

**C 183. Konvencija o zaštiti materinstva 2000.
Konvencija o reviziji Konvencije o zaštiti
materinstva (revidirane), 1952.**

Napomena: ova Konvencija još nije stupila na snagu

Konvencija: C 183

Mesto: Zeneva

Sednica Konferencije: 88.

Datum usvajanja: 15.06.2000.

Generalna konferencija Medjunarodne organizacije rada, sazvana u Zenevi od strane Upravnog tela Medjunarodnog biroa rada, sastavši se na svojoj 88.sednici 30. maja 2000. konstatujući potrebu da se revidira Konvencija o zaštiti materinstva (revidirana), 1952. i Preporuka o zaštiti materinstva, 1952, kako bi se dalje unapredila ravnopravnost žena u radnoj snazi, kao i zdravlje i bezbednost majke i deteta, a u cilj; priznavanja različitosti u ekonomskom i društvenom razvoju članica, kao i različitosti preduzeća, i u cilju razvoja zaštite materinstva u domaćem pravu i praksi, i konstatujući odredbe Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima (1948), Konvencije Ujedinjenih nacija o ukidanju svih oblika nasilja nad ženama (1979), Konvencije Ujedinjenih nacija o pravima deteta (1989), Pekinške deklaracije i platforme za akciju (1995), Deklaracije Medjunarodne organizacije rada o jednakim mogućnostima i tretmanu zaposlenih žena (1975), Deklaracije Medjunarodne organizacije rada o osnovnim principima i pravima na radu i njenom praćenju (1998), kao i medjunarodnih konvencija i preporuka o radu čiji je cilj da se obezbede jednake mogućnosti i jednako postupanje prema zaposlenim muškarcima i ženama, posebno Konvencije o radnicima sa porodičnim obavezama iz 1981. i uzimajući u obzir okolnosti zaposlenih žena i potrebu da se obezbedi zaštita trudnica kao zajednička obaveza države i društva, i nakon što je odlučila o *usvajanju* određenih predloga u pogledu revizije Konvencije o zaštiti materinstva (revidirane) iz 1952 i Preporuke iz 1952, u okviru četvrte tačke dnevnog reda sednice, i zaključivši da ovi predlozi treba da imaju oblik medjunarodne konvencije, usvaja petnaestog juna dve hiljadite godine sledeću Konvenciju, koja se može navoditi kao Konvencija o zaštiti materinstva, 2000:

OBUHVAT

Član 1.

U smislu ove Konvencije, pojam žena primjenjuje se na svaku žensku osobu bez ikakve razlike, a pojam djeteta primjenjuje se na svako dijete bez ikakve razlike.

Član 2.

1. Ova Konvencija primjenjuje se na sve zaposlene žene, uključujući i one u netipičnim oblicima zavisnog rada.

2. Međutim, svaka članica koja ratifikuje ovu Konvenciju može, nakon dogovora sa predstavnicima odgovarajućih organizacija poslodavaca i zaposlenih, isključiti u celosti ili delimično iz obuhvata Konvencije ograničene kategorije zaposlenih ako bi njena primena na njih izazvala posebne i znatne probleme.

3. Svaka članica koja iskoristi mogućnost predviđenu u prethodnom stavu u prvom izveštaju o primeni Konvencija na osnovu člana 22, Statuta Međunarodne organizacije rada navede kategorije zaposlenih isključene po *ovom* osnovu i razloge za njihovo isključenje. U narednim izveštajima članica će opisati mere preduzete u cilju postepenog proširenja odredaba Konvencije i na te kategorije.

ZAŠTITA ZDRAVLJA

Član 3.

Svaka članica, nakon konsultacija sa organizacijama poslodavaca i zaposlenih, usvojiće odgovarajuće mere kako bi obezbedila da trudne žene ili dojilje ne moraju da obavljaju poslove koje je nadležni organ proglasio štetnim za zdravlje majke ili deteta, ili kada se procenjuje da postoji znatna opasnost za zdravlje majke ili deteta.

PORODILJSKO ODSUSTVO

Član 4.

1. Na osnovu lekarske potvrde ili druge odgovarajuće potvrde, na osnovu domaćeg zakona i prakse, u kojoj se navodi predviđeni datum porođaja, žena na koju se primenjuje ova Konvencija ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju ne kraćem od 14 nedelja.

2. Trajanje odsustva iz prethodnog stava svaka članica propisuje izjavom koja se prilaže uz ratifikaciju ove Konvencije.
3. Svaka članica može naknadno dostaviti generalnom direktoru Medjunarodnog biroa rada drugu izjavu kojom se produžava porodiljsko odsustvo.
4. Imajući u vidu zaštitu zdravlja majke i deteta, porodiljsko odsustvo će obuhvatiti period od šest nedelja obaveznog odsustva nakon porodjaja, ukoliko nije drugačije dogovoreno na nacionalnom nivou između vlade i reprezentativnih organizacija poslodavaca i zaposlenih.
5. Deo porodiljskog odsustva koji se koristi pre porodjaja produžiće se za vreme između pretpostavljenog i stvarnog datuma porodjaja, bez skraćivanja obaveznog dela odsustva koje se koristi posle porodjaja.

ODSUSTVO U SLUČAJU BOLESTI ILI KOMPLIKACIJA

Član 5.

1. Na osnovu lekarske potvrde, odobriće se odsustvo pre ili posle porodiljskog odsustva u slučaju bolesti, komplikacija ili opasnosti od komplikacija u vezi trudnoće i porođaja. Vrsta i maksimalno trajanje takvog odsustva može se propisati u skladu sa domaćim zakonom i praksom.

NAKNADE

Član 6.

1. Novčane naknade se obezbeđuju, u skladu sa domaćim zakonom i propisima, ili na drugi način u skladu sa domaćom praksom, ženama koje su odsutne sa posla po osnovu navedenom u članu 4 ili 5.

2. Iznos novčane naknade treba da bude takav da obezbedi održavanje dobrog zdravlja žene i deteta uz odgovarajući životni standard .

3. Ako se na osnovu domaćeg zakona ili prakse iznos novčane naknade za odsustvo iz člana 4 obračunava na osnovu prethodne zarade, iznos te naknade ne može biti manji od dvije trećine ženine prethodne zarade ili od primanja koja se uzimaju u obzir prilikom obračuna naknade.

4. Kada se na osnovu domaćeg zakona ili prakse za određivanje visine novčane naknade za odsustvo iz člana 4 koriste drugi metodi, iznos naknade treba da bude približan iznosu koji bi se u proseku dobio primenom prethodnog stava.

5. Svaka članica će obezbediti da uslovi za sticanje prava na novčanu naknadu budu takvi da ih ispunjava velika većina žena na koje se ova Konvencija odnosi.

6. Ako žena ne ispunjava uslove za sticanje prava na novčanu naknadu na osnovu domaćeg zakona i propisa ili na drugi način u skladu sa domaćom praksom, ona će ostvarivati pravo na odgovarajuću naknadu iz sredstava socijalne pomoći pod uslovom materijalnog cenzusa propisanog za takvu vrstu pomoći.

7. Zdravstvena zaštita obezbeđuje se ženi i detetu u skladu sa domaćim zakonom i propisima ili na drugi način u skladu sa domaćom praksom. Zdravstvena zaštita obuhvata negu pre, za vreme i posle porođaja, kao i bolnički smeštaj po potrebi.

8. Da bi se zaštitio položaj žena na tržištu radne snage, povlastice u smislu odsustva iz čl. 4 i 5 obezbeđuju se kroz obavezno socijalno osiguranje ili državne fondove, ili na način određen domaćim zakonom i praksom. Poslodavac pojedinačno ne može snositi direktne troškove novčane naknade ženi koju zapošljava bez svog izričitog pristanka osim:

a) ako je tako propisano domaćim zakonom ili praksom u državi članici pre datuma usvajanja ove Konvencije od strane Međunarodne konfederacije rada, ili

b) ako je tako naknadno dogovoreno na nacionalnom nivou između vlade i predstavničkih organizacija poslodavaca i zaposlenih.

Član 7.

1. Smatra se da članica sa nedovoljno razvijenom privredom i sistemom socijalnog osiguranja postupa u skladu sa članom 6, stavovi 3 i 4 ako obezbeđuje novčanu naknadu u iznosu ne manjem od iznosa koji se isplaćuje u slučaju bolesti i privremene sprečenosti u skladu sa domaćim zakonom i propisima.

2. Članica koja iskoristi mogućnost datu u prethodnom stavu u prvom izveštaju o primeni ove Konvencije na osnovu člana 22 Statuta Međunarodne organizacije rada objasniće razloge za to i naznačiti iznos novčane naknade. U narednim izveštajima članica je dužna da opiše mere preduzete u cilju postupnog povećanja iznosa naknade.

ZAŠTITA ZAPOSLENJA I NEDISKRIMINACIJE

Član 8.

1. Otpuštanje žene s posla za vreme trudnoće i odsustva iz člana 4 ili 5, ili u periodu nakon njenog povratka na posao propisanog domaćim zakonom ili propisima, smatra se nezakonitim, osim iz razloga koji nemaju veze sa trudnoćom, porođajem i dojenjem kao njegovom posledicom. Teret dokazivanja da razlozi za otpuštanje nemaju veze sa trudnoćom, porođajem i dojenjem snosi poslodavac.

2. Po isteku porodiljskog odsustva, žena ima pravo da se vrati na isto radno mesto ili na odgovarajuće radno mesto sa istom platom.

Član 9.

1. Svaka članica usvojiće odgovarajuće mere da bi obezbedila da materinstvo ne bude izvor diskriminacije u oblasti radnih odnosa, uključujući, uprkos člana 2, stav 1, i mogućnost zapošljavanja.

2. Mere iz prethodnog stava uključuju zabranu da se od žene koja konkuriše za posao zahteva da se podvrgne testu na trudnoću ili da donese potvrdu o takvom testu, osim u slučajevima kada se domaćim zakonom ili propisima zahteva za poslove:

a) koji su domaćim zakonom ili propisima zabranjeni ili ograničeni za trudnice ili dojilje, ili

b) kada postoji očigledna ili znatna opasnost po zdravlje žene i deteta.

MAJKE DOJILJE

Član 10.

1. Ženi treba obezbediti pravo na jednu ili više dnevnih pauza ili na skraćenje radnog vremena kako bi mogla da doji svoje dete.

2. Vreme u kome se dozvoljavaju pauze za dojenje ili skraćenje radnog vremena, njihov broj, trajanje pauza za dojenje i postupak za skraćenje radnog vremena propisuje se domaćim zakonom i praksom. Ove pauze ili skraćeno radno vreme računaju se kao redovno radno vreme i plaćaju se u skladu s tim.

PERIODIČNO RAZMATRANJE

Član 11.

Svaka članica će povremeno, u saradnji sa predstavničkim organizacijama poslodavaca i zaposlenih, razmotriti celishodnost produženja trajanja odsustva iz člana 4, ili povećanja iznosa ili procenta novčane naknade iz člana 6.

PRIMENA

Član 12.

Ova Konvencija primenjivaće se putem zakona i propisa, osim u delu kojim postaje punovažna na druge načine, kao što su kolektivni ugovori, odluke arbitraže, sudska rešenja, ili drugi načini u skladu sa domaćom praksom.

ODREDBE

Član 13.

Ovom Konvencijom revidira se Konvencija o zaštiti materinstva (revidirana), 1952.

Član 14.

Zvanična ratifikacija ove Konvencije dostavlja se generalnom direktoru Medjunarodnog biroa rada radi registracije.

Član 15.

1. Ova Konvencija obavezujuća je samo za članice Medjunarodne organizacije rada čije su ratifikacije registrovane kod generalnog direktora Medjunarodnog biroa rada.
2. Konvencija stupa na snagu dvanaest meseci nakon datuma kada su ratifikacije dve članice registrovane kod generalnog direktora.
3. Nakon toga, ova Konvencija stupa na snagu za svaku drugu članicu dvanaest meseci nakon datuma registracije njene ratifikacije.

Član 16.

1. Članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju može je otkazati nakon isteka deset godina od datuma prvog stupanja na snagu, aktom koji dostavlja generalnom direktoru Medjunarodnog biroa rada radi registracije. Navedeni otkaz stupa na snagu godinu dana nakon njegove registracije.
2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju i koja u roku od godinu dana nakon isteka desetogodišnjeg perioda iz prethodnog stava ne iskoristi pravo otkaza predviđeno ovim članom, obavezuje se za navedeni desetogodišnji period, posle koga može otkazati Konvenciju po isteku svakog desetogodišnjeg perioda pod uslovima predviđenim ovim članom.

Član 17.

1. Generalni direktor Medjunarodnog biroa rada obaveštava sve članice Medjunarodne organizacije rada o registraciji svih ratifikacija i o otkazima koje su mu dostavile članice Organizacije.
2. Prilikom obaveštavanja članica Organizacije o registraciji druge ratifikacije koja mu je dostavljena, generalni direktor će skrenuti pažnju članicama Organizacije na datum stupanja konvencije na snagu.

Član 18.

Generalni direktor Medjunarodnog biroa rada dostavlja generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija na registraciju u skladu sa članom 102 Povelje Ujedinjenih nacija sve detalje o svim ratifikacijama i otkazima koje je registrovao u skladu sa odredbama prethodnih članova.

Član 19.

Upravno telo Medjunarodnog biroa rada podnosi po potrebi, Generalnoj konferenciji izveštaj o rezultatima ove Konvencije i razmatra potrebu da se na dnevni red Konferencije stavi pitanje njene potpune ili delimične revizije.

Član 20.

1. Ako Konferencija usvoji novu Konvenciju kojom se ova Konvencija revidira potpuno ili delimično, onda, osim ako novom Konvencijom nije drugačije predviđeno:

- a) ratifikacija nove revidirane Konvencije od strane članice ipso jure predstavlja momentalno odricanje ove Konvencije, bez obzira na odredbe člana 16, ako i kada nova revidirana Konvencija stupi na snagu;
- b) od dana kada nova revidirana Konvencija stupi na snagu, ova Konvencija prestaje da bude otvorena za ratifikaciju od strane članica.

2. Ova Konvencija u svakom slučaju ostaje na snazi u postojećem obliku i sadržaju za članice koje su je ratifikovale, ali nisu ratifikovale revidiranu Konvenciju.

Član 21.

Engleski i francuski tekst ove Konvencije smatraju se podjednako merodavnim.

R191. Preporuka o zaštiti materinstva, 2000.

Preporuka u vezi revizije Preporuke o zaštiti materinstva, 1952.

Preporuka: R191

Mjesto-Ženeva

Sjednica Konferencije: 88

Datum usvajanja: 15.6.2000.

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada, sazvana u Ženevi od strane Upravnog tijela Međunarodnog biroa rada, sastavši se na svojoj 88. sjednici 30. maja 2000. odlučivši da usvoji određene predloge u pogledu zaštite materinstva, u okviru četvrte tačke dnevnog reda sjednice, i odlučivši da ti predlozi budu dati u obliku Preporuke uz Konvenciju o zaštiti materinstva, 2000, (u daljem tekstu "Konvencija"), usvaja petnaestog juna dvijehiljadite godine sledeću Preporuku, koja se može navoditi kao Preporuka o zaštiti materinstva, 2000.

Porodiljsko odsustvo

1. (1) Članice treba da nastoje da trajanje porodiljskog odsustva iz člana 4 Konvencije produže najmanje na 18 nedjelja.
- (2) Trebalo bi omogućiti produženo porodiljsko odsustvo u slučaju višestruke trudnoće.
- (3) U mjeri u kojoj je moguće, ženi treba omogućiti pravo da samostalno izabere vrijeme kada će koristiti neobavezni dio svog porodiljskog odsustva, prije ili poslije porodjaja.

Naknade

2. Gdje je moguće, nakon konsultacija sa predstavničkim organizacijama poslodavaca i zaposlenih, novčanu naknadu na koju žena ima pravo za vrijeme odsustva iz čl. 4 i 5 Konvencije treba podići na pun nivo ženine prethodne zarade ili primanja koja se uzimaju u obzir za obračun naknade.

3. U mjeri u kojoj je moguće, zdravstvena zaštita iz člana 6, stav 7, Konvencije treba da obuhvati:

- a) njegu u ljekarskoj ordinaciji, kod kuće ili u bolnici ili drugoj zdravstvenoj ustanovi od strane ljekara opšte prakse ili specijaliste;
- b) porodiljsku njegu od strane stručne babice ili druge porodiljske službe kod kuće, u bolnici ili u drugoj zdravstvenoj ustanovi;
- c) njegu u bolnici ili drugoj zdravstvenoj ustanovi;
- d) sve potrebne lijekove i potrošni medicinski materijal, preglede i testove koje

prepiše ljekar ili druga stručna osoba; i
e) zubarske i hirurške usluge.

Finansiranje naknada

4. Doprinos za obavezno socijalno osiguranje iz koga se obezbijuju prava za porodilje i porez na plate koji se uvodi da bi se obezbijedila sredstva za navedena prava, bez obzira da li ih plaća i poslodavac i zaposleni ili samo poslodavac, plaća se u odnosu na ukupan broj zaposlenih muškaraca i žena, bez raličke po polu.

Zaštita zaposlenja i nediskriminacija

5. Ženi treba omogućiti da se po isteku odsustva iz člana 5 Konvencije vrati na svoje prethodno radno mjesto ili odgovarajuće radno mjesto sa istom platom. Period odsustva iz čl. 4 i 5 Konvencije treba uračunati u radni staž u svrhu odredjivanja njenih prava.

Zdravstvena zaštita

6. (1) Članice treba da preduzmu mjere da obezbijede procjenu eventualne opasnosti na radnom mjestu po bezbjednost i zdravlje trudne žene i dojilje i njenog djeteta. Rezultate procjene treba zainteresovanoj ženi staviti na uvid.
(2) U situacijama navedenim u članu 3. Konvencije ili ako je ustanovljen ozbiljan rizik na osnovu alineje (1) ovog stava, treba preduzeti mjere da se, po potrebi na osnovu ljekarske potvrde, obezbijedi alternativa takvom radu u obliku:
a) uklanjanja opasnosti;
b) prilagodjavanja njenih uslova rada;
c) premještaja na drugo radno mjesto, bez umanjenja zarade, ako je prilagodjavanje uslova neizvodljivo; ili
d) plaćeno odsustvo, u skladu sa domaćim zakonom, propisima i praksom, kada premještaj nije izvodljiv.
(3) Mjere navedene u alineji (2) treba posebno preduzeti u pogledu:
a) napornog rada koji uključuje ručno podizanje, nošenje, guranje ili vučenje tereta;
b) rad koji uključuje izlaganje biološkim, hemijskim ili fizičkim agensima koji predstavljaju opasnost po reproduktivne funkcije;
c) rad koji zahtijeva posebnu ravnotežu;
d) rad koji predstavlja fizički napor zbog dugotrajnog sjedjenja ili stajanja, ekstremnih temperatura ili vibracija.

(4) Trudnu ženu ili dojilju ne treba obavezivati da radi noću ukoliko se ljekarskom potvrdom proglasi da je takav rad štetan po njenu trudnoću ili dojenje.

(5) Žena treba da zadrži pravo da se vrati na svoj posao ili na odgovarajući posao čim to za nju bude bezbjedno.

(6) Ženi treba omogućiti da po potrebi, nakon što obavijesti poslodavca, izadje sa posla zbog zdravstvenih pregleda u vezi trudnoće,

Majke dojilje

7. Na osnovu zdravstvene potvrde ili druge odgovarajuće potvrde, u skladu sa domaćim zakonom i praksom, učestalost i dužinu pauza za dojenje treba prilagoditi posebnim potrebama.

8. Kada je moguće, uz saglasnost poslodavca i žene o kojoj je riječ, treba vrijeme predviđeno za dnevne pauze za dojenje rasporediti tako da se skрати radno vrijeme na početku ili kraju radnog dana,

9. Kada je moguće, treba na radnom mjestu ili u njegovoj blizini obezbijediti prostor za dojenje, uz odgovarajuće higijenske uslove.

Srodne vrste odsustva

10.1) U slučaju majčine smrti prije isteka porodiljskog odsustva poslije porođaja, zaposleni otac takodje ima pravo da uzme odsustvo u trajanju koliko iznosi neiskorišćeni postporođajni dio porodiljskog odsustva.

(2) U slučaju bolesti ili bolničkog smještaja majke nakon porođaja, a prije isteka dijela porodiljskog odsustva koji se koristi poslije porođaja, i kada majka ne može da se brine o djetetu, zaposleni otac ima pravo na odsustvo u istom trajanju koliko iznosi neiskorišćeni dio postnatalnog porodiljskog odsustva, u skladu sa domaćim zakonom i praksom, kako bi se brinuo o djetetu.

(3) Zaposlenoj majci ili zaposlenom ocu treba dati pravo na roditeljsko odsustvo odmah po isteku porodiljskog odsustva.

(4) Period u kome se može odobriti roditeljsko odsustvo, trajanje odsustva i druge mogućnosti, uključujući isplatu roditeljskog dodatka i korišćenje i raspodjelu roditeljskog odsustva između zaposlenih roditelja, treba regulisati domaćim zakonom ili na način uobičajen u praksi dotične zemlje.

(5) U zemljama gdje je zakonom i praksom omogućeno usvajanje, usvojiteljima treba omogućiti korišćenje sistema zaštite na osnovu Konvencije, naročito u pogledu odsustva, prava i zaštite zaposlenja.