе стапи на сила за секоја членка дванаесет месеци по регистрацијата на нејзината ратификација.
- член 9
 1. Секоја членка што ја ратификувала оваа Конвенција може, по период од десет години од датумот на нејзиното првично влегување во сила, да ја отфрли со формално известување до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот. Престанокот се внесува со ова. Станува во сила дванаесет месеци по регистрацијата.
 2. Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција и не го користи правото на откажување предвидено во овој член во рок од една година по истекот на десетте години наведени во став 1, останува врзана уште десет години. Потоа, таа може да ја откаже оваа Конвенција во првата година од секој нов десетгодишен период во согласност со овој член.
- член 10
 1. Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе ги извести сите членки на Меѓународната организација на трудот за регистрацијата на сите ратификации и откажувања известени од членовите.
 2. Генералниот директор, известувајќи ги членовите на Организацијата за регистрацијата на втората ратификација за која е известена, ќе го привлече нивното внимание на датумот на кој оваа Конвенција стапува во сила.
- член 11
Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ќе доставува целосни информации до Генералниот секретар на Обединетите нации за регистрација според член 102 од Повелбата на Обединетите нации за сите ратификации и откажувања регистрирани според претходните членови.
- член 12
Управното тело на Меѓународната канцеларија на трудот известува до Генералниот конфереnz, секогаш кога ќе оцени дека е потребно, да подготви извештај за спроведувањето на оваа Конвенција и да размисли дали да го стави прашањето за нејзината ревизија на дневен ред на Конференцијата.

- член 13
1st Доколку Конференцијата усвои нова конвенција која ја ревидира оваа Конвенција, а новата конвенција не предвидува поинаку, ќе се применува следново:
 - a) И покрај членот 9, ратификацијата на Ревидираната конвенција од страна на една членка автоматски ќе има ефект на итно откажување на оваа Конвенција откако Ревидираната Конвенција ќе стапи во сила.
 - b) Од датумот на влегување во сила на ревидираната Конвенција, ова можепостојните конвенции повеќе не се ратификувани од членките.
- 2nd Во секој случај, оваа Конвенција останува во сила и ефективно во форма и суштина за оние членки кои ја ратификувале, но не и Ревидираната Конвенција.

- член 14
Англискиот и францускиот текст на оваа Конвенција се подеднакво автентични.

IRIS стандарди³

- поопштоПринцип А: Почитувајте го законот и основните принципи и права на работното место
Критериум А.1:
Регрутерот ќе се придржува кон сите важечки закони во неговите земји на работа.
Индикатори:
 - A.1.1
Агентот за регрутирање е валидно лиценциран или овластен да обезбедува услуги за регрутирање во сите земји во кои работи и е во добра состојба во тие јурисдикции.
 - A.1.2
Регрутерот има воспоставено политики и процедури кои се во согласност со сите важечки закони и прописи во неговите земји на работа.
 - A.1.3
Нема судски одлуки поврзани со неетички практики за вработување против регрутерот.
- Критериум А.2:
Агенцијата за вработување ги исполнува меѓународните стандарди за забрана на принудна работа. Индикатори:
 - A.2.1
Политиките и процедурите на регрутерот се усогласени со меѓународните стандарди за забрана на принудна работа и ја покажуваат посветеноста на регрутерот за елиминирање на принудната работа и трговијата со луѓе во неговите операции и/или во услугите или операциите на неговите деловни партнери и под-застапници со кои се директно поврзани.
 - A.2.2
Агенцијата за вработување не ги изложува работниците мигранти на принудна работа во ниту една фаза од процесот на регрутирање. КРИТЕРИУМ А.3:

³ <https://iris.iom.int/sites/g/files/tmzbd1201/files/documents/IRIS%20Standard%20Report%20.pdf>

Агенцијата за вработување не вработува печалбари помлади од 18 години.
Индикатори:

A.3.1

Регрутер има политики и процедури кои ја одразуваат неговата посветеност да не вработува работници мигранти на возраст под 18 години.

A.3.2

Регрутерот има процедура за проверка на возраста на секој работник мигрант како дел од процесот на регрутирање.

A.3.3

Агенцијата за вработување има поправна постапка каде што е констатирано дека е ангажиран печалбар на возраст под 18 години.

Критериум А.4:

Агенцијата за вработување не ја ограничува слободата на здружување на работниците мигранти. Индикатори:

A.4.1

Во процесот на регрутирање, регрутерот не ги дискриминира барателите на работа врз основа на нивната поддршка или членство во синдикат.

A.4.2

Договорите за услуги помеѓу агенцијата за вработување и барателите на работа не го забрануваат или обесхрабруваат зачленувањето или формирањето синдикати и колективното договарање.

A.4.3

Регрутерот нема да им се одмазди на работниците мигранти за нивната поддршка или учество во кој било синдикален или колективен процес на договарање.

Критериум А.5:

Агенцијата за вработување не ангажира печалбари да им помагаат на работниците кои штрајкуваат да ги заменат работниците. Индикатори:

A.5.1

Регрутер има процедура за да се осигура дека работното место на работникот во земјата на дестинација не е во индустриски конфликт во моментот на ангажирање работници мигранти и дека намерно не вработува работници кои штрајкуваат.
КРИТЕРИУМИ

A.6:

Агенцијата за регрутирање гарантира дека работниците мигранти се третираат еднаков во текот на процесот на регрутирање, а не врз основа на раса, етничка припадност, пол, пол и родов идентитет, национално или социјално потекло, државјанство, каста, возраст, политичка припадност, религија, сексуална ориентација, членство во синдикат, се дискриминирани поради физичка способност, здравје, бременост, брачен статус или кој било друг статус; во согласност со важечкиот закон. Индикатори:

A.6.1

Регрутерот има јасно спроведена политика за да обезбеди еднаков третман и недискриминација.

А.6.2

Персоналот на регрутер е обучен и свесен за принципите на еднаков третман и недискриминација.

општ принципБ: Почитување на етичкото и професионалното однесување

Критериум Б.1:

Системот за управување на регрутерот е во согласност со принципите на IRIS. Индикатори:

Б.1.1

Регрутерот спроведува тековни проценки на ризик за да ги идентификува ризиците поврзани со неговото сопствено деловно работење и неговите односи со користените деловни партнери.

Б.1.2

Регрутерот ги користи резултатите од тековните проценки на ризикот за да ги подобри операциите на регрутерот и да го минимизира ризикот.

Б.1.3

Највисокото раководство на регрутерот демонстрира поддршка за систем за управување за ефикасно спроведување на барањата на законите, регулативите, договорите и стандардот IRIS.

Б.1.4

Политиките, процедурите, процедурите и практиките на регрутерот се конзистентни со принципите на IRIS и ги третираат сите работници мигранти со достоинство и почит.

Б.1.5

Регрутерот ќе создаде и одржува доволно документи и записи за системот за управување за да покаже тековно усогласување со барањата на законите, регулативите, договорите и стандардот IRIS.

Б.1.6

Регрутерот гарантира дека неговите вработени и подизведувачи се свесни за неговите политики и процедури и ја покажуваат потребната компетентност за нивно ефективно спроведување во секојдневната практика.

Б.1.7

Регрутерот ги следи неговите перформанси и перформансите на неговите деловни партнери во исполнувањето на барањата на законите, регулативите, договорите и стандардот IRIS.

Б.1.8

Врвното раководство на регрутерот врши редовни прегледи на систематски систем за управување за да ги идентификува празнините и да ги анализира тековните перформанси за да се осигура дека постојано ги исполнува или ги надминува барањата на законите, регулативите, договорите и стандардот IRIS.

Б.1.9

Регрутерот ги идентификува актуелните и потенцијалните несообразности и ефективно ги решава преку спроведување на соодветни корективни и превентивни активности.

Критериум Б.2:

Регрутерот спроведува тековно длабинско испитување на работодавачите и работодавачите на крајните корисници за да обезбеди нивно тековно и непречено усогласување со важечките закони и работните стандарди.

Б.2.1

Регрутер ќе има Договор за услуги со работодавачите и работодавачите на крајните корисници, доколку е применливо, кој ефективно ги утврдува комерцијалните и оперативните договори меѓу нив во согласност со барањата на IRIS, вклучувајќи ги одредбите во врска со наплатата на надоместоците за регрутирање или трошоците поврзани со нив или задржувањето на депозити на баратели на работа, на должност за грижа и следење на благосостојбата на регрутираните работници во земјата на дестинација по објавувањето.

Б.2.2

Регрутерот регрутира за работодавци и крајни корисници кои се во согласност со сите важечки закони и имаат лиценци и/или сертификати за да работат како бизнис.

Б.2.3

Агенцијата за регрутирање вработува само за работодавци и крајни корисници кои немаат, минати или тековни, судски или други постапки релевантни за повреда на трудот и/или човековите права.

Б.2.4

Регрутерот користи јавно достапни извори за да потврди дека работодавачот не ги прекршува стандардите за вработување или заштитата од стечај, и ги прегледува медиумите и другите достапни извори за прашања кои бараат посебно внимание, а кои би можеле да бидат индикатори за кршење на трудот и/или човековите права.

Б.2.5

Агенцијата за вработување нема да поставува работници мигранти кај работодавци/крајни корисници каде што постои веројатност дека нивните човекови права или работнички стандарди ќе бидат прекршени. Б.2.6 Агенцијата за вработување проверува дали договорите за вработување на работниците мигранти се во согласност со сите важечки закони.

Б.2.7

Агенцијата за регрутирање рутински и ефективно проверува дали работодавачот, работодавачот на крајниот корисник и другите поврзани страни ги следат принципите на IRIS.

Б.2.8

Регрутерот одржува отворени патишта за комуникација со работниците мигранти за да добие повратна информација за условите за вработување без страв од одмазда и има механизам да одговори или да одговори на повратните информации од работниците.

Б.2.9

Регрутерот одржува ажурирана листа на работодавци и крајни корисници.

Критериум Б.3:

Регрутерот спроведува тековно длабинско испитување на деловните партнери и подизведувачите за да обезбеди нивно тековно и непречено усогласување со важечките закони и принципите на IRIS. Индикатори:

Б.3.1

Регрутерот има договор за услуги со деловните партнери за регрутирање кој ефективно ги утврдува комерцијалните и оперативните договори меѓу нив во согласност со барањата на IRIS, вклучувајќи ги одредбите во врска со наплата на надоместоци за непосредување или поврзани трошоци или задржување на депозитите од оние кои бараат работа, откривање на Поддоговор и забрана за поддоговор без обелоденување на регрутер.

Б.3.2

Регрутерот ќе има механизам за проверка на усогласеноста со условите на договорот за услуги и за преземање мерки за поправка ако не.

Б.3.3

Регрутерот ги прегледува политиките и процедурите на деловните партнери за регрутирање и подизведувачите за усогласеност со важечките закони и политиката на IRIS.

Б.3.4

Регрутерот работи само со деловни партнери и подизведувачи на сите нивоа кои се во согласност со важечките закони и работат во согласност со принципите на IRIS.

Б.3.5

Регрутерот одржува и редовно ажурира список на деловни партнери и подизведувачи за регрутирање и може да ги идентификува и идентификува сите деловни партнери и подизведувачи за регрутирање.

Б.3.6

Агенцијата за регрутирање користи јавно достапни извори за да потврди дека деловните партнери и подизведувачите не ги прекршуваат стандардите за вработување и вработување или заштитата од стечај, и ги прегледува медиумите и другите достапни извори за какви било прашања за кои е потребно посебно внимание, а кои би можеле да бидат показатели за кршење на човековите права.

Б.3.7

Регрутерот ефикасно проверува дали деловните партнери, подизведувачите и поврзаните страни се усогласени со принципите на IRIS.

Б.3. 8-ми

Регрутерот поставува механизам за повратни информации за работниците мигранти за практиките на подизведувачите и деловните партнери.

13. Забрана за вработување такси за лица кои бараат работа

Критериум 1.1:

Регрутерот има политичка обврска која забранува наплата на такси за сместување на работниците мигранти и поврзани трошоци, без оглед на тоа каде и како се ангажирани. Индикатори:

- Персоналот на регрутер е обучен и свесен за обврската на регрутерот да забрани наплата на такси или поврзани трошоци.
- Веб-страницата на агенцијата за регрутирање, општите промотивни материјали и сите други канали за информирање на јавноста што ги користи агенцијата за регрутирање, особено оние канали наменети за барателите на работа, јасно ќе наведат дека нема да им се наплаќаат надоместоци или поврзани трошоци на барателите на работа.
- Политиката е применлива во сите договори за услуги помеѓу регрутерот и неговите регрутери, вклучувајќи агенти, субагенти или подизведувачи. 1.1.4 Договорите за регрутер содржат казни во случај подизведувачот да ја прекрши политиката. КРИТЕРИУМИ

1.2

Агенциските такси и поврзаните трошоци не се на товар на работниците мигранти.
Индикатори:

1.2.1

Регрутерот докажува дека работодавачот ги платил сите надоместоци за сместување и поврзаните трошоци.

1.2.2

Работниците мигранти потврдуваат дека во нивниот процес на регрутирање бр
Наплатени се такси или поврзани трошоци.

1.2.3

Сите трошоци што треба да ги платат работниците мигранти кои не се вклучени во дефиницијата за надоместоци за сместување или поврзани трошоци во стандардот IRIS се во согласност со локалните законски барања, ја одразуваат објективната пазарна вредност и се детализирани. КРИТЕРИУМИ

1.3

Регрутерот го информира барателот на работа во текот на процесот на регрутирање дека нема да сноси никакви трошоци за регрутирање. Индикатори:

1.3.1

Во огласите за работа за работниците мигранти јасно е наведено дека од оние кои бараат работа нема да се наплаќаат такси за сместување и поврзани трошоци.

1.3.2

Договорите, писмата со понуди или која било друга форма на комуникација со работниците мигранти јасно ќе наведат дека нема да им се наплатуваат такси за сместување и поврзани трошоци.

1.3.3

Сите применливи трошоци, надвор од дефиницијата подолу, што ќе ги снесат работниците мигранти ќе бидат јасно идентификувани и соодветно објаснети за нив.

2Почитување на слободата на движење
Критериум 2.1:

Агенцијата за вработување не поседува пасоши, други документи за идентификација, работни дозволи или други документи на работниците мигранти без нивна писмена согласност. Индикатори:

- Пасошите, другите документи за идентификација или други лични документи се задржуваат само заради обработка на документите на работниците мигранти кај релевантните органи за време на процесот на регрутирање, како што се бара со важечкиот закон.
- Работниците мигранти можат во секое време да добијат идентитет или други документи. 2.1.3 Агенцијата за вработување води писмена евиденција во која јасно се наведува целта и датумот на документите што му се даваат и враќаат на работникот мигрант. 2.1.4 Работниците мигранти покажуваат јасно и експлицитно знаење и разбирање за причините зошто нивниот идентитет или други документи се бара и ги чува регрутерот.
- Работниците мигранти покажуваат дека ја знаат точната локација на нивните документи и како да пристапат до нив откако ќе бидат во сопственост на регрутерот.
- Копија од писмото за согласност на регрутер потпишано од вработениот е достапна на едноставно барање. КРИТЕРИУМИ

2.2:

Ниту една агенција за вработување во ниту еден момент не задржува банкарски книшки, банкарски картички или документи за недвижен или личен имот на работниците мигранти или членовите на нивните семејства. Индикатори: Банкарски книшки, банкарски картички, акти за недвижен имот или личен имот не се барани или задржани од страна на регрутерот во ниту една фаза од процесот на регрутирање.

Нема оправдани извештаи за работниците мигранти кои ги документираат регрутерите кои бараат од нив да изготват банкарски книги, банкарски картички, имотни листови или други лични предмети.

Критериум 2.3:

Договорите за вработување и договорите за услуги меѓу агенцијата за вработување и работниците мигранти не ја ограничуваат нивната слобода на движење. Индикатори:

Договорите за услуги и договорите за вработување со работниците мигранти не содржат клаузули кои ги спречуваат да го прекинат работниот однос кај работодавачот во согласност со условите од договорот.

Договорите за вработување ги утврдуваат процедурите за раскинување на договорот од страна на работодавачот и за разгледување или жалба од страна на работникот мигрант против таквото раскинување, во согласност со важечкото законодавство.

Агенцијата за вработување гарантира дека работното време и слободното време на печалбарите се јасно дефинирани.

Агенцијата за вработување обезбедува работниците мигранти да можат да го напуштат своето работно место и/или живеалиште за време на слободното време.

3Почитување на транспарентноста на условите за вработување

Критериум 3.1:

Агенцијата за вработување на работниците мигранти им обезбедува писмен договор за вработување кој е едноставен и разбирлив за нив и го содржи најмалку следново: позиција на работникот, опис на работното место, место на работа, почеток и времетраење на договорот, детали за превоз до и од земјата на дестинација, детали за сместување, оброци предвидени според договорот, синдикатот или други давачки што ги плати работникот (ако е применливо); Име и адреса на работодавачот, платите и зачестеноста на платите, работните часови и слободните денови, тарифите за прекувремена работа, годишен одмор, други права за годишен одмор, какви било законски одбитоци од платите, бенефиции за вработување и услови за отказ во согласност со важечкиот закон. Индикатори:

- Агенцијата за регрутирање склучила договор за услуги со барател на работа за давање услуги за регрутирање.
- Договорот за вработување и условите за вработување се јасни, едноставни и на јазик што го разбираат печалбарите.
- Клаузулите во договорот за вработување и другите договори потпишани од печалбарите се целосни и во никој случај не доведуваат до заблуда. Работниците мигранти не потпишуваат празни листови.

Агентот за вработување чува потпишан примерок од договорот за вработување во своите канцеларии и му става на располагање потпишан примерок.

Критериум 3.2:

Работодавецот потврдува дека условите и условите за вработување се конзистентни со оние првично понудени од работодавачот и дека се усогласени со важечките закони и обичаи. Индикатори:

Нема разлики во однос на вработувањето меѓу она што е наведено во договорот за вработување, огласот за вработување и оригиналното барање за работа на работодавачот.

Условите на договорот не ги прекршуваат важечките закони на земјата на дестинација.

КРИТЕРИУМ 3.3:

Договорот за вработување им се дава на печалбарите пред објавувањето. Индикатори:

3.3.1

Агенцијата за вработување води евиденција за тоа кога и како се нудат договори на работниците мигранти.

Записите потврдуваат дека договорите се споделуваат со работниците мигранти, на кои им е дадено доволно време да се разгледаат пред потпишувањето и последователното распоредување.

КРИТЕРИУМ 3.4:

Договорот за вработување го договараат и потпишуваат печалбарите без присилба. Индикатори:

Нема докази за директна или индиректна принуда од страна на агенцијата за вработување или нејзините деловни партнери или подизведувачи за да се олесни договорниот однос со работниците мигранти.

Условите на договорот и работните односи им се објаснети на работниците мигранти за време на регрутирањето со доволно време за да се разберат целосните импликации на договорот пред потпишувањето.

Работниците мигранти покажуваат јасно разбирање на условите од договорот за вработување.

Работниците мигранти признаваат дека договорот и договорот се потпишани и договорени по нивна слободна волја.

4 Почитување на доверливоста и заштитата на податоците

КРИТЕРИОН 4.1:

Регрутерот има политика за заштита на податоците што е во согласност со важечките закони, правила и прописи и со принципите на IRIS. Индикатори:

4.1.1

Достапни се работните процедури на регрутерите за заштита на податоците.

4.1.2

Вработените во регрутерот покажуваат дека се свесни, потпишуваат и применуваат политика за приватност и оперативни процедури во сите фази од процесот на регрутирање.

4.1.3

Процедурите за заштита на податоците се во согласност со важечките закони, правила и прописи во земјите на потекло и дестинација и со принципите на IRIS.

КРИТЕРИОН 4.2:

Личните податоци на работниците мигранти собрани од агенцијата за вработување се релевантни, заштитени и чувани во тајност од агенцијата за вработување и трети лица. Индикатори:

4.2.1

Податоците што се бараат и обработуваат се ограничени на прашања релевантни и неопходни за процесот на регрутирање.

4.2.2

Личните информации собрани од работниците мигранти се чуваат на безбедно место на безбеден и доверлив начин.

4.2.3

Пристапот до личните податоци е ограничен на вработениот, агенцијата за вработување и работодавачот и, онаму каде што е соодветно, на владините органи за целите на имиграција, емиграција. и/или вработување во земјата на дестинација.

КРИТЕРИУМ 4.3

Информирана согласност се добива од работниците мигранти во моментот кога се собираат личните податоци. Индикатори:

4.3.1

Постојат докази дека работниците мигранти биле информирани и ја разбираат целта за која биле собрани и складирани нивните лични податоци пред да дадат информирана согласност.

4.3.2

Потпишаните формулари за согласност се достапни на барање.

КРИТЕРИОН 4.4:

Агенцијата за вработување не ги пренесува личните податоци на печалбарите без да наведе причина и нивна изречна согласност. Индикатори:

4.4.1

Работниците мигранти добија писмена информирана согласност за објавување на нивните лични податоци.

4.4.2

Писмената евиденција за обелоденувањата се одржува и е достапна.

4.4.3

Ќе биде документирано дека обелоденувањата се направени врз основа на „треба да се знае“ и се ограничени на конкретната цел на обелоденувањето.

5 Почитување на пристапот до правни лекови

КРИТЕРИУМ 5.1:

Регрутерот има или учествува во ефективни механизми за поплаки на оперативно ниво. Индикатори:

5.1.1

Регрутерот може да го демонстрира процесот на санација со јасни линии на одговорност.

5.1.2

Жалбите се собираат, обработуваат и чуваат во централен систем во согласност со законите и прописите за заштита на податоците.

5.1.3

Механизмот за поплаки во кој учествува регрутерот им овозможува на сите засегнати страни и корисници активно да учествуваат и да даваат постојана повратна информација за работата на механизмот за поплаки. КРИТЕРИУМИ

5.2:

Службеникот за сместување гарантира дека работниците мигранти се свесни и имаат отворен и директен пристап до механизмот за поплаки поврзан со процесот на регрутирање. Индикатори:

5.2.1

На работниците мигранти им се достапни различни канали за пристап до постапката за жалби. КРИТЕРИУМИ

5.3:

Агенцијата за вработување им обезбедува на работниците мигранти информации за достапните владини механизми за поплаки, обезбедени од работодавачот и од индустријата, поврзани со вработувањето и во матичната и во дестинацијата. Индикатори:

5.3.1

Постојат докази дека агенцијата за вработување ги информирала работниците мигранти за достапните механизми за поплаки.

5.3.2



Работниците мигранти имаат јасно разбирање за релевантните механизми за поплаки и како да пристапат до нив.