

МЕЃУНАРОДНИ ДОГОВОРИ

Член 3

Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство се определува за надлежен орган на државната управа кој ќе се грижи за извршување на Договорот од членот 1 од овој закон.

Член 4

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

L I G J

PËR RATIFIKIMIN E MARRËVESHJES PËR BASHKËPUNIM NË SFERËN E MEKANIZMAVE TË SIGURISË SË USHQIMIT NË BALLKANIN PERËNDIMOR

Neni 1

Ratifikohet Marrëveshja për bashkëpunim në sferën e mekanizmave të sigurisë së ushqimit në Ballkanin Perëndimor, e lidhur në Beograd më 2 shtator 2022.

Neni 2

Marrëveshja, sipas nenit 1 të këtij ligji, në origjinal, në gjuhën angleze dhe në përkthim, në gjuhën maqedonase, është si vijon:

Neni 3

Ministria e Bujqësisë, e Pylltarisë dhe e Ekonomisë së Ujërave caktohet si organ kompetent i administratës shtetërore që do të kujdeset për zbatimin e Marrëveshjes sipas nenit 1 të këtij ligji.

Neni 4

Ky ligj hyn në fuqi ditën e tetë nga publikimi në Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut.

17.

Vрз основа на членот 75, ставови 1 и 2 од Уставот на Република Северна Македонија, претседателот на Република Северна Македонија и претседателот на Собранието на Република Северна Македонија издаваат

У К А З

ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА РАТИФИКАЦИЈА НА КОНВЕНЦИЈАТА ЗА ЕЛИМИНИРАЊЕ НА НАСИЛСТВОТО И ВОЗНЕМИРУВАЊЕТО НА ПОЛЕТО НА ТРУДОТ, 2019 (С 190)

Се прогласува Законот за ратификација на Конвенцијата за елиминирање на насилството и вознемирувањето на полето на трудот, 2019 (С 190), што Собранието на Република Северна Македонија го донесе на седницата одржана на 14 јуни 2023 година.

Бр. 08-3255/1
14 јуни 2023 година
Скопје

Претседател на Република
Северна Македонија,
Стево Пендаровски, с.р.

Претседател
на Собранието на Република
Северна Македонија,
м-р Talat Xhaferi, с.р.

ЗАКОН

ЗА РАТИФИКАЦИЈА НА КОНВЕНЦИЈАТА ЗА ЕЛИМИНИРАЊЕ НА НАСИЛСТВОТО И ВОЗНЕМИРУВАЊЕТО НА ПОЛЕТО НА ТРУДОТ, 2019 (С 190)

Член 1

Се ратификува Конвенцијата за елиминирање на насилството и вознемирувањето на полето на трудот, 2019 (С 190), усвоена во Женева на 10 јуни 2019 година.

Член 2

Конвенцијата од членот 1 од овој закон во оригинал на англиски и во превод на македонски јазик, гласи:

A. TEXT OF THE CONVENTION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-

responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this ... day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

I. DEFINITIONS

Article 1

1. For the purposes of this Convention:

- (a) the term "violence and harassment" in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;
- (b) the term "gender-based violence and harassment" means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. SCOPE

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;
- (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;
- (c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;
- (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;
- (e) in employer-provided accommodation; and
- (f) when commuting to and from work.

III. CORE PRINCIPLES

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

- (a) prohibiting in law violence and harassment;
- (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;
- (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;
- (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;
- (e) ensuring access to remedies and support for victims;
- (f) providing for sanctions;
- (g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and
- (h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

IV. PROTECTION AND PREVENTION

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

- (a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;
- (b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and
- (c) taking measures to effectively protect such persons.

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;
- (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;

- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and
- (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

V. ENFORCEMENT AND REMEDIES

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;
- (b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:
 - (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
 - (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
 - (iii) courts or tribunals;
 - (iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and
 - (v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;
- (c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;
- (d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;
- (e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;
- (f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;
- (g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and

МЕЃУНАРОДНИ ДОГОВОРИ

- (h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

VI. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

Article 11

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

- (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;
- (b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and
- (c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

VII. METHODS OF APPLICATION

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

VIII. FINAL PROVISIONS

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 16

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

КОНВЕНЦИЈА ЗА НАСИЛСТВО И ВОЗНЕМИРУВАЊЕ, 2019 (С 190)

- Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,
- Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата 108-ма седница на 10 јуни 2019 година, и
- Земајќи предвид дека Декларацијата од Филадельфија потврдува дека сите луѓе без разлика на расата, вероисповеста 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
- Потврдувајќи ја релевантноста на фундаменталните конвенции на Меѓународната организација на трудот, и
- Потсетувајќи на другите релевантни меѓународни инструменти како што се Универзалната декларација за човекови права, Меѓународниот пакт за граѓанските и политичките права, Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, Меѓународната конвенција за укинување на сите облици на расна дискриминација, Конвенцијата на Обединетите нации за елиминација на сите облици на дискриминација врз жените, Меѓународната конвенција за заштита на правата на сите работници мигранти и членовите на нивните семејства и Конвенцијата за правата на лицата со попречености, и
- Признавајќи го правото на секое лице на свет на работата без насилство и вознемирување, вклучувајќи родово базирано насилство и вознемирување, и
- Констатирајќи дека насилството и вознемирувањето во светот на работата може да претставуваат повреда или злоупотреба на човековите права и дека насилството и вознемирувањето се закана за еднаквите можности, се неприфатливи и несповиви со достоинствената работа, и
- Препознавајќи ја важноста на работната култура што се заснова врз заемно почитување и достоинство на луѓето за спречување на насилството и вознемирувањето, и
- Потсетувајќи дека членките имаат важна одговорност да промовираат општо окружување на нулта толеранција за насилството и вознемирувањето со цел да го олеснат спречувањето на таквите однесувања и практики и дека сите чинители во светот на работата мора да се воздржат од, да ги спречуваат и да ги решаваат насилството и вознемирувањето, и
- Потврдувајќи дека насилството и вознемирувањето во светот на работата влијаат врз психолошкото, физичкото и сексуалното здравје и достоинството на лицето, како и врз неговото семејно и социјално окружување, и
- Констатирајќи дека насилството и вознемирувањето, исто така, влијаат врз квалитетот на јавните и приватните услуги и може да ги спречат лицата, особено жените, да пристапат кон и да останат и напредуваат на пазарот на трудот, и
- Укажувајќи дека насилството и вознемирувањето се несповиви со промовирањето на одржливи претпријатија и влијаат негативно врз организацијата на работата, односите на работното место, ангажирањето на работниците, угледот и продуктивноста на претпријатието, и
- Потврдувајќи дека родово базираното насилство и вознемирување несразмерно ги погаѓаат жените и девојчињата, и препознавајќи дека инклузивен,

интегриран и родово одговорен пристап, што се справува со основните причини и фактори на ризик, вклучувајќи ги родовите стереотипи, повеќекратните и вкрстените облици на дискриминација, и нееднаквите родово базирани односи на моќта, е од суштинско значење за ставање крај на насилството и вознемирувањето во светот на работата, и

Укажувајќи дека семејното насилство може да влијае врз вработувањето, продуктивноста и врз здраијето и безбедноста и дека владите, организациите на работодавачите и на работниците и институциите на пазарот на трудот може да помогнат, во рамки на други мерки, во препознавањето, реагирањето и адресирањето на влијанијата на семејното насилство, и

Одлучи да усвои определени предлози во однос на насилството и вознемирувањето во светот на работата, што претставува петта точка на дневниот ред на седницата, и

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

на ... јуни две илјади и деветнаесетта година, ја донесува следнава Конвенција, што може да се наведува како Конвенција за насилство и вознемирување, 2019.

I. ДЕФИНИЦИИ

Член 1

1. За целите на оваа Конвенција:

- (а) поимот „насилство и вознемирување“ во светот на работата се однесува на низа неприфатливи однесувања и практики, или закани за нив, без оглед на тоа дали се еднократни или повторени, што имаат за цел или резултираат со, или веројатно би резултирале со, физички, психолошки, сексуални или економски повреди и штети, и вклучува родово базирано насилство и вознемирување;
- (б) поимот „родово базирано насилство и вознемирување“ значи насилство и вознемирување што се насочени кон лицата поради нивниот пол или родов идентитет, или несразмерно погаѓаат лица од определен пол или род и вклучува полово вознемирување.

2. Без тоа да биде во спротивност со точките (а) и (б) од став 1 на овој член, дефинициите во националните закони и прописи може да предвидуваат единствен концепт или засебни концепти.

II. ДЕЛОКРУГ

Член 2

1. Оваа конвенција ги заштитува работниците и другите лица во светот на работата, вклучувајќи ги вработените како што се дефинирани со националното право и практика, како и лицата што работат независно од својот договорен статус, лицата на обука, вклучувајќи ги стажантите и практикантите, работниците чиишто работни односи престанале, волонтери, баратели на работа и кандидати за вработување, и лицата што иркак овластувања, должности или одговорности на работодавач.

2. Оваа конвенција се применува за сите сектори, без оглед на тоа дали се приватни или јавни, како во формалната, така и во неформалната економија, и независно од тоа дали се во урбани или рурални подрачја.

Член 3

Оваа конвенција се применува на насилство и вознемирување во светот на работата што се случува во текот на, е поврзано со или произлегува од работата:

- (a) на работното место, вклучувајќи јавни и приватни простори кога тие претставуваат работно место;
- (b) на местата каде што работникот се плаќа, го користи периодот за одмор или оброк, или ги користи санитарните простории и просториите за миење и пресоблекување;
- (c) во текот на патувања поврзани со работата, службени патувања, обуки, настани или социјални активности;
- (d) преку комуникации што се поврзани со работата, вклучувајќи ги оние што се овозможени од информатичко-комуникациските технологии;
- (e) во сместување што е обезбедено од работодавачот; и
- (f) во текот на патувањето до и од работа.

III. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

Член 4

1. Секоја членка што ја ратификува оваа конвенција го почитува, унапредува и остварува правото на секое лице на свет на работата без насилство и вознемирување.

2. Секоја членка донесува, во согласност со националното право и околности и во консултации со репрезентативните организации на работодавачите и работниците, инклузивен, интегриран и родово одговорен пристап за спречување и елиминација на насилството и вознемирувањето во светот на работата. Таквиот пристап треба да ги земе предвид насилството и вознемирувањето што вклучуваат трети страни, кога е тоа применливо, и вклучува:

- (a) законска забрана на насилството и вознемирувањето;
- (b) осигурување дека релевантните политики ги адресираат насилството и вознемирувањето;
- (c) донесување сеопфатна стратегија за спроведување на мерки за спречување и борба против насилството и вознемирувањето;
- (d) воспоставување или зајакнување на механизмите за спроведување и следење;
- (e) осигурување пристап до правни лекови и поддршка за жртвите;
- (f) предвидување санкции;
- (g) развивање алатки, упатства, образование и обука и подигнување на свеста, во достапни формати, како што е соодветно; и
- (h) осигурување ефективни средства за инспекција и истражување на случаите на насилство и вознемирување, вклучително преку инспекторатите на трудот или други надлежни тела.

3. При донесувањето и спроведувањето на пристапот што се спомнува во став 2 на овој член, секоја членка ги признава различните и комплементарните улоги и функции на владите и на работодавачите и работниците и нивните соодветни организации, земајќи ги предвид различната природа и обем на нивните соодветни одговорности.

За целите на спречувањето и елиминацијата на насилството и вознемирувањето во светот на работата, секоја членка ги почитува, унапредува и реализира фундаменталните принципи и права на работа, имено слободата на здружување и ефективното признавање на правото на колективно договарање, укинувањето на сите форми на принуден или задолжителен труд, ефективното укинување на детскиот труд и укинувањето на дискриминацијата во однос на вработувањето и занимањето, и ја промовира достоинствената работа.

Член 6

Секоја членка донесува закони, прописи и политики за осигурување на правото на еднаквост и недискриминација во однос на вработувањето и занимањето, вклучително за работничките, како и за работниците и останатите лица што припаѓаат на една или повеќе ранливи групи или групи во ситуации на ранливост што се несразмерно погодени од насилството и вознемирувањето во светот на работата.

IV. ЗАШТИТА И СПРЕЧУВАЊЕ

Член 7

Без тоа да биде во спротивност на, и во согласност со член 1, секоја членка донесува закони и прописи за дефинирање и забрана на насилството и вознемирувањето во светот на работата, вклучително на родово базираното насилство и вознемирување.

Член 8

Секоја членка презема соодветни мерки за спречување на насилството и вознемирувањето во светот на работата, вклучувајќи:

- (a) признавање на важната улога на државните органи во случајот на работниците од неформалната економија;
- (b) идентификација, во консултации со засегнатите организации на работодавачите и на работниците и со други средства, на секторите или занимањата и работните аранжмани во коишто работниците и други засегнати лица се произложени на насилство и вознемирување; и
- (c) преземање мерки за ефективна заштита на таквите лица.

Член 9

Секоја членка донесува закони и прописи што бараат од работодавачите да преземат соодветни мерки што се сразмерни на нивниот степен на контрола за спречување на насилството и вознемирувањето во светот на работата, вклучително на родово базираното насилство и вознемирување, и особено, под услов ако е тоа разумно изводливо:

- (a) да донесат и спроведат, во консултации со работниците и нивните претставници, политика за насилство и вознемирување на работното место;

- (b) да ги земат предвид насилството и вознемирувањето и поврзаните психосоцијални ризици при управувањето со безбедноста и здравјето при работа;
- (c) да ги идентификуваат опасностите и да ги проценат ризиците од насилство и вознемирување, со учество на работниците и нивните претставници, и да преземаат мерки за нивно спречување и контролирање; и
- (d) да им обезбедат на работниците и другите засегнати лица информации и обука, во достапни формати како што е соодветно, за идентификуваните опасности и ризици од насилство и вознемирување и поврзаните мерки за спречување и заштита, вклучително за правата и одговорностите на работниците и другите засегнати лица во однос на политиката што се спомнува во точка (a) на овој член.

V. СПРОВЕДУВАЊЕ И ПРАВНИ ЛЕКОВИ

Член 10

Секоја членка презема соодветни мерки за:

- (a) следење и спроведување на националните закони и прописи во однос на насилството и вознемирувањето во светот на работата;
- (b) осигурување лесен пристап до соодветни и ефективни правни лекови и безбедни, правични и ефективни механизми и постапки за пријавување и решавање спорови во случаи на насилство и вознемирување во светот на работата, како што се:
 - (i) жалбени и истражни постапки, како и, кога е тоа соодветно, механизми за решавање спорови на ниво на работното место;
 - (ii) механизми за решавање спорови надвор од работното место;
 - (iii) судови или трибунали;
 - (iv) заштита од виктимизација или одмазднички постапки против жалителите, сведоците и укажувачите; и
 - (v) мерки за правна, социјална, медицинска и административна поддршка за жалителите и жртвите;
- (c) заштита на приватноста на вмешаните лица и на доверливоста, колку што е тоа можно и соодветно, и осигурување дека барањата за приватност и доверливост не се злоупотребуваат;
- (d) предвидување казнени мерки, кога е тоа соодветно, во случаите на насилство и вознемирување во светот на работата;
- (e) предвидување дека жртвите на родово базирано насилство и вознемирување во светот на работата имаат ефективен пристап до родово одговорни, безбедни и ефективни механизми за жалби и решавање спорови, поддршка, услуги и правни лекови;
- (f) признавање на ефектите на семејното насилство и, доколку е тоа разумно изводливо, ублажување на неговото влијание во светот на работата;
- (g) осигурување дека работниците имаат право да се тргнат од некоја работна ситуација за којашто имаат разумно оправдување да веруваат дека

претставува непосредна и сериозна опасност за животот, здравјето или безбедноста поради насилство или вознемирување, без да бидат предмет на одмаздување или други несоодветни последици и должноста да го информираат раководството; и

- (h) осигурување дека инспекторатите на трудот и другите релевантни органи, соодветно, се оспособени за справување со насилството и вознемирувањето во светот на работата, вклучително преку изрскување наредби со кои се бараат мерки со непосредна извршна сила, и наредби за запирање со работата во случаи на непосредна опасност по животот, здравјето или безбедноста, во согласност со сите права на поднесување жалба до судските или административните органи што може да бидат предвидени со закон.

VI. УПАТСТВА, ОБУКА И ПОДИГНУВАЊЕ НА СВЕСТА

Член 11

Секоја членка, во консултации со репрезентативните организации на работодавачите и на работниците, се стреми да осигури дека:

- (a) прашањето за насилството и вознемирувањето во светот на трудот е адресирано во релевантните национални политики, како што се политиките за безбедност и здравје при работа, еднаквост и недискриминација и за миграција;
- (b) на работодавачите и работниците и нивните организации и на релевантните органи им се обезбедуваат упатства, ресурси, обука или други алатки, во пристапни формати како што е соодветно, за насилство и вознемирување во светот на работата, вклучително за родово базирано насилство и вознемирување; и
- (c) се преземаат иницијативи, вклучувајќи кампањи за подигнување на свеста.

VII. МЕТОДИ ЗА ПРИМЕНА

Член 12

Одредбите на оваа конвенција се применуваат преку националните закони и прописи, како и преку колективни договори или други мерки што се во согласност со националната практика, вклучително преку проширување или приспособување на постоечките мерки за безбедност и здравје при работа за да се опфатат насилството и вознемирувањето и развој на посебни мерки кога е тоа неопходно.

VIII. ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 13

Формалните ратификации на оваа Конвенција се проследуваат до генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот за регистрација.

Член 14

1. Оваа Конвенција е обврзувачка само за оние членки на Меѓународната организација на трудот чии ратификации се регистрирани кај Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот.

2. Таа влегува во сила дванаесет месеци по датумот на регистрирање на

ратификациите на две членки кај Генералниот директор.

1. Потоа, оваа Конвенција влегува во сила во однос на секоја членка, дванаесет месеци по датумот на регистрација на нејзината ратификација.

Член 15

1. Членката што ја ратификувала оваа Конвенција може да ја откаже истата по истекот на десет години од датумот кога Конвенцијата за прв пат влегла во сила, преку акт испратен за регистрација до Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот.

2. Ова откажување нема да има ефект додека не измине една година од датумот на кој што е регистрирано.

3. Секоја членка што ја ратификувала оваа Конвенција и што, во временски период од една година по истекот на периодот од десет години наведен во претходниот став, не го искористи правото за откажување дадено со овој член, ќе биде обврзана за период од следните десет години, а потоа може да ја откаже оваа Конвенција по истекот на секој нов период од десет години согласно со условите предвидени со овој член.

Член 16

1. Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ги известува сите членки на Меѓународната организација на трудот за регистрацијата на сите ратификации и откажувања што му се доставени од страна на членките на Организацијата.

2. Кога ги известува членките на Организацијата за регистрацијата на втора ратификација доставена до него, Генералниот директор мора да им обрне внимание на членките на Организацијата за датумот на којшто Конвенцијата влегува во сила.

Член 17

Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот ги доставува до Генералниот секретар на Обединетите нации за регистрација, согласно Членот 102 од Повелбата на Обединетите нации, целосните податоци за сите ратификации и акти на откажување, регистрирани од него согласно одредбите од претходните членови.

Член 18

Кога тоа ќе го смета за потребно, Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот поднесува извештај до Генералната конференција за примената на оваа Конвенција и ја разгледува потребата за ставање на прашањето на нејзината целосна или делумна ревизија на дневен ред на Конференцијата.

Член 19

1. Ако Конференцијата усвои нова Конвенција која ја ревидира оваа Конвенција, тогаш, освен ако со новата конвенција не се одреди поинаку:

- (a) ратификацијата на новата ревидирана конвенција од некоја членка ќе значи *ipso jure* откажување на оваа Конвенција, без оглед на одредбите од член 15 горе, ако и кога новата ревидирана конвенција ќе влезе во сила;
- (b) од датумот кога новата ревидирана конвенција влегува во сила, оваа

Конвенција ќе престане да биде отворена за ратификација од членките.

2. Оваа Конвенција во секој случај останува во сила во нејзината постоечка форма и содржина за оние членки кои иго ја ратификувале, а не ја ратификувале ревидираната конвенција.

Член 20

Англиската и француската верзија на текстот на оваа Конвенција се подеднакво меродавни.

МЕЃУНАРОДНИ ДОГОВОРИ

Член 3

Министерството за труд и социјална политика се определува за надлежен орган на државната управа кој ќе се грижи за извршување на Конвенцијата од членот 1 од овој закон.

Член 4

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

L I G J

PËR RATIFIKIMIN E KONVENTËS PËR ELEMINIMIN E DHUNËS DHE TË SHQETËSIMIT NË FUSHËN E PUNËS, 2019 (C 190)

Neni 1

Ratifikohet Konventa për eleminimin e dhunës dhe të shqetësimit në fushën e punës, 2019 (C 190), e miratuar në Gjenevë më 10 qershor 2019.

Neni 2

Konventa, sipas nenit 1 të këtij ligji, në origjinal, në gjuhën angleze dhe në përkthim, në gjuhën maqedonase, është si vijon:

Neni 3

Ministria e Punës dhe e Politikës Sociale caktohet si organ kompetent i administratës shtetërore që do të kujdeset për zbatimin e Konventës sipas nenit 1 të këtij ligji.

Neni 4

Ky ligj hyn në fuqi ditën e tetë nga publikimi në Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut.

18.

Врз основа на членот 75, ставови 1 и 2 од Уставот на Република Северна Македонија, претседателот на Република Северна Македонија и претседателот на Собранието на Република Северна Македонија издаваат

У К А З

ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА РАТИФИКАЦИЈА НА ДОГОВОРОТ ЗА СОРАБОТКА МЕЃУ РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА И РЕПУБЛИКА АЛБАНИЈА ЗА ВРАЌАЊЕ НА НЕЗАКОНСКИ ИЗНЕСЕНИ ИКОНИ ВО ЗЕМЈАТА НА ПОТЕКЛО

Се прогласува Законот за ратификација на Договорот за соработка меѓу Република Северна Македонија и Република Албанија за враќање на незаконски изнесени икони во земјата на потекло, што Собранието на Република Северна Македонија го донесе на седницата одржана на 14 јуни 2023 година.

Бр. 08-3262/1
14 јуни 2023 година
Скопје

Претседател на Република
Северна Македонија,
Стево Пендаровски, с.р.

Претседател
на Собранието на Република
Северна Македонија,
м-р Talat Xhaferi, с.р.

ЗАКОН

ЗА РАТИФИКАЦИЈА НА ДОГОВОРОТ ЗА СОРАБОТКА МЕЃУ РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА И РЕПУБЛИКА АЛБАНИЈА ЗА ВРАЌАЊЕ НА НЕЗАКОНСКИ ИЗНЕСЕНИ ИКОНИ ВО ЗЕМЈАТА НА ПОТЕКЛО

Член 1

Се ратификува Договорот за соработка меѓу Република Северна Македонија и Република Албанија за враќање на незаконски изнесени икони во земјата на потекло, потпишан во Скопје на 14 ноември 2022 година.

Член 2

Договорот од членот 1 од овој закон, во оригинал на македонски, албански и англиски јазик, гласи:

До
Билјана Пеева-Ѓуриќ,
оперативен директор за претставување
на членките и вмрежување во Стручната
Служба на Стопанската комора на Северна
Македонија

М О Л Б А

од м-р Ирена Мојсовска, експерт во Организационата целина за
развој, иновации и знаење во Стручната служба на Стопанската комора
на Северна Македонија

Ве молам да ми одобрите користење на 1 (еден) ден од годишниот одмор
за 2022 година, кој ми е потребен од приватни причини.

Одморот, во траење од 1 (еден) работен ден ќе го користам на ден
23.06.2023 година.

Со почит,

23.6.2023 год.
С к о п ј е

Подносител,
м-р Ирена Мојсовска

Одобрил:
Оперативен директор,
Билјана Пеева - Ѓуриќ