

КОНВЕНЦИЈЕ МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА

I. КОНВЕНЦИЈА БРОЈ 87 О СИНДИКАЛНИМ СЛОБОДАМА И ЗАШТИТИ СИНДИКАЛНИХ ПРАВА

Општа Конференција Међународне организације рада сазвана у Сан Франциску од стране Административног савета међународног бироа рада, саставши се 17. јуна 1948. године у своје тридесет и прво заседање.

Пошто је одлучила да прихвати у форми једне конвенције различите предлоге о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, питање обухваћено седмом тачком дневног реда заседања.

Узимајући у обзир да је Филадельфијска декларација још једном прокламовала да је "слобода изражавања и удруживања један од неопходних услова за одржавање прогреса".

Узимајући у обзир да је Међународна конференција рада, на свом тридесетом заседању, прихватила једногласно принципе који треба да буду основа међународног регулисања. Узимајући у обзир да је Генерална скупштина Уједињених нација, на своме Другом заседању усвојила ове принципе и позвала Међународну организацију рада да настави своја настојања како би најзад било могуће прихватити једну или више међународних конвенција.

Прихвата данас 9. јула 1948. године, доњу конвенцију која ће бити названа Конвенција о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, 1948.:

ДЕО I. - СИНДИКАЛНЕ СЛОБОДЕ

Члан 1.

Сви Чланови Међународне организације рада за које је на снази ова конвенција обавезују се да ће примењивати одредбе које следе.

Члан 2.

Радници и послодавци, без икаквих изузетака, имају право без претходног одобрења, да образују организације по своме избору, као и да приступају овим организацијама, под искључивим условом да се придржавају статута ових последњих.

Члан 3.

1. Радничке и послодавачке организације имају право на доношење својих статута и административних правила, слободних избора својих представника,

организовање свога управљања и делатности и формулисање свога акционог програма.

2. Јавне власти морају се уздржавати сваке интервенције такве природе која би имала за циљ ограничење овога права или ометање законског извршења.

Члан 4.

Радничке и послодавачке организације не могу бити распуштене или њихове делатности обустављене административним путем.

Члан 5.

Радничке и послодавачке организације имају право да установљавају федерације и конфедерације, као и да приступају истима, и све организације, федерације или конфедерације имају право да се учлањују у Међународне организације радника и послодаваца.

Члан 6.

Одредбе напред означених чланова 2, 3. и 4. примењују се и на федерације и конфедерације послодавачких и радничких организација.

Члан 7.

Добијање својства правног лица од стране радничких и послодавачких организација, њихових федерација и конфедерација, не може бити подвргнуто условима такве природе који би могли довести у питање примену одредаба горњих чланова 2, 3. и 4.

Члан 8.

1. У испуњењу права која су им овом Конвенцијом призната, радници, послодавци и њихове одговарајуће организације дужни су да као и друга лица и организоване заједнице поштују законитост.

2. Не може се националним законодавством наносити повреда нити исто примењивати на начин на који би се могла нанети повреда гаранција предвиђених овом конвенцијом.

Члан 9.

1. У којој мери ће се гаранције предвиђене овом конвенцијом примењивати на припаднике армије и полиције биће одређено националним законодавством.

2. У сагласности са принципима постављеним у параграфу 8. члана 19. Устава Међународне организације рада ратификација ове конвенције од стране неког Члана неће се сматрати да утиче на било који закон, пресуду, обичај или

споразум који дају припадницима оружаних снага и полиције гаранције предвиђене овом конвенцијом.

Члан 10.

У овој конвенцији, израз "организација" означава сваку организацију радника и послодаваца која има за циљ унапређење и заштиту интереса радника и послодаваца.

ДЕО II. - ЗАШТИТА СИНДИКАЛНИХ ПРАВА

Члан 11.

Сваки Члан Међународне организације рада за кога је ова конвенција на снази обавезује се да предузме све потребне и погодне мере да би трудбеницима и радницима обезбедио слободно вршење синдикалних права.

ДЕО III. - РАЗНЕ МЕРЕ

Члан 12.

1. Што се тиче територија поменутих у члану 35. Устава Међународне организације рада, онако као што је било допуњено амандманом уз Устав Међународне организације рада, 1946. са искључењем територија назначених у параграфу 4. и 5. тако допуњеног члана, сваки Члан организације који ратификује ову конвенцију мора доставити Генералном директору Међународног бироа рада истовремено са ратификациом или у најкраћем могућем року иза ратификације, декларацију којом објављује:

а) територије у погледу којих се обавезује на примену одредаба конвенције без измена;

б) територије у погледу којих се обавезује на примену одредаба конвенције са изменама и у чему се те измене састоје;

ц) територије у погледу којих конвенција није применљива, и у том случају, узроке (разлоге) због којих конвенција није применљива;

д) територије за које задржава право свога одлучивања.

2. Обавезе назначене под тачком а) и б) првога параграфа овога члана сматраће се саставним делом ратификације и производиће исто дејство.

3. Сваки Члан моћи ће да се одрекне једном новом изјавом, у потпуности или делимично, резерви садржаних у његовој ранијој изјави у смислу тачака б), ц) и д) параграфа 1. овог члана.

4. Сваки Члан моћи ће, у току периода у којима ова конвенција може да буде отказана, сагласно одредбама чл. 16. доставити Генералном директору нову изјаву мењајући у сваком погледу све раније изјаве и упознајући са стањем на одређеним територијама.

Члан 13.

1. Када питања која третира ова конвенција буду ушла у оквир надлежности власти на територији ван метрополе, Чланови одговорни за међународне везе на овој територији, у споразуму са владом речене територије, моћи ће доставити Генералном директору Међународног бироа рада изјаву о прихватању, у име ове територије, обавеза из ове конвенције.

2. Изјава о прихватању обавеза из ове конвенције може бити достављена Генералном директору Међународног бироа рада:

а) од стране двају или више Чланова Организације за територију која потпада под њихову власт;

б) од стране сваке међународне власти одговорне за руковођење једном територијом на основу одредаба Повеље Уједињених нација или било које важеће одредбе у погледу те територије.

3. Изјаве достављене Генералном директору Међународног бироа рада, у смислу одредаба претходних параграфа овог члана треба да укажу да ли ће одредбе конвенције бити примењиване на територији са или без измена; уколико изјава указује да ће се одредбе конвенције примењивати са задржањем права на измене, она мора посебно назначити у чему се састоје те измене.

4. Заинтересовани Члан или Чланови или међународне власти моћи ће се одрећи у потпуности или делимично, једном доцнијом изјавом, права да прибегну измени, која је назначена у ранијој изјави.

5. Заинтересовани Члан или Чланови или међународне власти моћи ће за време периода у којима ова конвенција може бити отказана, сагласно одредбама члана 16. доставити Генералном директору Међународног бироа рада један нови извештај мењајући у сваком погледу све раније извештаје и упознајући га са ситуацијом у погледу примене ове конвенције.

II. КОНВЕНЦИЈА БРОЈ 102 О МИНИМАЛНОЈ НОРМИ СОЦИЈАЛНОГ ОБЕЗБЕЂЕЊА

(ДЕО IV – ДАВАЊА ЗА СЛУЧАЈ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ)

Део I

ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

1. У смислу ове Конвенције:

а) израз "прописан" значи одређен националним законодавством или на основу њега;

б) израз " пребивалиште" означава уобичајено место становања на територији Члана, а израз "становник" означава лице које је редовно настањено на територији Члана;

ц) израз "супруга" означава жену коју издржава муж;

д) израз "удовица" означава жену коју је издржавао муж у време своје смрти;

е) израз "дете" означава дете испод доба старости којим се завршава обавезно школовање или дете испод 15 година старости, према томе како буде прописано;

ф) израз "стаж" означава било период уплаћивања доприноса, било период запослења, било период сталног пребивања, било какву комбинацију ових периода, према томе како буде прописано.

2. У смислу чланова 10, 34, и 49. под изразом "давања" подразумева се било нега која се пружа директно, било индиректно, давања, која се састоје у накнади трошкова које је заинтересовани имао.

Члан 2.

Члан за кога је ова Конвенција на снази дужан је:

а) да примени:

I) Део I

II) бар један од Делова IV, V, VI, IX, X;

III) одговарајуће одредбе Делова XI, XII и XIII;

IV) Део XIV;

б) да значи у својој ратификацији за које од Делова II до X преузима обавезе које проистичу из Конвенције.

Члан 3.

1. Члан чија привредна и медицинска средства нису у довољној мери развијена, може, ако то надлежна власт жели и док она то сматра за потребно, једном изјавом приложеном уз ратификацију, придржати себи право да се користи привременим дерогацијама из следећих чланова: 9.д), 12.(2); 15. д); 18.(2); 33. б); 27.д); 34.(3); 41.(д); 48.ц); 55.д) и 61.д).

2. Сваки Члан, који је дао изјаву у смислу праграфа 1. овог члана, треба да у вези сваке дерогације за чије је коришћење придржао себи право, наведе у

годишњем извештају о примени ове Конвенције који је дужан да подноси у смислу чл. 22. Устава међународне организације рада:

- а) било да разлози због којих је то учинио још увек постоје;
- б) било да се почев од једног одређеног датума одриче коришћења дерогације у питању.

Члан 4.

1. Сваки Члан који је ратификовао ову Конвенцију може касније извести Генералног директора Међународног бироа рада да прихвата обавезе које проистичу из Конвенције у погледу једног од Делова II до Ц, или више њих, а који у његовој ратификацији већ нису били назначени.

2. Обавезе предвиђене у параграфу 1. овог члана сматраће се као саставни део ратификације и имаће, од датума њихове нотификације, исто дејство.

Члан 5.

Када је у циљу примене ма којег од Делова II до Ц ове Конвенције, назначених у ратификацији, Члан обавезан да заштити прописане категорије лица, које укупно представљају најмање одређени проценат лица у радном односу или становника. Тај Члан је дужан, пре него што се обавезе на примену једног таквог дела, да се увери да је овај проценат достигнут.

Члан 6.

У циљу примене Делова II, III, IV, VIII (у погледу здравствене заштите), IX и X ове Конвенције, Члан може узети у обзир заштиту која проистиче из осигурања, које у смислу националног законодавства није обавезно за заштићена лица, ако ово осигурање;

- а) контролишу јавне власти или њиме, саобразно прописаним нормама, заједнички управљају послодавци и радници;
- б) обухвата знатан део лица чија зарада не премаша зараду квалификованог радника- мушкарца;
- ц) задовољава, заједно са осталим формама заштите одговарајуће одредбе Конвенције.

Део IV

ДАВАЊА ЗА СЛУЧАЈ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ

Члан 19.

Сваки Члан за кога је овај Део Конвенције на снази, дужан је да заштићеним лицима обезбедити давање за случај незапослености, према следећим члановима овог Дела.

Члан 20.

Осигурани случај подразумева губитак зараде како је он дефинисан националним законодавством – због немогућности за заштићену особу, која је способна и расположива за рад, да добије одговарајуће запослење.

Члан 21.

Круг заштићених лица обухвата:

а) било прописане категорије лица у радном односу које сачињавају укупно најмање 50% од целокупног броја лица у радном односу;

б) било све становнике чије имовно стање за време осигурања случаја не премаша границу прописану према одредбама члана 67.;

ц) било, када је дата изјава ради примене члана 3., прописане категорије лица у радном односу које сачињавају укупно најмање 50% од целокупног броја запослених у индустријским предузећима која запошљавају најмање 20 лица;

Члан 22.

1. Када су заштићене категорије лица у радном односу, давање ће се састојати од периодичног плаћања обрачунатог према одредбама члана 65. или члана 66.;

2. Када су заштићени сви становници чије имовно стање, за време трајања осигураног случаја, не премаша прописану границу, давања ће се састојати од периодичног плаћања обрачунатог према одредбама члана 67.

Члан 23.

Давање поменуто у члану 22. има се, у осигураном случају, обезбедити бар заштићеним лицима давања за старост, која су остварила период службе који се може сматрати неопходним како би се избегле злоупотребе.

Члан 24.

1. Давање поменуто у члану 22. има се обезбедити за све време трајања осигураног случаја, с тим да његово трајање може бити ограничено:

а) када су заштићене одређене категорије лица у радном односу, на 13 недеља у току периода од 12 месеци;

б) када су заштићени сви становници чије имовно стање за време трајања осигураног случаја, не премаша прописану границу на 26 недеља у току периода од 12 месеци.

2. Ако дужина давања зависи на основу националног законодавства, од дужине времена плаћања доприноса или од давања примљених раније у току једног прописаног периода, одредба алинеја а) параграфа 1. сматраће се задовољеним ако просечно трајање давања износи најмање 13 недеља у току периода од 12 месеци.

3. Давање може да се не исплаћује за време чекања од првих 7 дана у сваком поједином случају губитка зараде, рачунајући дане незапослености пре и после привременог запослења које не прелази прописано трајање, као саставне делове истог случаја губитка зараде.

4. Када се ради о сезонским радницима, трајање давања и рок чекања могу бити усклађени према условима запослења.

III. КОНВЕНЦИЈА БРОЈ 105 КОЈА СЕ ОДНОСИ НА УКИДАЊЕ ПРИНУДНОГ РАДА

Општа конференција Међународне организације рада,

Сазвана у Женеви од стране Административног савета Међународног бироа рада, где се састала 5. јуна 1957, на свом четрдесетом заседању,

Пошто је разотрила питање принудног рада, које садржи четврта тачка дневног реда заседања,

Пошто је примила на знање одредбе конвенције о принудним раду, 1930,

Пошто је примила на знање да Конвенција из 1926. која се односи на ропство предвиђа да би требало да буду предузете пробне мере да се избегне да принудан или обавезан рад не доведе до услова једнаких ропству и да додатна конвенција из 1956. која се односи на укидање ропства, трговине робљем и установа и пракси које су једнаке ропству, предвиди да се потпуно укине ропство (зависност) за дугове и ропство,

Пошто је примила на знање да конвенција о заштити надница, 1949. године наводи да ће се плате исплаћивати у редовитим размацима и забрањује начине плаћања који радника лишавају свих стварних могућности да напусти своје запослење,

Пошто је одлучила да усвоји друге предлоге који се односе на укидање неких форми принудног или обавезног рада који сачињавају повреду људских права предвиђених повељом Уједињених нација и наведених у универзалној декларацији људских права,

Пошто је одлучила да ови предлози добију форму једне међународне конвенције,

Усваја, двадесет петог јуна хиљаду девесто педесет и седме године доњу конвенцију која ће бити названа Конвенција о укидању принудног рада, 1957 ;

Члан 1.

Сваки члан Међународне организације рада који ратификује ову конвенцију обавезује се да укине принудан или обавезан рад и да под никаквом формом неће прибећи :

- a) мерама принуде или политичког васпитања или санкција према лицима која имају или изражавају нека политичка мишљења или испољавају своје противљење установљеном идеолошко-политичком, социјалном или економском стању.
- b) методама мобилисања или коришћења радне снаге у сврху економског развоја,
- c) мерама радне дисциплине,
- d) казни ради учествовања у штрајку
- e) мери расне, социјалне, националне или верске дискриминације.

Члан 2.

Сваки члан Међународне организације рада који ратификује ову конвенцију обавезује се да ће предузети ефикасне мере да се одмах и потпуно укине обавезни или принудни рад који је описан у члану 1. ове конвенције.

Члан 3.

Службене ратификације ове конвенције биће саопштене генералном директору Међународног бироа рада који ће их регистровати.

Члан 4.

1. Ова конвенција обавезиваће само чланове Међународне организације рада чију ће ратификацију регистровати генерални директор.
2. Она ће ступити на снагу дванаест месеци након што буду регистроване ратификације двају Чланова од стране Генералног директора.
3. Након тога конвенција ће ступити на снагу за сваког члана дванаест месец од дана када буде регистрована њена ратификација.

Члан 5.

1. Сваки члан који ратификује иву конвенцију може је отказати по истеку периода од десет година после датума првобитног ступања на снагу Конвенције, актом поднесеним Генералном директору Међународног бироа рада који ће га регистровати. Отказ ће почети да важи тек после годину дана од дана његовог регистравања.

2. Сваки члан који ратификује ову конвенцију, а који у року од једне године дана по истеку периода од десет година споменутог у пређашњем параграфу не употреби право отказа које је предвиђено у овом члану, биће обавезан за нов период од десет година и, након тога, моћи ће да откаже ову конвенцију по истеку сваког периода од десет година под условима који су предвиђени у овом члану.

Члан 6.

1. Генерални директор Међународног бироа рада нотификоваће свим члановим Међународне организације рада регистравање ових ратификација и отказа који ће му бити саопштени од стране Чланова Организације.

2. Нотификујући члановима Организације регистравање друге ратификације која ће му бити саопштена, генерални директор скренуће пажњу Члановима организације на дан у којем ће ова конвенција ступити на снагу.

Члан 7.

Генерални директор Међународног бироа рада саопштиће генералном секретару Уједињених нација, у сврху регистравања, сагласно члану 102. Повеље Уједињених нација потпуна обавештења у погледу ратификација и свих аката отказа која буде регистрована сагласно претходним члановима.

Члан 8.

Сваки пут кад буде сматрано потребним, Административни савет Међународног бироа рада поднеће генералној конференцији извештај о примени ове конвенције и испитаће да ли је потребно да се у дневни ред конференције унесе питање њене потпуне или делимичне ревизије.

Члан 9.

1. У случају да Конференција усвоји нову конвенцију која ће донети потпуну или делимичну ревизију ове конвенције, уколико нова конвенција не одреди другачије :

а) ратификација нове конвенције од стране једног члана која доноси ревизију повлашћује пуноправно, без обзира на горњи члан 5. непосредан отказ ове конвенције, под условом да нова конвенција која носи ревизију ступи на снагу,

б) од датума ступања на снагу нове конвенције чији је предмет ревизија, ова би конвенција престала да буде отворена за ратификацију Члановима.

2. Ова би конвенција у сваком случају остала на снази у свом облику и садржају за Чланове који би је ратификовали, а који не би ратификовали Конвенцију чији је предмет ревизија.

Члан 10.

Пуноважни су и француски и енглески текст ове конвенције.

IV. КОНВЕНЦИЈА БРОЈ 135 О ЗАШТИТИ И ОЛАКШИЦАМА КОЈЕ СЕ ПРУЖАЈУ ПРЕДСТАВНИЦИМА РАДНИКА У ПРЕДУЗЕЊУ

Генерална конференција Међународне организације рада коју је сазвао Административни савет међународног бироа рада, одржала је педесетшесто заседање у Женеви 2. јуна 1971. године.

Имајући у виду одредбе Конвенције о праву на организовање и колективно преговарање 1949. којима се предвиђа заштита радника од аката антисиндикалне дискриминације у погледу запошљавања.

Сматрајући да је пожељно да се ове одредбе допуне у односу на представнике радника

Пошто је одлучила да у оквиру тачке пет дневног реда заседања усвоји неке предлоге у вези са заштитом и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу и

Пошто се сагласила да ови предлози буду изложени у форми Међународне конвенције, усвојила је на дан 23. јуна 1971. године следећу конвенцију, под називом Конвенција о представницима радника 1971.

Члан 1.

Раднички представници у предузећу треба да уживају ефикасну заштиту од сваког поступка који је штетан по њих, укључујући и отпуштање, а који се заснива на њиховом статусу или активностима у својству радничког представника или на чланству у синдикату или учешћу у синдикалним активностима, уколико поступају у складу са важећим законима или колективним споразумима или другим заједничким договореним аранжманима.

Члан 2.

1. Радничким представницима у предузећу треба пружити оне олакшице које могу бити потребне да би им се омогућило да извршавају своје задатке брзо и ефикасно.

2. У вези са овим, треба водити рачуна о карактеристикама система професионалних односа земље и о потребама, величини и могућностима заинтересованог предузећа.

3. Пружање тих олакшица не треба да умањи ефикасно пословање дотичног предузећа.

Члан 3.

За сврхе ове конвенције термин "раднички представници" означава лица која су призната као таква према националним законима или пракси, без обзира да ли су:

а) синдикални представници, наиме, представници именовани или изабрани од стране синдиката или чланова тих синдиката; или

б) изабрани представници, наиме, представници које су слободно изабрали радници предузећа у складу са одредбама националних закона или прописа и колективних споразума и чије функције не обухватају активности које су признате као искључиви прерогатив синдиката у дотичној земљи.

Члан 4.

Национални закони или прописи, колективни споразуми, арбитражне одлуке или судске пресуде могу да одреде тип или типове радничких представника који ће имати право на заштиту и олакшице предвиђене у овој конвенцији.

Члан 5.

Када у истом предузећу постоје и синдикални представници и изабрани представници, где год је потребно треба предузети одговарајуће мере да се обезбеди да се постојање изабраних представника не користи да се поткопа положај заинтересованих синдиката или њихових представника и да се подстакне сарадња по свим релевантним питањима између изабраних представника и заинтересованих синдиката и њихових представника.

Члан 6.

Примена одредаба ове конвенције се може обезбедити путем националних закона или прописа или колективних споразума или на било који други начин сагласан националној пракси.

V. КОНВЕНЦИЈА БРОЈ 158 О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА НА ИНИЦИЈАТИВУ ПОСЛОДАВЦА

Генерална конференција Међународне организације рада,

коју је у Женеви сазвао Административни савет Међународног бироа рада и која се састала на свом 68, заседању 2. јуна 1982. године, и

Примајући к знању постојеће међународне норме садржане у Препоруци о престанку радног односа, 1963, и

Констатујући да је од усвајања Препоруке о престанку радног односа, 1963. дошло до значајних измена у законодавству и пракси многих држава чланица по питањима обухваћеним том препоруком, и

Сматрајући да с обзиром на ове измене, треба да се усвоје нове међународне норме по овом питању, нарочито имајући у виду озбиљне проблеме у овој области који су резултат економских тешкоћа и технолошких промена до којих долази последњих година у многим земљама.

Пошто је одлучила да усвоји одређене предлоге који се односе на престанак радног односа на иницијативу послодавца, што је 5. тачка дневног реда заседања, и

Пошто је решила да ови предлози узму облик међународне конвенције,

Усваја 22. јуна 1982. године следећу конвенцију на коју се може позивати под називом Конвенција о престанку радног односа, 1982;

ДЕО I - МЕТОДИ ПРИМЕНЕ, ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕ И ДЕФИНИЦИЈЕ

Члан 1.

Ако примена одредаба ове конвенције није обезбеђена путем колективних уговора, арбитражних одлука или судских пресуда, или на неки други начин који је сагласан националној пракси, она ће се обезбедити путем закона или прописа.

Члан 2.

1. Ова конвенција примењује се на све гране привредних делатности и на сва запослена лица.

2. Држава чланица може да изузме следеће категорије запослених лица из свих или неких одредаба ове конвенције:

а) раднике који су ангажовани на основу уговора о запослењу на одређено време или за одређени задатак;

б) радник на пробном раду или приправничком стажу који је унапред одређен и чије је трајање разумне дужине;

ц) раднике ангазоване повремено за краћи временски период.

3. Предвидеће се одговарајућа заштита од прибегавања уговора о запошљавању на одређено време чији је циљ избегавање заштите која произилази из ове конвенције.

4. ако је то потребно, могу се предузети мере од надлежног органа или путем одговарајућег механизма у једној земљи, након консултације са заинтересованим организацијама послодаваца и радника, ако оне постоје, да се из примене ове конвенције или њених одређених одредаба, искључе категорије запослених лица чији су услови запослења предмет специјалних аранжмана који у целини пружају заштиту која је бар једнака заштити која се обезбеђује на основу ове конвенције.

5. ако је то потребно, могу се предузети мере од надлежног органа или путем одговарајућег механизма у једној земљи, након консултације са заинтересованим организацијама послодаваца и радника, ако оне постоје, да се из примене ове конвенције или неких њених одредаба изузму и друге ограничене категорије запослених лица у односу на које се јављају посебни проблеми суштинског карактера с обзиром на посебне услове запослења односних радника или на величину, односно карактер предузећа који их запошљава.

6. Свака држава чланица која ратификује ову конвенцију треба у првом извештају о примени ове конвенције, оји се доноси у складу са чланом 22. Устава Међународне организације рада, да наведе све категорије које су евентуално изузете у складу са ст. 4. и 5. овог члана, дајући и образложење за то изузеће, а у следећим извештајима треба да наведе став овог законодавства и праксе у односу на изузетне категорије, као и у којој мери се примењује или се предлаже да се примењује ова конвенција у односу на те категорије.

Члан 3.

За сврху ове конвенције изрази "престанак" и "престанак радног односа" значе престанак радног односа на иницијативу послодавца.

ДЕО II - ОДРЕДБЕ ОПШТЕ ПРИМЕНЕ

Члан 4.

Радни однос радника неће престати ако за такав престанак не постоји ваљан разлог везан за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе или службе.

Члан 5.

Следећи разлози се нарочито неће сматрати ваљаним разлозима за престанак радног односа:

а) чланство у синдикату или учешће у активностима синдиката ван радног времена или, уз сагласност послодавца, за време радног времена;

б) тражење функције радничког представника, односно садашње или раније иступање у том својству;

ц) подношење жалбе или учешће у поступку против послодавца због наводног кршења закона или прописа или обраћање надлежним административним органима власти;

д) раса, боја, пол, брачно стање, породичне обавезе, трудноћа, вероисповест, политичко мишљење, национална припадност или социјално порекло;

е) одсуствовање са посла за време породилског одсуства.

Члан 6.

1. Привремено одсуство с посла због болести или због повреде не представља ваљан разлог за престанак радног односа.

2. Дефиниција привременог одсуства с посла, у којој мери ће се захтевати лекарско уверење, као и могућа ограничења у погледу примене става 1. овог члана биће утврђени у складу са методима примене из члана 1. ове конвенције.

Одељак Б. Поступак пре или у време престанка радног односа.

Члан 7.

Радни однос радника неће престати због разлога везаних за понашање радника или његов рад пре него што му се омогући да се брани од изнетих навода, осим ако се с разлогом не може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност.

Одељак Ц. Поступак жалбе због престанка радног односа.

Члан 8.

1. Радник који сматра да му је радни однос неоправдано престао има право да се жали против престанка радног односа неком непристрасном телу, као што је суд, раднички суд, арбитражни комитет или арбитар.

2. Ако је престанак радног односа одобрио надлежни орган власти, према ставу 1. овог члана може да се прилагоди националном законодавству и пракси.

3. Може се сматрати да је радник одустао од свог права на жалбу против престанка радног односа ако то право не искористи у одређеном року после престанка рада.

Члан 9.

1. Тела из члана 8. ове конвенције овлашћена су да испитају разлоге дате за престанак радног односа, као и друге околности везане за односни случај и да донесу одлуку о томе да ли је престанак био правдан.

2. Да би се обезбедило да радник не сноси сам терет доказивања да је престанак радног односа био неоправдан, методима примене из члана 1. ове конвенције треба предвидети једну или другу или обе од следећих могућности:

а) терет доказивања да постоји ваљан разлог за престанак радног односа, према дефиницији из члана 4. ове конвенције, сноси послодавац;

б) тела из члана 8. ове конвенције овлашћена су да донесу закључак о разлогу за престанак радног односа на основу доказа које су поднеле странке и у поступку предвиђеном националним законодавством и праксом.

3. У случајевима престанка радног односа за које је речено да је до њих дошло због оперативних потреба предузећа, установе или службе, тела из члана 8. ове конвенције су овлашћена да утврде да ли је до престанка радног односа стварно дошло из тих разлога, али у којој ће мери они бити овлашћени и да одлучују да ли су ти разлози довољни да оправдају тај престанак радног односа утврдиће се методима примене из члана 1. ове конвенције.

Члан 10.

Ако тела из члана 8. ове конвенције оцене да је престанак радног односа неоправдан и ако нису овлашћена или сматрају да је неспроводљиво да, у складу с националним законодавством и праксом, прогласе престанак радног односа неважећим, односно нареду или предложе враћање радника на посао, она ће бити овлашћена да нареду исплату одговарајуће накнаде или неког другог давања које се може сматрати одговарајућим.

Одељак Д. Отказни рок

Члан 11.

Радник коме радни однос треба да престане имаће право на разуман отказни рок или накнаду уместо тога, изузев ако је крив за тежу повреду радне дисциплине, односно такву повреду радне дисциплине да би било неразумно тражити од послодавца да га задржи за време отказног рока.

Одељак Е. Отпремина и други облици заштите дохотка

Члан 12.

1. Радник коме је радни однос престао има право, у складу с националним законодавством и праксом, на:

а) отпремнину или на неку другу сличну накнаду чији ће износ зависити, поред осталог, од дужине радног стажа и висине плате, и исплаћиваће је непосредно послодавац или ће се исплаћивати из фонда који је основан доприносима послодаваца; или

б) давања из осигурања за случај незапослености или помоћ незапосленим лицима или на нека друга давања из социјалног осигурања, као што су старосна или инвалидска давања, под нормалним условима под којима се стиче право на та давања; или

ц) комбинацију овакве отпреме и давања.

2. Раднику који не испуњава потребне услове за давање из осигурања за случај незапослености или помоћ незапосленим лицима по основу општих прописа не мора се исплатити никаква отпремнина или накнада из става 1. тачка (а) овог члана само зато што не добија давања за случај незапослености на основу става 1. тачка (б) овог члана.

3. У случају престанка радног односа због теже повреде радне дисциплине, методима примене из члана 1. ове конвенције може се предвидети губитак права на отпремнину или накнаду из става 1. тачка (а) овог члана.

VI. КОНВЕНЦИЈА БРОЈ 159 О ПРОФЕСИОНАЛНОЈ РЕХАБИЛИТАЦИЈИ И ЗАПОШЉАВАЊУ ИНВАЛИДА

Генерална конференција Међународне организације рада, коју је у Женеви сазвао Административни савет Међународног бироа рада и која се састала на 69. заседању 1. јуна 1983. године.

- примајући к знању постојеће међународне норме садржане у Препоруци о професионалној рехабилитацији инвалида, 1955. и Препоруци о развоју људских ресурса, 1975.;

- констатујући да је од усвајања Препоруке о професионалној рехабилитацији инвалида, 1955. дошло до значајних новина у схватању потреба за рехабилитацијом, делокругу и организацији служби за рехабилитацију, као и у законима и пракси многих држава чланица по питањима обухваћеним том препоруком;

- узимајући у обзир то да је Генерална скупштина Уједињених нација 1981. године била прогласила Међународном годином инвалида, са темом "Потпуно учешће и једнакост", и да један свеобухватан светски програм акције који се односи на инвалиде треба да пружи ефикасне мере на међународном и националном плану за реализацију циљева "потпуног учешћа" инвалида у друштвеном животу и развоју и "једнакости".

- сматрајући да је овакав развој догађаја довео до тога да је на месту то да се усвоје нове међународне норме у овој области, које нарочито воде рачуна о

потреби да се обезбеде једнаке могућности и третман свих категорија инвалида, како у градским тако и у сеоским областима, у погледу запошљавања и интеграције у заједници и

- пошто је одлучила да усвоји одређене предлоге у погледу професионалне рехабилитације, што је четврта тачка дневног реда и

- пошто је одлучила да ови предлози узму облик међународне конвенције, усваја 20. јуна 1983. године следећу конвенцију, која се може наводити као Конвенција о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида, 1983.

ДЕО I- ДЕФИНИЦИЈА И ПОЉЕ ПРИМЕНЕ

Члан 1.

1. За сврхе ове конвенције, израз "инвалид" значи лице чији су изгледи да обезбеди и задржи одговарајуће запослење, као и да напредује у њему, знатно смањени због прописно признате физичке или менталне мане.

2. За сврхе ове конвенције, свака чланица сматра да је сврха професионалне рехабилитације да се омогући инвалиду да обезбеди и задржи одговарајуће запослење, да напредује у њему и да се на тај начин потпомогне интеграција, односно реинтеграција таквог лица у друштву.

3.. Одредбе ове конвенције примењује свака чланица путем мера које одговарају националним условима и које су у складу са националном праксом.

4. Одредбе ове конвенције примењују се на све категорије инвалида.

ДЕО II

ПРИНЦИПИ ПРОФЕСИОНАЛНЕ РЕХАБИЛИТАЦИЈЕ И ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА ЗА ИНВАЛИДЕ

Члан 2.

Свака чланица ће, у складу са националним условима, праксом и могућностима формулиста, реализовати и периодично ревидирати националну политику о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида.

Члан 3.

Циљ те политике је да се обезбеди да се одговарајуће мере професионалне рехабилитације ставе на располагање свим категоријама инвалида и да се унапреде могућности за запошљавање инвалида на отвореном тржишту рада.

Члан 4.

Та политика се заснива на принципу једнаких могућности између инвалидизираних радника и радника уопште. Треба поштовати једнакост могућности и третмана инвалидизираних.

Члан 5.

Представничке организације послодаваца и радника треба консултовати у погледу реализације дотичне политике, укључујући и мере које треба предузети за унапређење сарадње и координације између јавних и приватних органа ангажованих на професионалној рехабилитацији. Исто тако, треба консултовати представничке организације за инвалиде и представничке организације инвалида.

ДЕО III- МЕРЕ НА НАЦИОНАЛНОМ ПЛАНУ ЗА РАЗВОЈ ПРОФЕСИОНАЛНЕ РЕХАБИЛИТАЦИЈЕ И СЛУЖБИ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ ИНВАЛИДА

Члан 6.

Свака чланица треба, законом, односно прописом или било којим другим методом који је у складу са националним условима и праксом, да предузме мере које могу бити потребне за спровођење у дело чл. 2, 3, 4. и 5. ове конвенције.

Члан 7.

Надлежни органи власти треба да предузму мере за обезбеђивање и оцену служби за професионалну оријентацију, стручног оспособљавања, посредовања, запошљавања и других сродних служби које треба да омогуће инвалидима да добију и задрже запослење, као и да напредују у њему. Уз потребна прилагођавања, треба користити постојеће службе за раднике уопште, гд год је то могуће и на месту.

Члан 8.

Треба предузети мере да се подстакне оснивање и развој служби за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида у сеоским областима и удаљеним заједницама.

Члан 9.

Свака чланица треба да настоји да обезбеди обуку и да заинтересованим стави на располагање саветнике за рехабилитацију и друго, на одговарајући начин обучено особље одговорно за професионалну оријентацију, стручно оспособљење, посредовање и запошљавање инвалида.

VII. КОНВЕНЦИЈА БРОЈ 132 О ПЛАЋЕНОМ ГОДИШЊЕМ ОДМОРУ (РЕВИДИРАНА)

Генерална конференција Међународне организације рада, коју је сазвао Административни савет Међународног бироа рада у Женеви и која се састала на 54. заседању 3. јуна 1970. године, пошто је одлучила да усвоји извесне предлоге који се односе на плаћени годишњи одмор, што је предмет четврте тачке дневног реда заседања, и пошто је решила да ови предлози добију форму међународне конвенције, усваја данас, 23. јуна 1970. године следећу конвенцију која ће се назвати Конвенција о плаћеном одмору (ревидирана) из 1970. године:

Члан 1.

Одредбе ове конвенције спроводе се у живот преко националних закона и прописа, уколико се не примењују путем колективних уговора, арбитражних одлука, судских решења, службених органа за одређивање зарада, или на други начин, у складу са праксом те земље која одговара приликама у њој.

Члан 2.

1. Ова конвенција се примењује на сва запошљена лица, осим на поморце.

2. Уколико је потребно, надлежне власти или одговарајући органи у земљи могу, после консултовања са заинтересованим организацијама послодаваца и радника, тамо где оне постоје, предузети мере да се из примене ове конвенције изузму оне ограничене категорије запошљених лица код ојих се, у вези са применом или са законодавним или уставним питањима, јављају посебни проблеми суштинског карактера.

3. Свака чланица која ратификује ову конвенцију, треба у свом првом извештају о примени Конвенције, који се подноси на основу члана 22. Статута Међународне организације рада, да наведе све категорије које су евентуално издвојене, према тачки 2. овог члана, уз образложење тог издвајања, и да у наредним извештајима изложи став свог законодавства и праксе у погледу издвојених категорија и у којој се мери примењује или се предлаже да се примењује Конвенција на те категорије.

Члан 3.

1. Свако лице на које се примењује ова конвенција има право на плаћени годишњи одмор у одређеном минималном трајању.

2. Свака чланица која ратификује ову конвенцију тачно утврђује дужину одмора, у једној изјави коју прикључује уз ратификацију.

3. Одмор ни у ком случају не сме бити краћи од три радне недеље за годину дана службе.

4. Свака чланица која је ратификовала ову конвенцију може касније, у једној другој изјави, обавестити генералног директора Међународног бироа рада да одређује дужи одмор него што је било утврђено у време ратификације.

Члан 4.

1. Лице чији је радни стаж у једној години мањи од оног који је потребан за стицање права на пуни одмор предвиђен у претходном члану, имаће за ту годину право на плаћени одмор у сразмери са дужином радног стажа те године.

2. Израз "година" у тачки 1. овог члана означава календарску годину или било који други период исте дужине који одреде надлежне власти или одговарајући органи у дотичној земљи.

Члан 5.

1. За стицање права на плаћени годишњи одмор може се захтевати минимални радни стаж.

2. дужину тог стажа утврђују надлежне власти или одговарајући органи у дотичној земљи, али она не треба да пређе шест месеци.

3. Начин на који се израчунава дужина стажа ради стицања права на годишњи одмор, одређују надлежне власти или одговарајући органи у земљи.

4. Под условима које одреде надлежне власти или одговарајући органи у земљи, одсуствовање с посла из разлога који су ван контроле дотичног запошљеног лица, као што су болест, повреда или материнство, рачунају се у део радног стажа.

Члан 6.

1. Званични и уобичајени празници, без обзира да ли падају у време годишњег одмора или не, не рачунају се у минимални плаћени годишњи одмор прописан у члану 3. тачка 3.

2. Под условима које одреде надлежне власти или одговарајући органи у земљи, време неспособности за рад услед болести или повреде не може се рачунати у део минималног плаћеног годишњег одмора предвиђеног у члану 3. тачка 3.

Члан 7.

1. Свако лице које користи одмор предвиђен овом конвенцијом прима, за време целог одмора, најмање своју нормалну или просечну плату (рачунајући ту и одговарајућу новчану вредност сваког дела примања у натури која не представља стално давање, без обзира на то да ли је дотично лице на одмору или не), обрачунату на начин који одреде надлежне власти или одговарајући органи у земљи.

2. Износи који му припадају сходно тачки 1. овог члана исплаћују се заинтересованом лицу пре одмора, уколико друкчије није предвиђено споразумом који важи за њега и за послодавца.

Члан 8.

1. Коришћење плаћеног годишњег одмора у деловима могу одобрити надлежне власти или одговарајући органи у земљи.

2. Један део користи се без прекида најмање две радне недеље уколико другачије није предвиђено споразумом који важи за послодавца и за дотично запослено лице, и под условом да према дужини радног стажа дотично лице има право на толики период одмора.

Члан 9.

1. Непрекидни део плаћеног годишњег одмора из члана 8. даје се и користи се најкасније у року од године дана, а остатак плаћеног годишњег одмора - најкасније у року до 18 месеци, рачунајући од краја године у којој је стечено право на одмор.

2. Сваки део годишњег одмора који прелази наведени минимум, може се одложити за ограничени период, уз пристанак заинтересованог запошљеног лица, преко периода прецизираног у ставу 1. овог члана.

3. Минимум и ограничени период из тачке 2. овог члана утврђује надлежни орган после консултације са заинтересованим организацијама послодаваца и радника, или се одређује колективним уговором, или на неки други начин, сходно пракси која одговара условима у земљи.

Члан 10.

1. Уколико није утврђено прописима, колективним уговором, арбитражном одлуком или на неки други начин, сходно пракси у тој земљи, време коришћења одмора одређује послодавац - после консултације са заинтересованим запошљеним лицем или његовим представницима.

2. Приликом утврђивања времена коришћења одмора узимају се у обзир потребе посла и могућности за одмор и разоноду које стоје на располагању запошљеном лицу.

Члан 11.

Запошљено лице које наврши минимални радни стаж који удовољава захтевима из члана 5. тачка 1. ове конвенције, добија, по престанку запошљења, плаћени одмор у сразмери са дужином радног стажа за који није добивен такав одмор или накнада уместо њега, или противувредност у форми кредита за одмор.

Члан 12.

Сваки споразум о одрицању од права на минимални плаћени годишњи одмор прописан у члану 3. тачка 3, или одустајање од одмора ради новчане накнаде

или нечег другог, биће, у складу са условима који важе у тој земљи, ништавни и неважећи или забрањени.

Члан 13.

Надлежне власти или одговарајући органи сваке земље могу донети специјалне прописе за случајеве када запошљено лице, за време свог одмора, предузме уз награду посао који се коси са сврхом одмора.

Члан 14.

Одговарајућом инспекцијом или на неки други начин, треба предузети ефикасне мере у складу са начином на који се спроводе одредбе ове конвенције, како би се обезбедила правилна примена и поштовање прописа или одредаба о плаћеном одмору.

Члан 15.

1. Свака чланица може прихватити обавезе из ове конвенције одвојено:

(а) за лица запошљена у свим привредним секторима осим у пољопривреди;

(б) за лица запошљена у пољопривреди.

2. Свака чланица треба да у својој ратификацији прецизира да ли прихвата обавезе Конвенције за лица обухваћена подтачком (а) тачке 1. овог члана, за лица обухваћена подтачком (б) тачке 1. овог члана, или за једне и за друге.

3. Свака чланица која је приликом ратификације прихватила обавезе из ове конвенције само за лица обухваћена подтачком (а) тачке 1. овог члана, или лица обухваћена подтачком (б) тачке 1. овог члана, може накнадно обавестити генералног директора Међународног бироа рада да прихвата обавезе из Конвенције за сва лица на која се односи ова конвенција.

Члан 16.

Овом конвенцијом се ревидирају Конвенција о плаћеном одмору из 1936. године и Конвенција о плаћеном одмору (пољопривреда) из 1952. године, под следећим условима:

(а) ако чланица која је потписник Конвенције о плаћеном одмору из 1936. године прихвати обавезе из ове конвенције, у погледу лица запошљених у свим привредним секторима осим пољопривреде, то ипсо иуре повлачи непосредно отказивање те конвенције;

(б) ако чланица која је потписница Конвенције о плаћеном одмору (пољопривреда) из 1952. године прихвати обавезе из ове конвенције у погледу лица

запошљених у пољопривреди, то ипсо иуре полвачи непосредно отказивање те конвенције;

(ц) ступањем на снагу ове конвенције не затвара се за даљу ратификацију Конвенција о плаћеном одмору (пољопривреда) из 1952. године.