

PRAVNI POLOŽAJ RADNICA PREMA USTAVU, KONVENCIJAMA I PREPORUKAMA MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA

I. UVOD

Osnovana 1919. godine, Međunarodna organizacija rada je ponikla na osećanju potrebe za stvaranjem veće pravde i humanosti i sa željom da se obezbedi trajan svetski mir koji se, prema njenom Ustavu, može zasnovati samo na socijalnoj pravdi. Obzirom na to Medunarodna organizacija rada je sebi postavila za cilj hitno poboljšavanje uslova rada koji velikom broju radnika nanose nepravdu, bedu i odricanje i koji, samim tim, potkopavaju osnove trajnog mira. To se ima postići poboljšavanjem uslova rada na pr. u pogledu regulisanja radnog vremena, uključujući i određivanje maksimalnog trajanja dnevnog i nedeljnog rada, regulisanjem ponude radne snage, borborom protiv nezaposlenosti, garantovanjem zarade koja osigurava povoljnije uslove života, zaštitom radnika protiv opštih ili profesionalnih bolesti i nesreća pri radu, posebnom zaštitom zaposlene omladine i žena, uvođenjem i unapredjivanjem sistema starosnih i invalidskih penzija, zaštitom interesa radnika zaposlenih u inostranstvu, potvrđivanjem načela: „jednaka plata za jednak rad” i načela sindikalne slobode, organizovanjem stručnog i tehničkog obrazovanja i predeuzimanjem drugih sličnih mera. Pri određivanju ovih ciljeva i njihovom stavljanju u zadatak Međunarodnoj organizaciji rada bilo je prisutno i saznanje da neprihvatanje stvarno humanog sistema zakonodavstva o radu od strane bilo koje zemlje stvara smetnje naporima nacija koje žele da poboljšaju položaj radnika u svojoj zemlji.¹

Formulisani 1919. godine, gornji ciljevi Međunarodne organizacije rada su bili podržani, prošireni i aktualizovani tzv. Filadelfijskom deklaracijom usvojenom 1944. godine, a na osnovu zahteva baziranih na dotad ostvarenom sveopštem napretku u svetu, kako u sferi materijalnih, tako i u sferi društvenih odnosa.

¹ Vidi uvodni deo Ustava Međunarodne organizacije rada.

U uverenju da je iskustvo u potpunosti potvrdilo osnovanost ciljeva sadržanih u Ustavu Međunarodne organizacije rada, Filadelfijska deklaracija potvrđuje, između ostalog, da: svi ljudi, bilo koje rase, vere ili pola, imaju pravo da traže svoj materijalni napredak i duhovni razvoj u slobodi i dostojanstvu, u ekonomskoj sigurnosti i sa jednakim mogućnostima. Ostvarivanje uslova za postizanje ovih rezultata treba da bude glavni cilj svake nacionalne i međunarodne politike. Međunarodna organizacija rada ima da u odnosu na ovaj osnovni cilj ispituje i razmatra, u međunarodnom obimu, sve ekonomske programe akcija i mera. U ostvarivanju zadataka koji su joj povereni Međunarodna organizacija rada može uključiti u svoje odluke i preporuke sve odredbe za koje bude smatrala da su podesne.

Filadelfijskom deklaracijom se Međunarodna organizacija rada, isto tako, svečano obavezala da među narodima sveta podržava sprovođenje u delo programa za ostvarivanje: punog zaposlenja i podizanja životnog standarda; zaposlenja radnika na radnim mestima koja odgovaraju njihovim stručnim i fizičkim sposobnostima na kojima će biti od najveće koristi za sebe i društvo kao celinu; omogućavanje sticanja potrebnih kvalifikacija i korisne fluktuacije radne snage uključujući migraciju i naseljavanje; mogućnosti jednakog učešća za sve u naprednim tekovinama u pogledu zarada, trajanja radnog vremena i drugih uslova rada i minimalnih plata potrebnih za život zaposlenih; stavrnog priznavanja kolektivnog ugovaranja; proširenja mera socijalnog obezbeđenja kako bi se obezbedio osnovni prihod svima onima kojima je potrebna takva zaštita; odgovarajuće zaštite života i zdravlja radnika na svim poslovnim; zaštita majke i deteta; odgovarajući nivo ishrane, stanovanja i sredstava za razonodu i kulturu i obezbeđivanje jednakih mogućnosti za stručno obrazovanje.

Na kraju Filadelfijske deklaracije se izražava uverenje da potpunije i šire korišćenje svetskih proizvodnih mogućnosti potrebnih za ostvarivanje velikih ciljeva preciziranih u ovoj Deklaraciji može biti obezbeđeno putem efikasne akcije na međunarodnom i nacionalnom planu, putem daljeg i ravnomernijeg razvijanja proizvodnih snaga, naročito u nedovoljno razvijenim krajevima sveta, da bi se izbegle ozbiljne ekonomske fluktuacije. Obzirom na rečeno se u Deklaraciji obećava saradnja Međunarodne organizacije rada sa svim međunarodnim organizacijama kojima bi mogao biti poveren deo odgovornosti u ovom velikom zadatku kao i poboljšanju zdravlja, vaspitanja i blagostanja svih naroda. Najzad se u Deklaraciji podvlači uverenje da su načela u njoj sadržana primenjiva na sve narode sveta. Što se tiče načina primene ovih načela, mora se voditi računa o stepenu razvoja svake zemlje kao i o tome da u svetu još uvek postoji nesamostalne zemlje.²

Međunarodna organizacija rada, budući specijalizovana institucija koja se bavi problemima rada i utvrđivanjem pravnih normi za njihovo rešavanje, vrši znatan uticaj na položaj radnika u svetu, kako 121 zemlje članice ove organizacije, tako i u zemljama izvan svoga članstva. Njena sveukupna aktivnost direktno utiče na položaj radnika budući da su one sastavni i nerazdvojni deo svetske radničke klase. Njihove težnje, teško-

² Vidi Deklaraciju o svrsi i ciljevima Međunarodne organizacije rada usvojenu u Filadelfiji 1944. godine.

će itd. su, najčešće, iste sa onima koje imaju radnici. One su takođe zainteresovane za pitanja: pravičnog nagradivanja, uslove rada, zaštitu na radu, odmore i odsustva, socijalno osiguranje i td. Ako se, u vezi s tim, prostudira čitavi Međrnadoni kodeks o radu lako će se moći videti da se, izuzev nekoliko konvencija i preporuka namenjenih sektorima u kojima se, skoro isključivo, zapošljavaju samo radnici, sve ostale konvencije i preporuke odnose na radnike, kao i na radnike.

Služeći se klasifikacijom konvencija i preporuka po predmetu regulisanja vidimo da se na radnike, baš kao i na radnike, odnose konvencije i preporuke kojima se regulišu opšta i osnovna prava čoveka u vezi sa radom, zapošljavanje i nezaposlenost, uslove rada, socijalno osiguranje, radne odnose, statistiku rada i td. Jednako stvari stoje i onda kad ove pravne instrumente klasifikujemo po delatnostima ili sektorima zapošljavanja. Na radnike kao i na radnike se odnose konvencije i preporuke primenjive na lica zaposlena uopšte, ona zaposlena u industriji, gradevinarstvu, saobraćaju, trgovini, javnim službama, ostalim vanprivrednim delatnostima, poljoprivredi i td. Kao opšte zaštitni instrumenti svi se oni odnose i na zaštitu zaposlenih žena uopšte. Obzirom na rečeno sve konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada, bez obzira na predmet regulisanja i sektor primene, imaju veliki značaj za položaj zaposlenih žena, baš kao i na položaj zaposlenih muškaraca.

II. POSEBNA ZAŠTITA ZAPOSLENIH ŽENA PREMA PRAVNIM INSTRUMENTIMA MOR

§ 1. *Opšti princip i sistematika*

Potreba za posebnom zaštitom zaposlenih žena rezultira i može rezultirati iz brojnih razloga. Među njima su, kako mislimo, najznačajniji: snaga zastarelih predrasuda, fizička konstitucija žene i njena dvostruka društvena uloga na relaciji radno mesto — porodica. Ova saznanja su bila opšte poznata i, manje ili više, priznata i u vreme osnivanja Međunarodne organizacije rada, a u još većoj meri 1944. godine kada je, po drugi put, precizirana svrha i određeni ciljevi i zadaci ove međunarodne organizacije.

Kao rezultat pomenutih saznanja se već u Preambuli Ustava Međunarodne organizacije rada posebna zaštita zaposlenih žena ubraja među najvažnije ciljeve čije ostvarivanje se stavlja u zadatak ove međunarodne organizacije. Filadelfijska deklaracija postavljaajući kao cilj eliminisanje diskriminacije u oblasti radnih odnosa uopšte, zahteva eliminaciju diskriminacije na ovom području i po osnovu polova. U tom smislu Deklaracija potvrđuje da: „sva ljudska bića, bilo koje rase, vere, ili pola imaju pravo da traže svoj materijalni napredak i duhovni razvoj u slobodi i dostojanstvu, u ekonomskoj sigurnosti i sa jednakim mogućnostima”. Deklaracijom se, dalje, Međunarodna organizacija rada svečano obavezuje da će među narodima sveta podržavati sprovođenje u delo programa za ostvarivanje: „...zaštite majke i deteta ...”.

Polazeći od izloženih ciljeva u vezi sa posebnom zaštitom žena u radnom odnosu Međunarodna organizacija rada je, u toku svoje dosadašnje aktivnosti, proučila i pravno regulisala najvažnija pitanja iz ove oblasti. O posebnoj zaštiti žena u radnom odnosu je dosada doneto 7. konvencija i 6. preporuka. Neke od njih se odnose na sve ili na većinu zaposlenih žena, a neke na radnice-trudnice i radnice-majke sa malom decom. Gledano po područjima zapošljavanja neki od tih instrumenata se odnose na sve oblasti rada, a neki samo na pojedine sektore kao što su: industrija, saobraćaj i rudarstvo; trgovina, javne službe i druge vanprivredne delatnosti; poljoprivreda i td. U redovima koji slede detaljnije će se razmotriti konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada koje sadrže odredbe o posebnoj zaštiti zaposlenih žena. Najpre će biti reči o onima koje se odnose na sve ili većinu zaposlenih žena, a potom o onima koje se odnose na radnice-trudnice i radnice-majke sa malom decom.

§ 2. Pravni instrumenti Međunarodne organizacije rada koji se odnose na posebnu zaštitu svih ili većine zaposlenih žena

U red konvencija i preporuka ove grupe spadaju one koje se odnose na: zaštitu od diskriminacije u pogledu plaćanja rada jednake vrednosti, zaštitu radnika od noćnog rada i zaštitu radnika od rada pod zemljom. Navedenim redosledom ćemo se i pozabaviti ovim pravnim instrumentima.

1. Zaštita od diskriminacije u pogledu plaćanja rada jednake vrednosti

Na svom trideset i četvrtom zasedanju, održanom 1951. godine, Opšta konferencija Međunarodne organizacije rada je usvojila Konvenciju (br. 100) o jednakosti nagradivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti. Pod izrazom „nagradihanje”, u smislu ove Konvencije, podrazumeva se nadnica ili plata, osnovna, dopunska i minimalna, kao i sve drugo što se isplaćuje direktno ili indirektno, u novcu ili naturi od strane poslodavca radniku, a na osnovu zaposlenja ovog poslednjeg. Pod pojmom „jednakost” u nagradivanju muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti se razumeju stope nagradivanja određene bez diskriminacije u pogledu pola. Prema ovoj Konvenciji svaka zemlja članica Međunarodne organizacije rada mora obezbediti primenu principa jednakosti u nagradivanju za rad jednake vrednosti na sve radnike bilo: putem nacionalnog zakonodavstva, bilo putem sistema ustanovljenog ili priznatog od strane domaćeg zakonodavstva, bilo putem kolektivnih ugovora o radu ili, najzad, kombinacijom ovih raznih sistema.

Razlike u nagradivanju, bez obzira na pol, koje odgovaraju razlika- ma proizišlim iz objektivne procene poslova i uslova pod kojim se ti poslovi obavljaju ne smatraju se, ni prema odredbama ove Konvencije protivnim principu jednakosti u nagradivanju muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti. Konvencijom se, najzad, obavezuju

zemlje članice Međunarodne organizacije rada da, na odgovarajući način, sarađuju sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, a u cilju sprovođenja u život usvojenih odredaba o jednakosti nagradivanja radnika i radnica za rad jednakve vrednosti.

Nagradivanje prema radu spada u red najvažnijih opštih i osnovnih uslova rada. Otuda se sa sigurnošću može reći da eliminisanje diskriminacije na ovom području vodi ka ostvarivanju jednog od velikih idea čovečanstva. Imala se na umu, pored svega ostalog, i ogromna snaga predrasuda u ovoj oblasti kao i nedovoljno prisutna želja da se u odgovarajućoj meri prizna dvostruki teret žene-radnice i žene-majke, tek tada će se moći sagledati sav značaj Konvencije o jednakosti nagradivanja muške i ženske radne snage za rad jednakve vrednosti. Ona spada u red najvažnijih pravnih instrumenata Međunarodne organizacije rada uopšte, a razume se, i u još većoj meri u red najvažnijih pravnih instrumenata kojima se reguliše posebna zaštita zaposlenih žena na međunarodnom planu. Ratifikovana u 62 zemlje članice Međunarodne organizacije rada, ova Konvencija je postala sastavni deo njihovih nacionalnih zakonodavstava.³ Kao takva ona je deo i našeg pozitivnog zakonodavstva o radu obzirom na činjenicu da je Prezidijum Narodne skupštine FNR Jugoslavije ratifikovao ovu konvenciju 1952. godine.⁴

Iste godine kao i Konvenciju, Međunarodna organizacija rada je donela i Preporuku (br. 90) o jednakosti u nagradivanju muške i ženske radne snage za rad jednakve vrednosti. Preporukom se detaljnije preporučuju načini i metodi čijom bi se primenom ti ciljevi najadekvatnije mogli ostvariti.

2. Zaštita zaposlenih žena od noćnog rada

U vezi sa zaštitom zaposlenih žena od noćnog rada Međunarodna organizacija rada donela je tri konvencije i to su: Konvencija (br. 4) o noćnom radu žena doneta 1919. godine, Konvencija (br. 41) o noćnom radu žena (revidirana) od 1934. godine i Konvencija (br. 89) o noćnom radu žena zaposlenih u industriji (revidirana) od 1948. godine. Osim ovih konvencija, Međunarodna organizacija rada je donela i Preporuku (br. 13) o noćnom radu žena zaposlenih u poljoprivredi 1921. godine.

Noćni rad, inače teži od dnevnog i pri obavljanju iste vrste poslova, takođe spada u red opštih i osnovnih uslova rada. Broj i redosled usvojenih međunarodnih pravnih instrumenata evidentno pokazuju da zaštiti zaposlenih žena od noćnog rada Međunarodna organizacija rada poklanja veliku i kontinuiranu pažnju. Navedenim instrumentima su radnice, i to na međunarodnom planu, zaštićene od noćnog rada u najmasovnijim sektorima zapošljavanja, a uz to, u sektorima gde su uslovi rada, obzirom na prirodu poslova koji se obavljaju, najveži. Do sada su konvencije o zaštiti radnica od noćnog rada doživele 139 ratifikacije u zemljama članicama Međunarodne organizacije rada. Naša zemlja je, zajedno sa još 47 drugih, ratifikovala Konvenciju o noćnom radu žena

³ Dr Ratko Pešić: Međunarodne konvencije rada, „Zbirka propisa”, Beograd, 1968, str. 334.

⁴ „Službeni vesnik” Prezidijuma Narodne skupštine FNR Jugoslavije, br. 12/1952.

(revidiranu) od 1948. godine.⁵ Ovom Konvencijom se od noćnog rada štite žene zaposlene u industriji, građevinarstvu i rudarstvu.

Industrijskim preduzećima, u smislu ove Konvencije, smatraju se naročito: rudnici, kamenolomi i ekstraktivne industrije svake vrste; industrije u kojima se proizvodi izrađuju, čiste, opravljaju, ukrašavaju, dovršavaju, pripremaju za prodaju, ruše ili razvaljuju, ili u kojima se materijal prerađuje podrazumevajući tu izgradnju brodova, proizvodnju, prerađivanje i prenošenje elektriciteta i motorne snage uopšte; preduzeća za izgradnju i građevinarstvo, uključujući radove izgradnje, opravljanja, održavanja, menjanja i demoliranja.

Pošto je precizirano šta sve treba razumeti pod pojmom „industrijsko preduzeće”, u daljim odredbama Konvencija definiše izraz „noć”. Pod tim pojmom se, prema ovoj Konvenciji, ima razumeti period od najmanje jedanaest neprekidnih časova uključujući interval određen od strane nadležne vlasti svake zemlje članice Međunarodne organizacije rada od najmanje sedam neprekidnih časova između 22 časa i 7 časova narednog dana. Nadležna vlast može propisati razne intervale za razne sektore industrije, preduzeća ili grana industrije ili preduzeća pri čemu je dužna konsultovati organizacije poslodavaca i radnike pre nego što odredi interval koji počinje posle 23 časa.

„Žene”, kaže se u čl. 3 Konvencije o noćnom radu žena zaposlenih u industriji, „bez razlike na godine starosti, ne mogu biti zaposlene za vreme noći ni u jednom industrijskom preduzeću, javnom ili privatnom, niti u ma kojem pogonu jednog od ovih preduzeća, sa izuzetkom preduzeća u kojima su zaposleni samo članovi iste porodice”.

Od izloženog pravila su Konvencijom predviđeni neki izuzeci. Oni se temelje na različitim okolnostima kao što su: viša sila, kvarljivost sirovina ili materijala, naročite okolnosti o kojima nacionalni interes zahteva da se vodi računa, sezonski karakter pojedinih industrija, klimatski uslovi, položaj zaposlene žene i vrsta delatnosti kojom se bavi žena zaposlena u industriji.

Ženama zaposlenim u industriji, izuzetno se može naložiti noćni rad u slučaju više sile koja je izazvala prekid u radu, a nije se mogla predvideti i nema periodični karakter. Ovo isto tako važi i za slučaj kad se radi sa sirovinama i materijalom podložnim kvarenju i to radi spašavanja istih od neizbežne propasti. Zabranu noćnog rada žena se može suspendovati, odnosno ukinuti odlukom vlade kad to, zbog naročito ozbiljnih okolnosti, zahteva nacionalni interes, pošto se prethodno konsultuju organizacije poslodavaca i radnika. O zabrani izrečenoj sa ovog razloga vlada je dužna, prema Konvenciji, obavestiti Generalnog direktora Međunarodnog biroa rada u svom godišnjem izveštaju o primeni Konvencije o noćnom radu žena zaposlenih u industriji.

U sezonskoj industriji i u svim slučajevima kada izuzetne okolnosti to zahtevaju dužina noćnog perioda od 11 časova može biti skraćena na 10 časova za vreme od 60 dana godišnje. Prema ovoj Konvenciji, dalje, u zemljama gde je rad danju zbog klime naročito težak noćni period može biti kraći pod uslovom da se u naknadu daje, u toku dana, odgovarajući odmor. Najzad, zabrana noćnog rada konstituisana ovom

⁵ „Službeni list FNRJ”, br. 8/58.

Konvencijom se ne odnosi na žene koje zauzimaju rukovodeća mesta ili mesta tehničkog karaktera za koja snose odgovornost, kao ni na žene zaposlene u službama za higijenu i socijalnim službama, a koje inače ne obavljaju fizički posao.

3. Zaštita zaposlenih žena od rada pod zemljom

Zaštita radnika od rada pod zemljom jeste značajan vid zaštite. Kroz njega se eliminišu ili bitno ublažavaju opasnosti vezane za rad pod zemljom, pa i štetne posledice koje odatle proizlaze obzirom na psihofizičku konstituciju žene.

Konvenciju o zapošljavanju žena na podzemnim radovima (br. 45) usvojila je Međunarodna organizacija rada 1935. godine. U smislu ove Konvencije izraz „rudnik“ označava svako preduzeće javno ili privatno, za vadenje materija koje se nalaze pod zemljom. Konvencijom se određuje da nijedno lice ženskog pola, bez obzira na godine starosti, ne može biti zaposleno na podzemnim radovima u rudnicima.

Zakonodavstvima zemalja članica Međunarodne organizacije rada, a prema ovlašćenju sadržanom u Konvenciji o zapošljavanju žena na podzemnim radovima, od pravila po kome se zabranjuje podzemni rad za žene, mogu se izuzeti: žene koje zauzimaju rukovodeće položaje i koje ne obavljaju fizički rad; žene zaposlene u zdravstvenim i socijalnim službama; žene na učenju koje treba da provedu određeni staž u podzemnim delovima rudnika radi stručnog osposobljavanja i sve druge žene pozvane u izuzetnim prilikama da siđu u podzemne delove rudnika radi obvaljanja posla koji nema karakter fizičkog rada.

Konvenciju o zaštiti žena od rada pod zemljom su, do sada, ratifikovale 74 zemlje članice Međunarodne organizacije rada među kojima je i naša zemlja. Kod nas je ova konvencija ratifikovana 1952. godine.⁶ Iz broja ratifikacija proizlazi da ova Konvencija, kao minimum međunarodno-pravne zaštite zaposlenih žena od rada pod zemljom, predstavlja značajan pravni dokument.

§ 3. Naročita (specijalna) zaštita radnika-trudnica i radnika-majki sa malom decom prema normama pravnih instrumenata Međunarodne organizacije rada

Osim gore izloženih pravnih instrumenata Međunarodne organizacije rada koji za svoj predmet imaju posebnu zaštitu svih ili većine zaposlenih žena, a u pogledu pojedinih uslova rada, značajnu grupu ovih instrumenata predstavljaju konvencije i preporuke o naročitoj zaštiti radnika-trudnica i radnika-majki sa malom decom tj. o zaštiti materinstva. Na ovom području je Međunarodna organizacija rada domela Konvenciju (br. 3) o zapošljavanju žena pre i posle porođaja od 1919. godine i Konvenciju (br. 103) o zaštiti materinstva od 1952. godine. U istom smislu su donete i Preporuka (br. 12) o zaštiti pre i posle porođaja

⁶ „Službeni vesnik“ Prezidijuma Narodne skupštine FNRJ, br. 12/52.

žena zaposlenih u poljoprivredi od 1921. godine, kao i Preporuka (br 95) o zaštiti materinstva od 1952. godine.

Naša zemlja je ratifikovala kako Konvenciju o zapošljavanju žena pre i posle porođaja,⁷ tako i Konvenciju o zaštiti materinstva.⁸ Ovom drugom Konvencijom se obezbeđuju znatno veća prava zaposlenim ženama. Obzirom na to niže će se izložiti njene najvažnije postavke.

Konvencija o zaštiti materinstva se odnosi na žene zaposlene u industriji, poljoprivrednim preduzećima (gazdinstvima, dobrima, zadružama), brojnim vanprivrednim delatnostima kao i na žene radnice kod kuće. Izraz „industrijska preduzeća”, u smislu ove Konvencije obuhvata javna i privatna preduzeća, kao i njihove grane, a obuhvata naročito: rudnike, kamenolome i ekstraktivne industrije svake vrste; preduzeća u kojima se proizvode, izrađuju, prerađuju, čiste, opravljaju, ukrašavaju, dovršavaju, spremaju za prodaju, uništavaju ili ruše, ili u kojima se prerađuju sirovine, uključujući preduzeća za izgradnju brodova, za proizvodnju, preradu i prenos električne energije i motorne snage uopšte; građevinska preduzeća; preduzeća za prevoz putnika i robe, uključujući pretovar u dokovima, kejovima, magacinima, stovarištima i aerodromima.

Osim na žene zaposlene u industrijskim preduzećima, kako je već rečeno, ova se Konvencija odnosi i na žene zaposlene u brojnim drugim oblastima rada. Tako se ona odnosi i na žene zaposlene u sledećim preduzećima i službama javnim ili privatnim ili u vezi sa njihovom delatnošću; trgovackim preduzećima; pošti i telekomunikacijama; preduzećima ili administrativnim ustanovama čiji personal uglavnom radi na kancelarijskim poslovima; hotelima, pansionima, restoranima, klubovima, kafanama i drugim preduzećima gde se poslužuju jela i pića; stacionarnim zdravstvenim ustanovama, ustanovama za nemocne, siromašne i siročad; institucijama za priređbe i zabave, plaćeni kućni posao koji se obavlja u privatnim domaćinstvima; kao i u svim drugim ne-industrijskim oblastima na koje bi nadležna vlast odlučila da će se primenjivati odredbe ove Konvencije.

U smislu ove Konvencije izraz „poljoprivredni poslovi” obuhvata poslove koji se obavljaju u poljoprivrednim preduzećima, uključujući i plantaže i velika industrijalizovana poljoprivredna preduzeća. Nacionalna zakonodavstva, kad je reč o području primene ove Konvencije, od primene njenim odredbama može izuzeti preduzeća u komima su zaposleni samo članovi poslodavčeve porodice, u skladu sa definicijom članova porodice određenom u domaćem zakonodavstvu.

Konvencijom o zaštiti materinstva se, za radnice na koje se ona odnosi, konstituišu sledeća prava: pravo na porodiljsko odsustvo, pravo na naknadu zarade izgubljene u vezi sa porođajem, pravo na lekarsku pomoć u toku trudnoće, za vreme porođaja i posle porođaja, pravo na prekide u radu radi dojenja deteta, a po isteku porođajnog odsustva i pravo na zaštitu od otkaza u vreme trajanja porodiljskog odsustva, odnosno do isteka otkaznog roka u toku trajanja porodiljskog odsustva.

Porodiljsko odsustvo, prema odredbama Konvencije o zaštiti materinstva, traje najmanje 12 sedmica s tim da se jedan deo, ne manji od

⁷ „Službene novine”, br. 95-XXII/1927.

⁸ „Službeni list FNRJ”, br. 9/1955.

6 sedmica, obavezno ima koristiti posle porođaja. Ostatak odsustva se može koristiti na način propisan nacionalnim zakonodavstvom. Kad porođaj nastupi posle datuma predviđenog od lekara, odsustvo uzeto ranije se, u svakom slučaju, produžava do datuma stvarnog porođaja, a trajanje obaveznog odsustva posle porođaja ne treba zbog toga smanjivati. U slučaju bolesti koja proističu iz trudnoće, što se dokazuje lekarskim uverenjem, nacionalno zakonodavstvo treba da predviđi dodatno predporođajno odsustvo čije će maksimalno trajanje odrediti nadležna vlast. U slučaju bolesti prouzrokovane porođajem, što se, takođe, dokazuje lekarskim uverenjem, žena ima pravo na produženje posle-porođajnog odsustva čije će maksimalno trajanje odrediti nadležna vlast.

Za vreme trajanja porodiljskog odsustva radnica-porodilja ima pravo na naknadu zarade u visini dovoljnoj da obezbedi potpuno izdržavanje radnice i njenog deteta u dobrom higijenskim uslovima i na prijestojnom nivou. Kad se naknada određuje na osnovu prethodne zarade, a u okviru sistema obaveznog socijalnog osiguranja, ona ne sme biti manja od dve trećine mesečne zarade obračunskog perioda. Doprinosi za pokriće ove naknade se moraju naplaćivati iz zarada svih zaposlenih u sektorima na koje se odnose odredbe Konvencije o zaštiti materinstva.

Pravo na lekarsku pomoć obuhvata pomoć pre porođaja, za vreme porođaja i posle porođaja, kao i smeštaj u bolnicu ako je to potrebno i slobodu izbora lekara i bolnice. Pravo na lekarsku pomoć, kao i pravo na naknadu zarade porodilje mogu ostvarivati ili na teret fondova obaveznog sistema socijalnog osiguranja ili na teret javnih fondova. I u jednom, i u drugom slučaju ona će se davati punopravno svim radnicama koje ispunjavaju tražene uslove.

Majke-dojilje imaju pravo, a radi dojenja deteta, na jedan ili više prekida u radu čiju će dužinu odrediti nacionalna zakonodavstva. Prekidi u radu se imaju računati u vreme provedeno na radu i kao takvi biti plaćeni i to nezavisno od činjenice da su prekidi u radu u jednom slučaju regulisani nacionalnim zakonodavstvom, a u drugom kolektivnim ugovorom o radu.

Pravo na zaštitu od otkaza ova Konvencija konstituiše tako da otkaz dat u vreme korišćenja porodiljskog odsustva ili tako da otkazni rok ističe u toku trajanja ovog odsustva proglašava nezakonitim. Ipso fakto takav otkaz se ima smatrati nepostojecim, tj. kao da nije ni dat.

Od primene odredaba Konvencije o zaštiti materinstva, a na osnovu ovlašćenja u njoj sadržanim, mogu se izuzeti: žene zaposlene na nekim vanindustrijskim poslovima; radnice poljoprivrednih preduzeća osim onih zaposlenih na plantažama; žene koje obavljaju plaćene poslove u privatnim domaćinstvima; radnice kod kuće i radnice zaposlene u pomorskom saobraćaju. Ova odstupanja su punopravna ako su saopštena Međunarodnoj organizaciji rada izjavom vlade datom uz ratifikaciju Konvencije. Kasnijom izjavom vlade se, u svaku dobu, mogu obesnažiti izuzeća od primene Konvencije o zaštiti materinstva.

Istovremeno kad i Konvenciju, Međunarodna organizacija rada je usvojila i Preporuku o zaštiti materinstva koju je i naša zemlja akcep-

tirala.⁹ Tom preporukom se sugeriše zemljama članicama Međunarodne organizacije rada da svojim zakonodavstvom, a u cilju još adekvatnije zaštite materinstva, ustanove veća prava i pod povoljnijim uslovima od onih koja su, kao minimalna, konstituisana Konvencijom o zaštiti materinstva.

U pogledu porodiljskog odsustva se preporučuje uvecanje njegovog trajanja od najmanje 14 sedmica, kao i predviđanje daljih mogućnosti i više slučajeva u kojima bi ga nadležni organi mogli produžiti. U vezi sa visinom naknade umesto zarade koju radnica prima dok je na porodiljskom odsustvu sugerira se njeni 100% izjednačavanje sa zaradom koja služi za obračun kad god je to moguće. Pored novčane naknade na ime izgubljene zarade predlažu se i dodatna davanja u naturi ili novcu, a za opremu novorođenčadi, mleko i sl.

Preporukom se, dalje, želi obezbediti šira i kompleksnija lekarska pomoć. Pri tomese misli na pomoć diplomirane babice, stomatologa, lekara specijaliste, lekara opšte prakse i sl. Pomoć zdravstvenih radnika, prema ovoj Preporuci, treba ukazivati trudnicama odnosno porodiljama u njihovom stanu, zdravstvenim ustanovama, raznim savetovalištima i dr.

Što se, pak, tiče prekida u radu zbog dojenja dece preporučuje se da oni traju bar 90 minuta, zatim da treba ustanovljavati institucije čiji bi zadatak bio da olakšaju čuvanje i negu male dece, da izdržavanje takvih institucija treba subvencionirati i sl. U pogledu zaštite od otkaza se preporučuje da zaštitni period počne i pre odlaska na porodiljsko odsustvo i da se produži bar za mesec dana po isteku toga odsustva.

Pomenutom Preporukom se isto tako sugeriše zaštita trudnica i dojilja od svakog noćnog i prekovremenog rada. U pogledu rasporeda radnog vremena se preporučuju takva rešenja koja će ovim kategorijama radnica omogućiti potrebne pauze u radu. Dalje se predlaže zaštita trudnica i dojilja od rada na opasnim ili po zdravlje štetnim radnim mestima. Takvim treba smatrati naročito: svaki težak rad, rad koji zahteva dizanje, vuču ili guranje teških predmeta; rad koji zahteva preteran i neuobičajen fizički napor, naročito dugo stajanje; radove pri čijem se obavljanju zahteva specijalan napor za održavanje ravnoteže i radove sa mašinama koje vibriraju. Žena zaposlena na radu opasnom po zdravlje trebalo bi da bude raspoređena na neki drugi posao i to bez smanjivanja zarade. Pravo raspoređivanja na drugi posao iz razloga materinstva treba priznati i ženi čijem bi zdravstvenom stanju, prema nalazu lekara, odgovarala promena posla.

III. ZAKLJUČAK

Pošavši od principa sadržanih u svom Ustavu i Filadelfijskoj deklaraciji, Međunarodna organizacija rada je, kao što proizlazi iz svega napred rečenog, osim opšte zaštite lica u radnom odnosu, pa i zaposlenih žena kao takvih, konstituisala i razradila sistem posebne zaštite za radnice. Unutar njega se, dalje, izdvaja naročita, odnosno specijalna zaštita za radnice-trudnice i radnice-majke sa malom decom.

⁹ „Službeni list FNRJ”, br. 11/1956.

Sistem posebne zaštite zaposlenih žena, uz Ustav i Filadelfijsku deklaraciju Međunarodne organizacije rada, čine sedam konvencija i šest preporuka ove međunarone organizacije. Već ta činjenica, sama za sebe, rečito govori o tome koliko veliku pažnju Međunarodna organizacija rada posvećuje posebnoj zaštiti zaposlenih žena. S druge strane vremenska hronologija usvajanja ovih pravnih instrumenata nesumnjivo dokazuje da Međunarodna organizacija rada kontinuirano, u najbulkvalnijem smislu te reči, ulaže napore kako bi se, na međunarodnom planu, u što je moguće većoj meri i čim pre poboljšali uslovi života i rada zaposlenih žena.

Da bi se naglasio značaj ovih pravnih instrumenata mislimo da je dovoljno reći da se njima konstituišu koliko broja, toliko i značajna prava za zaposlene žene. U vezi sa uslovima rada to su: pravo na zaštitu od diskriminacije u pogledu plaćanja za rad jednakе vrednosti, pravo na zaštitu od noćnog rada i pravo na zaštitu od rada pod zemljom. U vezi sa okolnostima uslovljenim trudnoćom i porođajem konstituišu se pravo na: porodiljsko odsustvo, naknadu izgubljene zarade za vreme trajanja porodiljskog odsustva, lekarsku pomoć pre, za vreme i posle porođaja, pauze u radu radi dojenja deteta i pravo na zaštitu od otkaza u vreme trajanja porodiljskog odsustva. Osim toga se, za ovu drugu grupu zaposlenih žena, a dok postoje okolnosti vezane za materinstvo, predviđa dalja zaštita u vezi sa prekovremenim radom, noćnim radom, težinom posla, radom na radnim mestima sa povećanim opasnostima itd.

Ne gubeći izvida značaj svakog ponaosob pravnog instrumenta iz ove oblasti mislimo da treba posebno naglasiti važnost Konvencije o zaštiti zaposlenih žena od diskriminacije u oblasti nagradivanja za rad jednakе vrednosti i Konvencije o zaštiti materinstva. One, obzirom na predmet regulisanja, vrste i obim ustanovljenih prava i područje primene, nema sumnje, spadaju u red najznačajnijih konvencija Međunarodne organizacije rada uopšte.

Sedam konvencija iz ove oblasti su do sada ratifikovane 310 puta. Među njima je najviše puta ratifikovana Konvencija o zaštiti radnika od rada pod zemljom. Nju su ratifikovale 74 države članice Međunarodne organizacije rada. Tako preuzete međunarodne obaveze čine minimum u oblasti posebne pravne zaštite zaposlenih žena i, sasvim sigurno, solidan okvir i osnovu za usavršavanje i unapređivanje iste putem nacionalnih zakonodavstava.

Naša zemlja je, od sedam mogućih, ratifikovala pet konvencija i to: Konvenciju o zaštiti radnika od rada pod zemljom, Konvenciju o zaštiti radnika od noćnog rada, Konvenciju o zaštiti radnika pre i posle porođaja, Konvenciju o jednakosti u nagradivanju muške i ženske radne snage za rad jednakе vrednosti i Konvenciju o zaštiti materinstva. Isto tako je naša zemlja akceptirala i Preporuku o zaštiti materinstva.

Ratifikovane konvencije su postale sastavni i nerazdvojni deo našeg pozitivopravnog sistema posebne zaštite zaposlenih žena obavezan, kao i svaki drugi važeći propis, za pojedince i pravna lica. Obzirom i na to, između ostalog, Ustavom naše države, ustavima socijalističkih republika, Osnonim zakonom o radnim odnosima, zaštiti na radu, zdravstvenom, invalidskom i penzijskom osiguranju, kao i brojnim drugim

propisima je kod nas ustanovljen kompletan i kompleksan pozitivno-pravni sistem posebne zaštite zaposlenih žena. Tako naša država, i na ovom području, aktivno doprinosi i podupire napore Međunarodne organizacije rada preuzimanjem obaveza iz njenih pravnih instrumenata i staranjem za njihovo dosledno poštovanje u svom i u zakonodavstvu drugih zemalja.

Dr Dušan R. Paravina

LE STATUT JURIDIQUE DES OUVRIERS D'APRES LA CONSTITUTION,
LES CONVENTIONS ET LES RECOMMANDATIONS DE L'ORGANISATION
INTERNATIONALE DU TRAVAIL

RÉSUMÉ

L'auteur divise son article sous le titre ci-dessus en trois parties. Dans son introduction, il rappelle l'époque et les conditions où fut instituée l'Organisation internationale du travail. Il expose ensuite les objectifs que cette organisation internationale cherche à atteindre, d'après sa Constitution adoptée en 1919 et la Déclaration de Philadelphie de 1944. Parmi ces objectifs, étant donné l'objet de son étude, l'auteur souligne notamment ceux au centre desquels figure la femme employée. L'Organisation internationale du travail, en tant qu'institution spécialisée qui s'occupe des problèmes du travail sur le plan international et de la détermination des normes juridiques en vue de leur règlement, exerce une influence considérable sur la condition des travailleurs dans le monde, au sein des pays membres mais aussi en dehors de ceux-ci. Cette activité, rappelle l'auteur, du fait que les ouvrières constituent une partie intégrante et inséparable de la classe ouvrière se reflète directement sur leur statut juridique et, en conséquence, sur leur statut de fait.

Dans la deuxième partie, l'auteur consacre son attention aux instruments juridiques de l'Organisation internationale du travail dont le contenu consiste dans les normes sur la protection spéciale des ouvrières. Dans le cadre du premier groupe de ces instruments, il examine ceux par le contenu desquels on désire assurer une protection particulière de toutes les ouvrières ou de la plupart d'entre elles, pour des raisons relatives à la constitution psychophysique de l'ouvrière et à sa double charge — dans la famille et à son poste de travail. Dans ce contexte, l'auteur présente les normes internationales de protection spéciale des ouvrières: discriminations concernant la rémunération du travail de valeur égale, du travail de nuit et du travail souterrain. Dans le cadre du deuxième groupe, il procède à l'analyse des instruments juridiques de l'Organisation internationale du travail destinés à assurer une protection particulière de l'ouvrière enceinte et de l'ouvrière nourrice.

Dans la troisième partie, l'auteur présente ses conclusions. A la lumière de la chronologie de l'adoption, du contenu et du nombre des conventions et recommandations adoptées, destinées à une protection spéciale des ouvrières, il constate que l'Organisation internationale du travail attribue une attention considérable et continue au statut des femmes employées. De toutes les conventions adoptées, de la plus haute importance sont, sans nul doute, la Convention sur l'égalité de la rémunération de la main d'œuvre masculine et féminine pour le travail de valeur égale, et la Convention sur la protection de la maternité. Avec une série d'autres, ces conventions ont été ratifiées aussi par notre pays. Par cette ratification, ainsi que par le développement d'un système complet de protection des femmes employées dans la législation

de la RSF Yougoslavie, notre pays aide, d'une manière adéquate, la réalisation des objectifs de l'Organisation internationale du travail, d'une part, et la création des conditions réelles en vue de la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes, en tant qu'un des principes fondamentaux de la société socialiste, d'autre part.

