

K183 Конвенција о заштити материнства, 2000.

Конвенција о ревизији Конвенције о заштити материнства (ревидиране), 1952.

Генерална конференција Међународне организације рада,

Сазвана у Женеви од стране Управног тела Међународног бироа рада, саставши се на својој 88. седници 30. маја 2000.,

Констатујући потребу да се ревидира Конвенција о заштити материнства (ревидирана), 1952. и Препорука о заштити материнства, 1952., како би се даље унапредила равноправност жена у радној снази, као и здравље и безбедност мајке и детета, а у циљу признавања различитости у економском и друштвеном развоју чланица, као и различитости предузећа, и у циљу развоја заштите материнства у домаћем праву и пракси, и

Констатујући одредбе Универзалне декларације о људским правима (1948), Конвенције Уједињених нација о укидању свих облика дискриминације жена (1979), Конвенције Уједињених нација о правима детета (1989), Пекиншке декларације и платформе за акцију (1995), Декларације Међународне организације рада о основним принципима и правима на раду и њеном праћењу (1998), као и међународних конвенција и препорука о раду чији је циљ да се обезбеде једнаке могућности и једнако поступање према запосленим мушкарцима и женама, посебно Конвенције о радницима са породичним обавезама из 1981, и

Узимајући у обзир околности запослених жена и потребу да се обезбеди заштита трудноће, као заједничка обавеза државе и друштва, и

Након што је одлучила о усвајању одређених предлога у погледу ревизије Конвенције о заштити материнства (ревидиране) из 1952. и Препоруке из 1952., у оквиру четврте тачке дневног реда седнице, и

Закључивши да ови предлози треба да имају облик међународне конвенције,

Усваја петнаестог јуна две хиљаде године следећу Конвенцију, која се може наводити као Конвенција о заштити материнства, 2000.:

ОБУХВАТ

Члан 1.

У смислу ове Конвенције, појам *жена* примењује се на сваку женску особу без икакве разлике, а појам *дете* примењује се на свако дете без икакве разлике.

Члан 2.

1. Ова Конвенција примењује се на све запослене жене, укључујући и оне у нетипичним облицима зависног рада.
2. Међутим, свака чланица која ратификује ову Конвенцију може, након договора са представницима одговарајућих организација послодаваца и запослених, искључити у целости или делимично из обухвата Конвенције ограничене категорије запослених ако би њена примена на њих изазвала посебне и знатне проблеме.
3. Свака чланица која искористи могућност предвиђену у претходном ставу у првом извештају о примени Конвенције на основу члана 22. Статута Међународне организације рада навешће категорије запослених искључене по овом основу и разлоге за њихово искључење. У наредним извештајима чланица ће описати мере предузете у циљу постепеног проширења одредаба Конвенције и на те категорије.

ЗАШТИТА ЗДРАВЉА

Члан 3.

Свака чланица, након консултација са организацијама послодаваца и запослених, усвојиће одговарајуће мере како би обезбедила да трудне жене или дојиље не морају да обављају послове које је надлежни орган прогласио штетним за здравље мајке или детета, или када се процењује да постоји знатна опасност за здравље мајке или детета.

ПОРОДИЉСКО ОДСУСТВО

Члан 4.

1. На основу лекарске потврде или друге одговарајуће потврде, на основу домаћег закона и праксе, у којој се наводи предвиђени датум порођаја, жена на коју се примењује ова Конвенција има право на породилско одсуство у трајању не краћем од 14 недеља.
2. Трајање одсуства из претходног става свака чланица прописује изјавом која се прилаже уз ратификацију ове Конвенције.
3. Свака чланица може накнадно доставити генералном директору Међународног бироа рада другу изјаву којом се продужава породилско одсуство.
4. Имајући у виду заштиту здравља мајке и детета, породилско одсуство ће обухватити период од шест недеља обавезног одсуства након порођаја, уколико није другачије договорено на националном нивоу између владе и репрезентативних организација послодаваца и запослених.

5. Део породилског одсуства који се користи пре порођаја продужиће се за време између претпостављеног и стварног датума порођаја, без скраћивања обавезног дела одсуства које се користи после порођаја.

ОДСУСТВО У СЛУЧАЈУ БОЛЕСТИ ИЛИ КОМПЛИКАЦИЈА

Члан 5.

На основу лекарске потврде, одобриће се одсуство пре или после породилског одсуства у случају болести, компликација или опасности од компликација у вези трудноће или порођаја. Врста и максимално трајање таквог одсуства може се прописати у складу са домаћим законом и праксом.

НАКНАДЕ

Члан 6.

1. Новчане накнаде се обезбеђују, у складу са домаћим законом и прописима или на други начин у складу са домаћом праксом, женама које су одсутне са посла по основу наведеном у члану 4. или 5.

2. Износ новчане накнаде треба да буде такав да обезбеди одржавање доброг здравља жене и детета уз одговарајући животни стандард.

3. Ако се на основу домаћег закона или праксе износ новчане накнаде за одсуство из члана 4. обрачунава на основу претходне зараде, износ те накнаде не може бити мањи од две трећине женине претходне зараде или од примања која се узимају у обзир приликом обрачуна накнаде.

4. Када се на основу домаћег закона или праксе за одређивање висине новчане накнаде за одсуство из члана 4. користе друге методе, износ накнаде треба да буде приближан износу који би се у просеку добио применом претходног става.

5. Свака чланица ће обезбедити да услови за стицање права на новчану накнаду буду такви да их испуњава велика већина жена на које се ова Конвенција односи.

6. Ако жена не испуњава услове за стицање права на новчану накнаду на основу домаћег закона и прописа или на други начин у складу са домаћом праксом, она ће остварити право на одговарајућу накнаду из средстава социјалне помоћи под условом материјалног цензуса прописаног за такву врсту помоћи.

7. Здравствена заштита обезбеђује се жени и детету у складу са домаћим законом и прописима или на други начин у складу са домаћом праксом. Здравствена заштита ће се обезбедити за време пренаталног периода, порођаја и постнаталног периода, као и за неопходно стационарно лечење.

8. Да би се заштитио положај жена на тржишту радне снаге, повластице у смислу одсуства из чланова 4 и 5 обезбеђују се кроз обавезно социјално осигурање или државне фондове, или на начин одређен домаћим законом и праксом. Послодавац појединачно не може сносити директне трошкове новчане накнаде жени коју запошљава без свог изричитог пристанка, осим:

а) ако је тако прописано домаћим законом или праксом у држави чланици пре датума усвајања ове Конвенције од стране Међународне конференције рада, или

б) ако је тако накнадно договорено на националном нивоу између владе и представничких организација послодаваца и запослених.

Члан 7.

1. Сматра се да чланица са недовољно развијеном привредом и системом социјалног осигурања поступа у складу са чланом 6, ставови 3. и 4. ако обезбеђује новчану накнаду у износу не мањем од износа који се исплаћује у случају болести и привремене спречености у складу са домаћим законом и прописима.

2. Чланица која искористи могућност дату у претходном ставу у првом извештају о примени ове Конвенције на основу члана 22. Статута Међународне организације рада објасниће разлоге за то и назначити износ новчане накнаде. У наредним извештајима чланица је дужна да опише мере предузете у циљу поступног повећања износа накнаде.

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕЊА И НЕДИСКРИМИНАЦИЈА

Члан 8.

1. Отпуштање жене са посла за време трудноће и одсуства из члана 4 или 5 или у периоду након њеног повратка на посао прописаног домаћим законом или прописима сматра се незаконитим, осим из разлога који немају везе са трудноћом, порођајем и дојењем као његовом последицом. Терет доказивања да разлози за отпуштање немају везе са трудноћом, порођајем и дојењем сноси послодавац.

2. По истеку породилског одсуства, жена има право да се врати на исто радно место или на одговарајуће радно место са истом платом.

Члан 9.

1. Свака чланица усвојиће одговарајуће мере да би обезбедила да материнство не буде извор дискриминације у области радних односа, укључујући-упркос члана 2, став 1- и могућност запошљавања.

2. Мере из претходног става укључују забрану да се од жене која конкурише за посао захтева да се подвргне тесту на трудноћу или да донесе потврду о таквом тесту, осим у случајевима када се домаћим законом или прописима захтева за послове:

а) који су домаћим законом или прописом забрањени или ограничени за труднице или дојиље; или

б) када постоји очигледна или знатна опасност по здравље жене и детета.

МАЈКЕ ДОЈИЉЕ

Члан 10.

1. Жени треба обезбедити право на једну или више дневних пауза или на скраћење радног времена како би могла да доји своје дете.

2. Време у коме се дозвољавају паузе за дојење или скраћење радног времена, њихов број, трајање пауза за дојење и поступак за скраћење радног времена прописује се домаћим законом и праксом. Ове паузе или скраћено радно време рачунају се као редовно радно време и плаћају се у складу са тим.

ПЕРИОДИЧНО РАЗМАТРАЊЕ

Члан 11.

Свака чланица ће повремено, у сарадњи са представничким организацијама послодаваца и запослених, размотрити целисходност продужења трајања одсуства из члана 4 или повећања износа или процента новчане накнаде из члана 6.

ПРИМЕНА

Члан 12.

Ова Конвенција примењиваће се путем закона и прописа, осим у делу којим постаје пуноважна на друге начине, као што су колективни уговори, одлуке арбитраже, судска решења, или други начини у складу са домаћом праксом.

ОДРЕДБЕ

Члан 13.

Овом Конвенцијом ревидира се Конвенција о заштити материнства (ревидирана), 1952.

Члан 14.

Званична ратификација ове Конвенције доставља се генералном директору Међународног бироа рада ради регистрације.

Члан 15.

1. Ова Конвенција обавезујућа је само за чланице Међународне организације рада чије су ратификације регистроване код генералног директора Међународног бироа рада.
2. Конвенција ступа на снагу дванаест месеци након датума када су ратификације две чланице регистроване код генералног директора.
3. Након тога, ова Конвенција ступа на снагу за сваку другу чланицу дванаест месеци након датума регистрације њене ратификације.

Члан 16.

1. Чланица која је ратификовала ову Конвенцију може је отказати након истека десет година од датума првог ступања на снагу, актом који доставља генералном директору Међународног бироа рада ради регистрације. Наведени отказ ступа на снагу годину дана након његове регистрације.
2. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију и која у року од годину дана након истека десетогодишњег периода из претходног става не искористи право отказа предвиђено овим чланом, обавезује се за наредни десетогодишњи период, после кога може отказати Конвенцију по истеку сваког десетогодишњег периода под условима предвиђеним овим чланом.

Члан 17.

1. Генерални директор Међународног бироа рада обавештава све чланице Међународне организације рада о регистрацији свих ратификација и о отказима које су му доставиле чланице организације.
2. Приликом обавештавања чланица Организације о регистрацији друге ратификације која му је достављена, генерални директор ће скренути пажњу чланицама Организације на датум ступања Конвенције на снагу.

Члан 18.

Генерални директор Међународног бироа рада доставља генералном секретару Уједињених нација на регистрацију, у складу са чланом 102. Повеље Уједињених нација, све детаље о свим ратификацијама и отказима које је регистровао у складу са одредбама претходних чланова.

Члан 19.

Управно тело Међународног бироа рада подноси по потреби Генералној конференцији извештај о резултатима ове Конвенције и разматра потребу да се на дневни ред Конференције стави питање њене потпуне или делимичне ревизије.

Члан 20.

1. Ако Конференција усвоји нову Конвенцију којом се ова Конвенција ревидира потпуно или делимично, онда, осим ако новом Конвенцијом није другачије предвиђено:

а) ратификација нове ревидиране Конвенције од стране чланице *ipso jure* представља моментално одрицање ове Конвенције, без обзира на одредбе члана 16, ако и када нова ревидирана Конвенција ступи на снагу.

б) од дана када нова ревидирана Конвенција ступи на снагу ова Конвенција престаје да буде отворена за ратификацију од стране чланица.

2. Ова Конвенција у сваком случају остаје на снази у постојећем облику и садржају за чланице које су је ратификовале, али нису ратификовале ревидирану Конвенцију.

Члан 21

Енглески и француски текст ове Конвенције сматрају се подједнако меродавним.