



## Препорака бр. 165

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

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака,

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

#### I. Дефиниција, опфат и средства за спроведување

##### 1.

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

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

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

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

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

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

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



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

## II. Национална политика

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

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

8.

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

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

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

(а) да им се овозможи на работниците со семејни обврски да го остваруваат своето право на стручна обука и на слободен избор на вработување;

(б) да се земат предвид нивните потреби во условите за вработување и во социјалното осигурување; и

(в) да се развиваат или да се унапредуваат јавни или приватни служби и установи за згрижување на децата, семејни услуги и други општествени служби.

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

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



(а) за спроведување или промовирање на потребните истражувања на различните аспекти на вработувањето на работниците со семејни обврски со цел да се обезбедат објективни информации што може да претставуваат основа за солидни политики и мерки; и

(б) за промовирање образование што ќе го поттикне споделувањето на семејните обврски меѓу мажите и жените и ќе им овозможи на работниците со семејни обврски подобро да ги усогласат своите работни и семејни обврски.

### III. Обука и вработување

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

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

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

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

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

### IV. Услови за вработување

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

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

(а) прогресивното намалување на бројот на работните часови во текот на денот и за намалување на прекувремената работа, и

(б) пофлексибилни аранжмани за работа, периоди за одмор и годишни одмори, земајќи ги предвид степенот на развој и посебните потреби на земјата и на различните сектори на активност.



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

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

21.

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

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

22.

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

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

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

23.

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

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



(3) Времетраењето и условите на отсуството од работа што се спомнува во алинеите (1) и (2) на овој став треба да се утврдат во секоја земја со користење еден од начините што се спомнуваат во став 2 на оваа Препорака.

#### V. Услуги и установи за згрижување на децата и помош на семејството

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

(а) за собирање и објавување соодветни статистички податоци за бројот на работници со семејни обврски што се во работен однос или бараат вработување и бројот и возраста на нивните деца и на останатите издржувани лица за коишто е потребна нега; и

(б) за утврдување, преку систематски истражувања што се спроведуваат конкретно во локалните заедници, на потребите и приоритетите во однос на услугите и установите за згрижување на децата и помош на семејството.

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

(а) да го поттикнат и да го овозможат воспоставувањето, особено во локалните заедници, планови за систематски развој на услуги и установи за згрижување на децата и помош на семејството, и

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

26.

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

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



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

## VI. Социјално осигурување

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

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

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

30.

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

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

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

## VII. Помош во исполнувањето на семејните обврски

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

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

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



работниците и капацитетите за сместување со планови за заштеда на трудот, што соодветствуваат на потребите на работниците.

VIII. Ефект врз постојните препораки

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