

KONVENCIJA DĖL 1952 M. MOTINYSTĖS APSAUGOS KONVENCIJOS (SU PAKEITIMAIS) PAKEITIMO

Konvencija Nr. 183

Tarptautinės darbo organizacijos Generalinė konferencija,
Tarptautinio darbo biuro Administracinės tarybos sušaukta Ženevoje ir 2000 m. gegužės 30 d. susirinkusi į 88-ąją sesiją, ir
pažymėdama, kad reikia pakeisti 1952 m. Motinystės apsaugos konvenciją (su pakeitimais) ir 1952 m. Rekomendaciją dėl motinystės apsaugos, siekiant toliau remti visų moterų lygybę darbe, motinos ir vaiko sveikatą bei saugumą, taip pat pripažinti Organizacijos narių ekonominės ir socialinės plėtros skirtumus bei įmonių įvairumą ir motinystės apsaugos plėtrą nacionalinėje teisėje bei praktikoje, ir
pabrėždama 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos, 1979 m. Jungtinių Tautų Organizacijos Konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, 1989 m. Jungtinių Tautų Organizacijos Vaiko teisių konvencijos, 1995 m. Pekino deklaracijos ir Veiksmų programos, 1975 m. Tarptautinės darbo organizacijos Deklaracijos dėl dirbančių moterų lygių galimybių ir elgesio su jomis, 1998 m. Tarptautinės darbo organizacijos Deklaracijos dėl pagrindinių principų ir teisių darbe ir šios deklaracijos Įgyvendinimo programos nuostatas, taip pat tarptautinių darbo konvencijų ir rekomendacijų, skirtų užtikrinti lygias galimybes ir elgesį su dirbančiais vyrais ir moterimis, ypač 1981 m. Konvencijos dėl darbuotojų, turinčių pareigų šeimai, nuostatas, ir
atsižvelgdama į dirbančių moterų padėtį ir į poreikį apsaugoti nėščias moteris, o tai yra bendra vyriausybės ir visuomenės pareiga, ir
nusprendusi priimti kai kuriuos pasiūlymus dėl 1952 m. Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) ir 1952 m. Rekomendacijos pakeitimo, o tai yra ketvirtasis sesijos darbotvarkės klausimas, ir
nusprendusi įforminti šiuos pasiūlymus kaip tarptautinę konvenciją,
dutūkstantųjų metų birželio penkioliktą dieną priima šią Konvenciją, kurią galima vadinti 2000 m. Motinystės apsaugos konvencija.

TAIKYMO SRITIS

1 straipsnis

Šioje Konvencijoje terminas „moteris“ taikomas be išimties visiems moteriškos lyties asmenims, o terminas „vaikas“ – be išimties visiems vaikams.

2 straipsnis

1. Ši Konvencija taikoma visoms dirbančioms moterims, tarp jų moterims, dirbančioms netipinių formų priklausomus darbus.

2. Kiekviena šią Konvenciją ratifikuojanti Organizacijos narė, pasikonsultavusi su atitinkamomis darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, gali visiškai arba iš dalies netaikyti šios Konvencijos tam tikroms darbuotojų kategorijoms, jei taikant šią Konvenciją kiltų ypatingų esminio pobūdžio problemų.

3. Kiekviena Organizacijos narė, pasinaudojusi šio straipsnio 2 dalyje numatyta galimybe, savo pirmajame Konvencijos taikymo pranešime, rengiamame pagal Tarptautinės darbo organizacijos įstatų 22 straipsnį, pateikia darbuotojų kategorijų, kurioms nebus taikoma ši Konvencija, sąrašą bei Konvencijos netaikymo šioms kategorijoms priežastis. Kituose pranešimuose Organizacijos narė nurodo priemones, kurių buvo imtasi siekiant nuosekliai išplėsti Konvencijos nuostatų taikymą šioms kategorijoms.

SVEIKATOS APSAUGA

3 straipsnis

Kiekviena Organizacijos narė, pasikonsultavusi su atitinkamomis darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, imasi reikiamų priemonių siekdama užtikrinti, kad nėščios arba krūtimi maitinančios moterys nebūtų verčiamos dirbti darbų, kuriuos kompetentingos institucijos pripažino kenkiančiais motinos ar vaiko sveikatai arba įvertinus buvo nustatyta nemaža rizika motinos ar jos vaiko sveikatai.

MOTINYSTĖS ATOSTOGOS

4 straipsnis

1. Nacionalinės teisės ir praktikos nustatyta tvarka pateikusi medicinos pažymą arba kitą atitinkamą dokumentą, kuriame būtų nurodyta numanoma vaiko gimimo diena, moteris, kuriai taikoma ši Konvencija, turi teisę į ne trumpesnes kaip 14 savaičių motinystės atostogas.

2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytų atostogų trukmę kiekviena Organizacijos narė nurodo šios Konvencijos ratifikavimo raštą lydinčiame pareiškimе.

3. Kiekviena Organizacijos narė vėliau gali deponuoti Tarptautinio darbo biuro generaliniam direktoriui kitą pareiškimą, kuriuo pailginamos motinystės atostogos.

4. Atsižvelgiant į motinos ir vaiko sveikatos apsaugą, motinystės atostogas sudaro privalomos šešių savaičių atostogos po vaiko gimimo, jeigu vyriausybė ir atitinkamos darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančios organizacijos valstybės lygiu nėra susitarusios kitaip.

5. Motinystės atostogų iki gimdymo dalis gali būti pailginta bet koku laikotarpiu, kurį sudaro skirtumas tarp numanomos ir tikrosios vaiko gimimo dienos, nesumažinant privalomos atostogų po gimdymo dalies.

ATOSTOGOS LIGOS ARBA KOMPLIKACIJŲ ATVEJU

5 straipsnis

Ligos, komplikacijų arba komplikacijų tikimybės dėl nėštumo ar gimdymo atveju pateikus medicinos pažymą suteikiamos atostogos prieš motinystės atostogas arba po jų. Tokių atostogų pobūdis ir maksimali trukmė gali būti nustatyta pagal nacionalinę teisę ir praktiką.

IŠMOKOS

6 straipsnis

1. Moterims, kurios nedirba dėl motinystės atostogų, numatytų 4 ir 5 straipsniuose, piniginės išmokos skiriamos pagal nacionalinius įstatymus ir kitus teisės aktus arba kitu nacionalinę praktiką atitinkančiu būdu.

2. Piniginės išmokos turi būti tokio dydžio, kad užtikrintų reikiamą moters bei jos vaiko sveikatos būklę ir tinkamą gyvenimo lygį.

3. Jeigu pagal nacionalinę teisę ar praktiką piniginių išmokų, mokamų už 4 straipsnyje numatytas atostogas, dydis yra skaičiuojamas atsižvelgiant į buvusį uždarbį, tokių išmokų dydis negali būti mažesnis kaip du trečdaliai buvusio moters uždarbio arba to uždarbio, į kurį atsižvelgiama apskaičiuojant išmokos dydį.

4. Jeigu pagal nacionalinę teisę ar praktiką yra naudojami kiti piniginių išmokų už 4 straipsnyje numatytas atostogas nustatymo metodai, tokių išmokų dydis prilyginamas vidutiniam išmokos dydžiui, apskaičiuotam pagal šio straipsnio 3 dalį.

5. Kiekviena Organizacijos narė užtikrina, kad didžioji dalis moterų, kurioms taikoma ši Konvencija, atitektų piniginių išmokų skyrimo sąlygas.

6. Jeigu pagal nacionalinius įstatymus ir kitus teisės aktus arba kitu valstybės praktiką atitinkančiu būdu moteris neatitinka sąlygų piniginei išmokai gauti, ji turi teisę į pakankamas išmokas iš socialinės paramos fondų, atlikus tokiai paramai gauti reikalingą materialinės padėties patikrinimą.

7. Sveikatos priežiūros išmokos motinai ir jos vaikui skiriamos pagal nacionalinius įstatymus ir kitus teisės aktus arba bet kokių kitu valstybės praktiką atitinkančiu būdu. Sveikatos priežiūros išmokos apima rūpybos prieš gimdymą, gimdymo metu ir po gimdymo, taip pat prireikus gydymo stacionare išlaidas.

8. Siekiant apsaugoti moterų padėtį darbo rinkoje, išmokos už atostogas, numatytas 4 ir 5 straipsniuose, skiriamos per privalomojo socialinio draudimo ar viešuosius fondus arba vidaus nacionalinės teisės ir praktikos nustatytu būdu. Darbdavys, jei nesutinka, neprivalo asmeniškai padengti tiesioginių piniginių išmokų, skiriamų jo įdarbintai moteriai, išlaidų, išskyrus tuos atvejus, kai:

a) tai buvo numatyta valstybės narės nacionalinėje teisėje ar praktikoje iki tol, kol Tarptautinė darbo organizacija priėmė šią Konvenciją; arba

b) dėl to vėliau valstybės lygiu susitaria vyriausybė ir darbdaviams bei darbuotojams atstovaujančios organizacijos.

7 straipsnis

1. Laikoma, kad Organizacijos narė, kurios ekonomika ir socialinės apsaugos sistema nepakankamai išplėtotą, vykdo 6 straipsnio 3 ir 4 dalies reikalavimus, jei ji pinigines išmokas skiria pagal ne mažesnę tarifą negu tų išmokų, kurios nacionalinių įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka yra skiriamos ligos ar laikinojo nedarbingumo atveju.

2. Organizacijos narė, kuri pasinaudoja šio straipsnio 1 dalyje numatyta galimybe, pirmajame šios Konvencijos taikymo pranešime, rengiamame pagal Tarptautinės darbo organizacijos įstatų 22 straipsnį, paaiškina savo pasirinkimo priežastis ir nurodo skiriamų piniginių išmokų tarifą. Kituose pranešimuose Organizacijos narė nurodo priemones, kurių buvo imtasi siekiant nuosekliai didinti išmokų tarifą.

DARBO VIETOS IŠSAUGOJIMAS IR DISKRIMINAVIMO IŠVENGIMAS

8 straipsnis

1. Darbdavys neturi teisės atleisti moterį iš darbo jos nėštumo arba motinystės atostogų, numatytų 4 bei 5 straipsniuose, metu arba laikotarpiu po jos grįžimo į darbą, kuri nustato nacionaliniai įstatymai ir kiti teisės aktai, išskyrus tuos atvejus, kai atleidimo priežastys nėra susijusios su nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio maitinimu krūtimi. Įrodinėjimo našta, kad moters atleidimo iš darbo pagrindas nesusijęs su jos nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio maitinimu krūtimi, tenka darbdaviui.

2. Po motinystės atostogų moteriai garantuojama teisė grįžti į tas pačias arba lygiavertes pareigas, kurios apmokamos tuo pačiu tarifu.

9 straipsnis

1. Kiekviena Organizacijos narė imasi reikiamų priemonių, užtikrinančių, kad motinystė nebūtų diskriminavimo darbe, taip pat (nepaisant 2 straipsnio 1 dalies) siekiant įsidarbinti, priežastis.

2. Šio straipsnio 1 dalyje nurodytos priemonės apima draudimą reikalauti, kai moteris kreipiasi dėl įdarbinimo, kad būtų atliktas nėštumo testas arba būtų pristatyta pažyma apie atliktą testą, išskyrus tuos atvejus, kai to reikalaujama pagal nacionalinius įstatymus ar kitus teisės aktus dėl darbų, kurie:

a) pagal nacionalinius įstatymus ar kitus teisės aktus yra draudžiami arba ribojami dirbti nėščioms ar krūtimi maitinančioms moterims; arba

b) kelia pripažintą arba didelį pavojų motinos ir vaiko sveikatai.

KRŪTIMI MAITINANČIOS MOTINOS

10 straipsnis

1. Kad galėtų krūtimi pamaitinti savo vaiką, moteriai suteikiama teisė į vieną arba daugiau pertraukų per dieną arba teisė į trumpesnę darbo dieną.

2. Laikotarpį, per kurį suteikiamos pertraukos kūdikiui maitinti arba sutrumpinama darbo diena, pertraukų ir sutrumpintos darbo dienos valandų skaičių, tų pertraukų trukmę ir darbo dienos sutrumpinimo tvarką nustato nacionalinė teisė ir praktika. Pertraukos kūdikiui maitinti arba laikas, kuriuo sutrumpinama darbo diena, laikomi darbo laiku ir atitinkamai atlyginami.

PERIODINĖ PERŽIŪRA

11 straipsnis

Kiekviena Organizacijos narė, konsultuodamasi su atitinkamomis darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, periodiškai nagrinėja, ar tikslinga pailginti 4 straipsnyje numatytas motinystės atostogas bei 6 straipsnyje numatytų piniginių išmokų dydį arba tarifą.

ĮGYVENDINIMAS

12 straipsnis

Ši Konvencija įgyvendinama vadovaujantis įstatymais ir kitais teisės aktais, išskyrus tuos atvejus, kai ji įgyvendinama tokiomis priemonėmis, kaip: kolektyvinės sutartys, arbitražo teismo sprendimai, teismo sprendimai arba bet kuriuo kitu nacionalinę praktiką atitinkančiu būdu.

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

13 straipsnis

Ši Konvencija pakeičia 1952 m. Motinystės apsaugos konvenciją (su pakeitimais).

14 straipsnis

Oficialūs šios Konvencijos ratifikavimo raštai siunčiami Tarptautinio darbo biuro generaliniam direktoriui įregistruoti.

15 straipsnis

1. Ši Konvencija privaloma tik toms Tarptautinės darbo organizacijos narėms, kurių ratifikavimo raštus yra įregistravęs Tarptautinio darbo biuro generalinis direktorius.

2. Ji įsigalioja po dvylikos mėnesių nuo tos dienos, kai generalinis direktorius įregistruoja dviejų Organizacijos narių ratifikavimo raštus.

3. Kiekvienoje valstybėje Organizacijos narėje ši Konvencija pradeda galioti po dvylikos mėnesių nuo jos ratifikavimo rašto įregistravimo dienos.

16 straipsnis

1. Kiekviena Organizacijos narė, ratifikavusi šią Konvenciją, praėjus dešimčiai metų nuo jos įsigaliojimo dienos, gali ją denonsuoti, nusiųsdama Tarptautinio darbo biuro generaliniam direktoriui įregistruoti pareiškimą dėl denonsavimo. Denonsavimas įsigalioja po metų nuo jo įregistravimo dienos.

2. Kiekvienai Organizacijos narei, kuri ratifikavo šią Konvenciją ir pasibaigus šio straipsnio 1 dalyje nurodytam dešimties metų terminui per metus nepasinaudojo šiame straipsnyje numatyta denonsavimo teise, Konvencija galios dar dešimt metų, o vėliau Organizacijos narė galės ją denonsuoti pasibaigus kiekvienam dešimties metų terminui šiame straipsnyje numatyta tvarka.

17 straipsnis

1. Tarptautinio darbo biuro generalinis direktorius informuoja visas Tarptautinės darbo organizacijos nares apie visų ratifikavimo raštų ir pareiškimų dėl denonsavimo, kuriuos jam atsiuntė Organizacijos narės, įregistravimą.

2. Informuodamas Organizacijos nares apie gauto antrojo ratifikavimo rašto įregistravimą, generalinis direktorius atkreipia jų dėmesį į šios Konvencijos įsigaliojimo datą.

18 straipsnis

Tarptautinio darbo biuro generalinis direktorius nusiunčia Jungtinių Tautų Organizacijos Generaliniam Sekretoriui įregistruoti pagal Jungtinių Tautų Organizacijos Įstatų 102 straipsnį išsamius duomenis apie visus ratifikavimo raštus ir pareiškimus dėl denonsavimo, kuriuos jis yra įregistravęs pagal ankstesnių straipsnių nuostatas.

19 straipsnis

Jei Tarptautinio darbo biuro Administracinė taryba mano, jog yra būtina, ji informuoja Generalinę konferenciją apie šios Konvencijos taikymą ir svarsto, ar į Konferencijos darbotvarkę įtraukti klausimą dėl Konvencijos visiško ar dalinio pakeitimo.

20 straipsnis

1. Jei Konferencija priims naują konvenciją, visiškai ar iš dalies pakeičiančią šią Konvenciją, ir jeigu naujojoje konvencijoje nebus numatyta kitaip, tai:

a) kuriai nors Organizacijos narei ratifikavus naująją pakeičiančiąją konvenciją, nepaisant 16 straipsnio nuostatų, tuoj pat *ipso jure* denonsuojama ši Konvencija tuo atveju, kai naujoji pakeičianti konvencija yra įsigaliojusi;

b) nuo naujosios pakeičiančiosios konvencijos įsigaliojimo dienos Organizacijos narės ratifikuoti šios Konvencijos nebegali.

2. Ši dabartinės formos ir turinio Konvencija kiekvienu atveju galioja toms Organizacijos narėms, kurios ją ratifikavo, bet neratifikavo pakeičiančiosios konvencijos.

21 straipsnis

Šios Konvencijos tekstai anglų ir prancūzų kalbomis turi vienodą teisinę galią.
