

# ЗАКОН

## О ПОТВРЂИВАЊУ КОНВЕНЦИЈЕ МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА БРОЈ 183 О ЗАШТИТИ МАТЕРИНСТВА

### Члан 1.

Потврђује се Конвенција број 183 о заштити материнства, коју је, у оригиналу на енглеском и француском језику, Међународна организација рада усвојила у Женеви 30. маја 2000. године.

### Члан 2.

Текст Конвенције Међународне организације рада број 183 о заштити материнства, у оригиналу на енглеском језику и у преводу на српски језик, гласи:

### **C 183 Maternity Protection Convention, 2000**

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 88th Session on 30 May 2000, and

Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and

Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and

Taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, which is the fourth item on the agenda of the session, and

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

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

## **SCOPE**

### **Article 1**

For the purposes of this Convention, the term **woman** applies to any female person without discrimination whatsoever and the term **child** applies to any child without discrimination whatsoever.

### **Article 2**

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.
2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.
3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

## **HEALTH PROTECTION**

### **Article 3**

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

## **MATERNITY LEAVE**

### **Article 4**

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.
2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.
3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.
4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.
5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

## **LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS**

### **Article 5**

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

## **BENEFITS**

### **Article 6**

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

(a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or

(b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

### **Article 7**

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.

2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

## **EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION**

### **Article 8**

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

### **Article 9**

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including - notwithstanding Article 2, paragraph 1 - access to employment.

2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:

(a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or

(b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

## **BREASTFEEDING MOTHERS**

### **Article 10**

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

## **PERIODIC REVIEW**

### **Article 11**

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

## **IMPLEMENTATION**

### **Article 12**

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

## **FINAL PROVISIONS**

### **Article 13**

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

### **Article 14**

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

### **Article 15**

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 12 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 12 months after the date on which its ratification has been registered.

### **Article 16**

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 at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

### **Article 17**

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 acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

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

### **Article 18**

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 acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

### **Article 19**

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 20**

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, 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 16 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 21**

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

## **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 и 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 ове 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 ове 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 ове 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 породилшко 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 породилшко одсуство.

4. Имајући у виду заштиту здравља мајке и детета, породилшко 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 породилшког 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 чл. 4. или 5. ове конвенције.

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. ове конвенције 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. ове конвенције 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 чл. 4. и 5. ове конвенције 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. ст. 3. и 4. ове конвенције



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 чл. 4. или 5. ове конвенције 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 породилшког 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, изузетно од члана 2. став 1. ове конвенције, 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. ове конвенције или повећања износа или процента новчане накнаде из члана 6. ове конвенције.

## **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 Међународне организације рада ради регистрације.

### **Члан 15.**

1. Ова конвенција обавезујућа је само за чланице Међународне организације рада чије су ратификације регистроване код генералног директора Међународне организације 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 Међународне организације 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 ову конвенцију по истеку сваког десетогодишњег периода под условима предвиђеним овим чланом.

### **Члан 17.**

1. Генерални директор Међународне организације 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 ове конвенције на снагу.

### **Члан 18.**

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

### **Члан 19.**

Управно тело Међународне организације рада подноси по потреби Међународној конференцији рада извештај о резултатима ове конвенције и

разматра потребу да се на дневни ред те конференције стави питање њене потпуне или делимичне ревизије.

#### **Члан 20.**

1. Ако Међународна конференција рада 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. ове конвенције, 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.

#### **Члан 3.**

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије – Међународни уговори”.