

Ц 131 Конвенција о утврђивању минималне зараде/ плате, 1970

(са посебним освртом на земље у развоју).

Датум ступања на снагу: 29:04:1972.

Место: Женева

Седница Заседања: 54

Датум усвајања: 22.06.1970

Наслов класификација: Минимална плата

Тема: Плате

Генерална конференција Међународне организације рада, сазвана је у Женеви од стране Управног тела Међународног бироа рада, саставши се на Педесет четвртој седници, 3. јуна 1970.

Имајући у виду услове - Конвенције о механизму фиксне минималне зараде, 1928, и Конвенције о једнаком награђивању, 1951, које су широко ратификоване, као и Конвенције о механизму фиксне минималне зараде (Пољопривреда) Конвенција 1951, и с обзиром да су ове Конвенције играле значајну улогу у заштити група радника који се налазе у неповољном положају, као и то да је дошло време да се усвоји још инструмента за допуњавање ових Конвенција и обезбеђивање заштите за раднике, против неоправдано ниске зараде, које и ако генерално примењене, посебну пажњу поклањају потребама земаља у развоју.

Одлучено је да се усвоје одређени предлози у вези минималне зараде, неопходне опреме и сличних проблема, са посебним освртом на земље у развоју (пета тачка дневног реда седнице).

Утврђено да ови предлози узму облик Међународне Конвенције.

Члан 1

1. Сваки члан Међународне организације рада који ратификује ову Конвенцију обавезује се да успостави систем минималне зараде која покрива све групе радника чији услови запошљавања су такви да ће и покривеност минималном зарадом бити одговарајућа.

2. Надлежни орган у свакој земљи ће, у договору или после пуне консултације са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, тамо где оне постоје, одредити групе радника које обухвата минимална зарада.

3. Свака чланица која ратификује ову конвенцију треба да наведе, у првом извештају о примени Конвенције поднетих на основу члана 22. Устава Међународне организације рада, оне групе радника који не могу бити обухваћени у складу овим чланом, дајући разлоге за то, и треба да потврди у наредним извештајима са позиције својих закона и праксе односу према групама које нису покривене, као и степен до кога је ефекат постигнут, или се предлаже да се постигне Конвенцијом у погледу таквих група.

Члан 2

1. Минималне зараде имају снагу закона и неће бити предмет смањења а за неуспех у њиховом спровођењу ће се особа или особе које се сматрају одговорним казнити одговарајућим пеналима или другим санкцијама.

2. У складу са одредбама става 1 овог члана, слобода колективног преговарања мора се у потпуности поштовати.

Члан 3

Елементи које треба узети у обзир у одређивању нивоа минималне зараде треба да, колико је то могуће и одговарајуће у односу са националном праксом и условима, подразумевају :

(А) потребе радника и њихових породица, узимајући у обзир општи ниво плата у земљи, трошкова живота, социјалног осигурања и релативни животни стандард других социјалних група;

(Б) економске факторе, укључујући и захтеве за економски развој, ниво продуктивности и пожељност постизања и одржавање високог нивоа запослености.

Члан 4

1. Свака чланица која ратификује ову конвенцију треба да креира и/ или одржава механизам у складу са националним условима и захтевима којим ће минималне зараде за групе радника бити покривене у складу с чланом 1 као и то да могу да се мењају и прилагођавају с времена на време.

2. Одредба ће се начинити, у вези са уређењем, функционисањем и модификацијом таквог механизма, ради потпуне консултације са репрезентативним организацијама послодаваца и радника или тамо где не постоје такве организације, представницима послодаваца и радника.

3. Где год је то у складу са одређењем механизма минималне зараде, одредбе треба да се направе за директну партиципацију у њеном раду :

(А) представника организација послодаваца и радника или тамо где не постоје такве организације, представника послодаваца и радника, на основу једнакости;

(Б) лица која имају надлежност да заступају опште интересе земље и која су именована након пуне консултације са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, тамо где такве организације постоје и такве консултације су у складу са националним законом или праксом.

Члан 5

Одговарајуће мере, као што су адекватна инспекција, појачана другим неопходним мерама, биће предузете да би се осигурала ефикасна примена свих одредби које се односе на минималне плате.

Члан 6

Ова Конвенција се неће сматрати као ревизија било које постојеће Конвенције.

Члан 7

Формалне ратификације ове Конвенције биће достављене Генералном директору Међународног бироа рада за регистрацију.

Члан 8

1. Ова Конвенција обавезује само државе чланице Међународне организације рада чију је ратификацију регистровао Генерални директор.
2. Она ће ступити на снагу дванаест месеци након датума ратификације две земље чланице које су је потписале са Генералним директором.
3. Након тога, ова Конвенција ступа на снагу за сваку чланицу дванаест месеци од датума којег је њена ратификација била регистрована.

Члан 9

1. Чланица која је ратификовала ову Конвенцију може да је откаже по истеку периода од десет година од дана када је Конвенција први пут ступила на снагу, актом којим ће о томе обавестити Генералног директора Међународног бироа рада за регистрацију. Такво отказивање неће ступити на снагу све до годину дана након датума којег је регистрована.
2. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију и која, у року од годину дана након истека периода од десет година из претходног става, не примени право отказа предвиђено у овом члану, биће у обавезна још десет година, након којих, може отказати ову Конвенцију по истеку сваког наредног периода од десет година, под условима који су предвиђени у овом члану.

Члан 10

1. Генерални директор Међународног бироа рада обавестиће све чланице Међународне организације рада о регистровању свих ратификација и отказа које су му саопштене од стране чланова Организације.
2. Када је обавештавање чланова Организације о регистрацији друге ратификације саопштена, генералном директору, он ће скренути пажњу чланицама Организације о датуму ступања Конвенције на снагу.

Члан 11

Генерални директор Међународног бироа рада, доставиће Генералном секретару Уједињених нација за регистрацију у складу са чланом 102 Повеље Уједињених нација пуне податке о свим ратификацијама и актима отказа које је регистровао у складу са Одредбама претходних чланова.

Члан 12

У случајевима када сматра да је неопходно, Управно тело Међународног бироа рада подноси Генералној конференцији извештај о раду ове Конвенције и испитује пожељност стављања на дневни ред Конференције питање њене ревизије у целини или у деловима.

Члан 13

1. Конференција треба да усвоји нову Конвенцију ревидирајући ову Конвенцију у целини или делимично, осим ако нова Конвенција у супротном прописује:

а) ратификацију од стране чланица о новој ревидираној Конвенцији, ипсо јуре (по сили закона) ће подразумевати моментално отказивање ове Конвенције, без обзира на одредбе члана 9, све док нова ревидирана Конвенција не ступи на снагу.

б) од датума до ког нова ревидирана Конвенција ступи на снагу ова Конвенција престаје да буде отворена за ратификацију од стране земаља чланица.

2. Ова конвенција ће, у сваком случају остати на снази у свом садашњем облику и садржају за оне чланице који су је ратификовале, али нису ратификовале ревидирану Конвенцију.

Унакрсне референце:

Конвенција: Ц026 о минималним платама, 1928

Конвенција: Ц100 Конвенција о једнаком награђивању, 1951

Конвенција: Ц099 минималних плата и утврђивању неопходне опреме (Пољопривреда)
Конвенција, 1951

Устав: 22: члан 22 Устава Међународне организације рада

Ову Конвенцију је ратификовала Република Србија

Ц95 Конвенција о Заштити зарада, 1949.

Конвенција о заштити зарада

Датум ступања на снагу. 24:09:1952 - Ова Конвенција је делимично ревидирана 1992. од стране Конвенције бр. 173.

Место: Женева

Седница Заседања: 32.

Датум усвајања: 01.07.1949

Наслов класификација: Заштита плата

Тема: Плате

Генерална Конференција Међународне организације рада, сазвана у Женеви од стране Управног тела Међународног бироа рада, саставши се на тридесет другој седници 8. јуна 1949, донела је одлуку о усвајању одређених предлога у погледу заштите зарада (седма тачка дневног реда седнице).

Утврђено је да ови предлози узму облик Међународне Конвенције.

Члан 1

У овој Конвенцији, израз **зараде** значи накнаду плате или зараде, које су одређене или израчунате, које се могу изразити у новцу и уредити споразумно или националним законима или прописима, које су исплативе по основу договора у писаном или неписаном уговору о раду од стране послодавца запосленом лицу за рад који обавља или за услуге које су пружене или ће бити пружене у будућности.

Члан 2

1. Ова Конвенција се примењује на сва лица којима се плате исплаћују.

2. Надлежни орган може, после консултација са организацијама послодаваца и запослених, уколико постоје, да искључи из примене свих или било којих одредби Конвенције, оне категорије лица чије околности и услови запослења су такви да би примена свих или неких од поменутих одредаба Конвенције би била неприкладна, као и за оне раднике који нису запослени као радна снага или су запослени у домаћој радиности, домаћим услугама или раде у сличним условима.

3. Свака Чланица треба да на свом првом годишњем извештају поводом примене ове Конвенције поднесе на основу члана 22 Устава Међународне организације рада, које су то категорије лица за које се предлаже да сеизузму из примене свих или било којих одредби Конвенције у складу са одредбама претходног става. Ни једна чланица неће, после датума подношења свог првог годишњег извештаја, направити изузетке осим у погледу категорија лица за које је тако и назначено.

4. Свака Чланица која је нагласила у свом првом годишњем извештају, категорије лица за које се предлаже да се изузму из примене свих или било којих одредби Конвенције треба да и у наредним годишњим извештајима нагласи категорије лица у погледу којих се одриче права да спроводи одредбе става 2. овог члана и било каквог напретка који би био направљен са циљем примене Конвенције на таквим категоријама људи.

Члан 3

1. Плате које се исплаћају у новцу исплаћиваће се искључиво у оквирима законских средстава плаћања, а свако плаћање у облику меница, ваучера или купона, или било

којим другим обликом који наводно представљају законско средство плаћања, биће забрањено.

2. Надлежни орган може да дозволи односно пропише исплату зарада банковним чеком или поштанским чеком или новцем, у случајевима у којима је плаћање на овај начин уобичајено, или је потребно због посебних околности, или где је колективним уговором или арбитражном одлуком, тако предвиђено, или, где није тако обезбеђено, да се исплата врши уз сагласност радника који су у питању.

Члан 4

1. Национални закони или прописи, колективни споразуми или арбитражне награде могу овластити делимичне исплате плата у виду накнада/ додатака у индустрији или занимања у којима је плаћање у облику таквих додатака уобичајено или пожељно због природе индустрије или занимања које је у питању.

Исплата плата у облику пића са високим садржајем алкохола или штетних дрога неће бити дозвољена у ни у каквим околностима.

2. У случајевима у којима је делимична исплата зарада у облику додатка/ накнаде дозвољена, одговарајуће мере ће бити предузете како би се обезбедило да:

(А) такви додатци одговарају личној употреби и добробити запослених радника и његове породице; и

(Б) да је вредност приписана тим додатцима фер и разумна.

Члан 5

Плате ће се исплаћивати директно запосленима, осим што може бити друкчије одређено националним законима или прописима, колективним уговором или арбитражном одлуком или ако је запослени који је у питању, пристао на супротан договор.

Члан 6

Послодавцима је забрањено да на било који начин ограничавају слободу запослених да располажу својом платом.

Члан 7

1. Где су основане продавнице за продају робе запосленима или сервиси у вези са таквим подухватом, запослени морају бити слободни од било каквог облика присиле да користе такве продавнице или услуге.

2. Где приступ другим продавницама или услугама није могућ, надлежни орган ће предузети одговарајуће мере са циљем да се осигура да се продају роба и услуге које се пружају по фер и разумним ценама; или оснују продавнице и услуге које су и основане (и којима управља послодавац) не ради осигурања профита, већ ради користи запослених.

Члан 8

1. Одбици од плате ће бити дозвољени само под условима и до износа који је прописан националним законима или прописима или уређен колективним уговором или арбитражном одлуком.

2. Радници морају да буду обавештени, на начин који се сматра најприкладнији од стране

надлежног органа, о условима под којима и у којој мери таква умањења могу бити направљена.

Члан 9

Било који одбитак од зараде са циљем да се обезбеди непосредна или посредна исплата за сврху добијања или задржавања запослења, од стране запосленог послодавацу или његовом представнику или било каквом посреднику (као што су извођач рада или регрутер), је забрањено.

Члан 10

1. Плате могу да буду исплаћене или додељене само на начин и у границама које су прописане националним законима или прописима, до мере у којој се сматрају неопходним за опстанак радника и његове породице.

Члан 11

1. У случају стечаја или судске ликвидације предузећа, радници запослени у њима треба да се третирају као привилеговани повериоци што се тиче плата које су им неисплаћене за пружене услуге у току периода пре стечаја или судске ликвидације, које могу да буду прописане од стране националних закона или прописа, или у погледу плате до прописаног износа које могу бити одређене националним законима или прописима.

2. Плате које представљају привилегован дуг ће бити исплаћене у целини пре него што обични повериоци могу да потражују део актива/средстава.

3. Релативни приоритет плата представља привилеговани дуг и друге привилеговане дугове и треба да је одређен националним законима или прописима.

Члан 12

1. Плате треба да се редовно исплаћују.

Осим уколико не постоје други одговарајући аранжмани којима се обезбеђује исплата зарада у редовним интервалима, интервали за исплату плата утврђују се националним законима или прописима или се уређују колективним уговором или арбитражном одлуком.

2. Након раскида уговора о раду, коначно решење свих плата врши се у складу с националним законима или прописима, колективним уговором или арбитражном одлуком, или, у одсуству важећег закона, прописа, уговора или награде, у оквиру разумног рока и с обзиром на услове уговора.

Члан 13

1. Исплата плата, која се врши у готовини ће се обављати радним данима и само на или у близини радног места, осим ако није другачије одређено националним законима или прописима, колективним уговором или арбитражном одлуком, или где други аранжмани познати радницима који су у питању се сматрају више одговарајућим.

2. Исплата плате у кафанама и другим сличним установама, и где је то неопходно ради спречавања злоупотреба, у продавницама или продавницама за продају робе на мало и на местима забаве је забрањена, осим у случају исплате зараде запосленима у таквим

установама.

Члан 14

Где је то потребно, ефикасне мере ће бити предузете како би се осигурало да радници буду обавештени на одговарајући и лако разумљив начин :

- (А) пре него што ступе у радни однос и када се било какве промене одвијају, о условима, у погледу плата, под којим су запослени; и
- (Б) у време сваке исплате зарада, о појединостима њихових плата за одређени платни период, у оној мери у којој поједини подаци могу бити подложни промени.

Члан 15

Закони или прописи који дају ефекат одредбама ове конвенције ће:

- (А) бити на располагању за информисање лица која су заинтересована;
- (Б) дефинисати лица одговорна за њихову усклађеност;
- (В) прописују одговарајуће казне и друге одговарајуће правне лекове за било коју повреду истих;
- (Д) обезбеђују одржавање, у свим одговарајућим случајевима, адекватних података у дозвољеној форми и на одобрен начин.

Члан 16

У годишњи извештај који треба да буде поднет на основу члана 22 устава Међународне организације рада треба да буду укључене комплетне информације у вези са мерама којима се ефекат, одређен одредбама ове Конвенције постиже.

Члан 17

1. У случају Чланица на чијој територији која обухвата велике области где је, са разлогом оскудице становништва или у фази развоја подручја, и када надлежни орган сматра да је неизводљиво да се спроведу одредбе ове Конвенције, орган може, након консултација са организацијама послодаваца и радника, тамо где оне постоје, изузети таква подручја од примене ове Конвенције, било генерално или са таквим изузецима у погледу појединих предузећа или занимања као што сматра да треба.

2. Свака Чланица треба да нагласи у свом првом годишњем извештају, након примене ове Конвенције, који предаје на основу **члана 22** Устава Међународне организације рада, било које области за које се предлаже да се примене одредбе овог члана и даје разлоге због којих се предлаже примена;

Ни једна чланица нема права да након доношења свог Годишњег извештаја, да примени одредбе овог члана, осим за оне области за које је тако назначено.

3. Свака Чланица која примењује одредбе овог Члана, ће у интервалима до три године, преиспитати у консултацији са организацијама послодаваца и радника, тамо где такве постоје, практичност проширене примене Конвенције на области изузете у смислу става 1.

Члан 18

Формалне ратификације ове Конвенције биће достављене Генералном директору

Међународног бироа рада за регистрацију.

Члан 19

1. Ова Конвенција обавезује само државе чланице Међународне организације рада чију је ратификацију регистровано Генерални Директор.
2. Она ће ступити на снагу дванаест месеци од датума ратификације две чланице чије је ратификације регистровао Генерални Директор.
3. Након тога, ова Конвенција ступа на снагу за сваку земљу чланицу дванаест месеци након датума којег је ратификација регистрована.

Члан 20

1. Декларацијом достављеном Генералном директору Међународног бироа рада у складу са ставом 2 члана 35 Устава Међународне организације рада наводи се следеће:
 - а) земље чланице се обавезују да ће одредбе Конвенције бити примењене без измена на целокупној територији која им припада;
 - б) територије у погледу којих се предузимају извесне модификације одредби Конвенције, заједно са детаљима поменуте измене;
 - ц) територије у погледу којих Конвенција није применљива и у таквим случајевима основе на којима је применљива;
 - д) територије у погледу којих се задржава одлука до даљег разматрања положаја.
2. Подухвати наведени у тачкама (а) и (б) става 1 овог члана сматраће се саставним делом ратификације и имају снагу ратификације.
3. Свака чланица може у било ком тренутку накнадном декларацијом у целини или делимично да откаже сваку резерву изражену у изворном облику декларације у смислу под параграфом (б) (ц) или (д) става 1. овог члана.
4. Свака чланица може, у било које време током ког је Конвенција предмет опозива у складу са одредбама члана 22 доставити Генералном директору декларацију којом мења, у сваком другом погледу, услове било које раније декларације наводећи предходну позицију у погледу оних територија на које се може одредити.

Члан 21

1. Декларација достављена Генералном директору Међународног бироа рада у складу са ставом 4 и 5 члана 35 Устава Међународне организације рада треба да наводи да ли ће се одредбе Конвенције примењивати на територији у питању без модификација или су поменуте територије предмет модификација;
Када Декларација указује да ће одредбе Конвенције бити предмет модификација, она ће дати детаље тих модификација.
2. Члан, Чланови или Међународни орган може у сваком тренутку накнадном декларацијом одрећи се у целини или делимично, права да прибегне било каквој модификацији назначеној у некој ранијој декларацији/изјави.
3. Чланица, Чланови или Међународне власти у питању могу, било када док ова Конвенција подлеже опозиву у складу са одредбама члана 22. доставити Генералном директору изјаву којом мења у сваком другом погледу услове садржане у ранијој изјави и

наводећи садашњи положај у погледу примене Конвенције.

Члан 22

1. Чланица која је ратификовала ову Конвенцију може да је откаже по истеку периода од десет година од дана када Конвенција ступа на снагу, саопштењем Генералном Директору Међународног бироа рада за регистрацију. Такво отказивање неће ступити на снагу до годину дана након датума на који је регистрована.

2. Свака Чланица која је ратификовала ову Конвенцију и која не, у року од годину дана након истека периода од десет година из претходног става, оствари право отказа предвиђено у овом члану, биће обавезна још десет година и, након тога, може отказати ову Конвенцију по истеку сваког периода од десет година, под условима предвиђеним у овом члану.

Члан 23

1. Генерални директор Међународног бироа рада обавестиће све чланице Међународне организације рада о регистровању свих ратификација, декларација и опозивима о којим су га обавестили чланови Организације.

2. Када је обавештавање чланова Организације о регистровању друге ратификације саопштено Генералном Директору, он ће скренути пажњу чланицама Организације на датум ступања Конвенције на снагу.

Члан 24

Генерални директор Међународног бироа рада доставиће Генералном секретару Уједињених нација за упис у складу са чланом 102 Повеље Уједињених нација пуне податке о свим ратификацијама, декларацијама и актима отказа које је регистровао га у складу са одредбама претходних чланова.

Члан 25

У таквим тренуцима које сматра неопходно Управно тело Међународног бироа рада подноси Генералној Конференцији извештај о раду ове Конвенције и испитује пожељност стављања на дневни ред Конференције питања њене ревизије у целини или у деловима.

Члан 26

1. У случају да Конференција усвоји нову Конвенцију, ревизији ове Конвенције у целини или делимично пиступа се, онда, осим ако нова Конвенција не прописује другачије:

а) ратификација, од стране Чланица, нове ревидиране Конвенције треба ипсо јуре (по сили закона) да подразумева непосредни опозив ове Конвенције, без обзира на одредбе члана 22, ако и када нова ревидирана конвенција ступа на снагу.

б) од датума када нова ревидирана Конвенција ступа на снагу ова Конвенција престаје да буде отворена за ратификације Чланица.

2. Ова конвенција ће, у сваком случају остати на снази у свом садашњем облику и

садржају за оне Чланице који су је ратификовале, али нису ратификовале нову ревидирану Конвенцију.

Унакрсне референце:

Устав: 22: члан 22 Устава Међународне организације рада

Устав: 35: члану 35 Устава Међународне организације рада

Ревидиране: Ц173 Конвенција је делимично ревидирана 1992 од стране Конвенције број 173.

Ову Конвенцију није ратификовала Република Србија

Ц117 Конвенција о основним циљевима и стандардима социјалне политике, 1962.

Датум ступања на снагу. 23.04.1964

Конвенција: Ц117

Место: Женева

Седница Заседања: 46

Датум усвајања: 22.06.1962

Наслов класификација: Економска и социјална политика

Тема: Социјална политика

Статус: Другог инструмента

Генерална конференција Међународне организације рада, сазвана је у Женеви од стране Управног тела Међународног бироа рада, састала се на четрдесет шестој седници 6. јуна 1962, и на њој је одлучено да се усвоје одређени предлози у вези са ревизијом Конвенције о социјалној политици (без територија метропола), из 1947, која је десета тачка дневног реда седнице, пре свега са циљем да омогући њену даљу примену и ратификације за независне државе.

Ови предлози имају облик међународне конвенције.

Треба узети у обзир да економски развој мора да послужи као основа за друштвени напредак, као и то да сваки напор треба да је начињен на, међународној, регионалној или националној основи, да се обезбеди финансијска и техничка помоћ ради заштите интереса становништва.

Сматрајући да, у одговарајућим случајевима, међународна, регионална или национална акције треба да буде предузета са циљем успостављања услова трговине који ће подстаћи производњу на висок ниво ефикасности и омогућити одржавање разумног животног стандарда, и узимајући у обзир да све могуће кораке треба предузети помоћу одговарајућих међународних, регионалних и националних мера за промовисање напретка у областима као што су здравство, становање, исхрана, образовање, добробит деце, статус жена, услови запослења, накнаде зарада, примања и независних продуцентата, заштиту радника миграната, социјалне сигурности, стандарда и опште јавне услуге производње, и с обзиром да све могуће кораке треба ефикасно предузети да се заинтересује и укључи у сарадњу становништво у кадрирање и извршење мера друштвеног напретка.

ОПШТА НАЧЕЛА

Члан 1

1. Свака политика ће превасходно бити усмерена на добробит и развој становништва и на промоцију друштвеног напретка.

2. Свака политика шире примене ће бити формулисана водећи рачуна о њеном утицају на добробит становништва.

УНАПРЕЂЕЊЕ СТАНДАРДА ЖИВОТА

Члан 2

Побољшање животног стандарда ће се посматрати као главни циљ у планирању економског развоја.

Члан 3

1. Све практичне мере треба предузети у планирању економског развоја да би се ускладио такав развој са здравом еволуцијом заједница.

2. Конкретно, напори ће бити направљени да се избегне нарушавање породичног живота и традиционалних друштвених јединица, посебно:

(А) завршних студија узрока и последица миграционих кретања и одговарајућих акција где је то потребно;

(Б) унапређење градског и сеоског планирања у областима где економске потребе резултирају у концентрацији становништва;

(Ц) спречавање и отклањање загушења у урбаним срединама;

(Г) побољшање услова живота у руралним подручјима и успостављање одговарајуће индустрије у руралним подручјима где је адекватна радна снага је на располагању.

Члан 4

Мере које треба размотрити од стране надлежних органа за унапређење производних капацитета и побољшање животног стандарда пољопривредних произвођача обухватају:

(А) Елиминације могућег узрока хроничне задужености;

(Б) Контролу отуђења пољопривредног земљишта не-пољопривредника како би се обезбедило да таква отуђења се дешавају само када је то у најбољем интересу земље;

(Ц) Контрола, применом одговарајућих закона или прописа, власништва и коришћења земљишта, и обезбеђење средстава која осигуравају да се они користе, уз поштовање обичајног права и у најбољем интересу становника земље;

(Г) Надзор подстанарског аранжмана и услова рада у циљу обезбеђења највишег могућег стандарда живота за станаре и раднике; и правичан удео у свим погодностима које могу бити резултат побољшања у продуктивности или у нивоима цена;

(Е) Смањење трошкова производње и дистрибуције свим могућим средствима, а нарочито формирањем, подстицањем и помагањем произвођача и потрошача задруге.

Члан 5

1. Мере ће бити предузете да се обезбеде услови за независне произвођаче и надничаре, који ће им дати простора да побољшају животни стандард својим сопственим напорима и да се осигура одржавање минималних стандарда живота који су утврђени путем званичних истрага о условима живота и спроведен после консултација са представницима организација послодаваца и радника.

2. У утврђивања минималног стандарда живота, треба узети у обзир такве основне потребе породице радника као нпр. хране и њене хранљиве вредности, смештај, одећу, здравствену заштиту и образовање.

ОДРЕДБЕ КОЈЕ СЕ ОДНОСЕ НА РАДНИКЕ МИГРАНТЕ

Члан 6

Где околности под којима су запослени радници укључују да живе далеко од својих домова, одредбе и услове њиховог запошљавања треба узети у обзир њихове нормалне породичне потребе.

Члан 7

Где се ресурси рада једне области користе на привременој основи у корист неког другог подручја, треба предузете мере да се подржи трансфер дела плата радника и штедње из подручја коришћења рада на подручје понуде радне снаге.

Члан 8

1. Где се радни ресурси земље користе у подручју под различитом управом, надлежни органи држава ће, кад год је то потребно или пожељно, да склапа уговоре, ради регулисања питања од заједничког интереса појаве у вези са применом одредбе ове Конвенције.
2. Такви споразуми треба да обезбеде да радник ужива заштиту и предности ништа мање од оних које уживају радници који су настањени у подручју коришћења рада.
3. Такви споразуми ће обезбедити објекте који ће омогућити раднику да пренесе део своје плате и штедња у свој дом.

Члан 9

Где су радници и њихове породице пресељавају из јефтених у скупље областима са већим трошковима живота, узима се у обзир пораст трошкова живота које проистичу из промене.

НАКНАДА РАДНИКА И ПИТАЊА У ВЕЗИ СА ТИМ

Члан 10

1. Фиксирање минималне зараде колективним уговорима насталим у слободним преговорима између синдиката који су представник дотичних радника и послодаваца или организација послодаваца ће бити охрабривани и подржани.
2. Где не постоје адекватни договори за фиксирање минималне зараде по колективном уговору, неопходни аранжмани који се тичу минималне стопе плата вршиће се путем консултација са представницима послодаваца и радника, укључујући и представнике њихових организација, где оне постоје.
3. Неопходне мере биће предузете како би се осигурало да су послодавци и радници обавештени о цени минималне плате и да плате нису мање од ове стопе у случајевима где се примењују.
4. Радник коме минималне цене се примењују и који, с обзиром да се примењује, је плаћен мање од ове стопе зараде, ће имати право да му се надокнади, по судским или другим средствима овлашћеним законом, износ за који је био недовољно плаћен, предмет временског ограничења може да се одреди по закону или пропису.

Члан 11

1. Неопходне мере биће предузете да се обезбеди правилно исплаћивање свих зарада и послодавац је дужан да води регистре о исплати зарада, да се издају радницима изјаве о исплати зарада и да предузму друге одговарајуће мере да олакшају потребан надзор.

2. Плате ће се обично плаћати у правном тендеру.
3. Плате ће се обично плаћати директно сваком појединачном раднику.
4. Замена алкохолом или другим алкохолним пићима за цео или било који део плате за услуге које радник пружа ће бити забрањена.
5. Исплата плата неће бити у кафанама или продавницама, осим у случају исплате радника запослених у њима.
6. Осим ако није установљен локални обичај у супротном, а надлежни орган је уверен да је наставак овог обичаја жељен од стране радника, плате ће се редовно исплаћивати у таквим интервалима јер ће смањити могућност задужења код сезонских радника.
7. Где храна, становање, одећа и друге основне потрошштине и услуге чине део накнаде, све практичне кораке треба предузети од стране надлежног органа да се обезбеди да су они и адекватни и њихова вредност у готовини правилно процењена.
8. **Све практичне мере треба предузети :**
 - (А) да се обавесте радници о њиховим правима у вези плата;**
 - (Б) да се спрече било какве неовлашћени одбитци од плате и**
 - (Ц) да се ограниче износе који се одбијају од зарада у односу на материјал и услуге који представљају саставни део накнаде за одговарајућу вредност новца.**

Члан 12

1. Максимални износи и начин отплате аванса на плате уређују се надлежним органом.
2. Надлежни орган ће ограничити износ аванса који може да се уплати раднику узимајући у обзир његово запослење, износ дозвољеног аванса ће бити јасно објашњен раднику.
3. Сваки аванс унапред већи од износа утврђеним од стране надлежног органа ће бити правно неповратан и не може бити враћена по одбитку од износа дуга за плате раднику касније.

Члан 13

1. Добровољно облици штедње ће се подстицати међу сезонским радницима и независним произвођачима.
2. Све практичне мере треба предузети за заштиту сезонских радника и независних произвођача против зеленашења, посебно акцијом у циљу смањења каматне стопе на кредите, контролом пословања зајмодаваца, као и подстицање установа за позајмљивање новца за одговарајуће намене кроз кооперативне кредитне организације или преко институција које су под контролом надлежног органа.

ПРОТИВ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПО ОСНОВУ РАСЕ, БОЈЕ КОЖЕ, ПОЛА, ВЕРСКЕ ОРИЈЕНТАЦИЈЕ, ПЛЕМЕНСКЕ УДРУЖЕНОСТИ ИЛИ СИНДИКАЛНЕ ПРИПАДНОСТИ

Члан 14

1. То ће бити циљ политике да се укину све дискриминације међу радницима на основу расе, боје, пола, вере, племенског удружења или припадности синдикату у односу на:

- (А), Радно законодавство и споразуме који ће пружити правичан економски третман за све оне који су законито насељени или раде у земљи;
- (Б) Пријем за јавна или приватна запослења;
- (Ц) Услове за ангажовање и промоције;
- (Д) Могућности за стручно образовање;
- (Е) Услове рада;
- (Ф) Здравље, безбедност и мере заштите;
- (Г) Дисциплину;
- (Х) Учешће у преговорима о колективним уговорима;
- (И) Плату, која ће бити фиксна у складу са принципом једнаких зарада за рад једнаке вредности за исту операцију и подухват.

2. Све практичне мере биће предузете како би се смањиле, подизањем стопа које се примењују на мање плаћене раднике, све постојеће разлике у плати због дискриминације по основу расе, боје, пола, вере, племенског удружења или припадности синдикату.

3. Радници из једне земље ангажовани за рад у другој земљи могу добити поред плате накнаде у новцу или у натури да испуне све разумне личне или породичне трошкове који произилазе из радног односа далеко од својих домова.

4. На горепоменуте одредбе овог члана не утиче на мере које надлежни орган може да сматра да је то неопходно или пожељно да се за очување материнства и за обезбеђивање здравља, безбедности и добробити жена радника.

ОБРАЗОВАЊЕ И ОБУКА

Члан 15

1. Одговарајућа одредба ће се начинити у највећој могућој мери у локалним условима, за прогресиван развој широког система образовања, стручне обуке и занат, са циљем делотворне припреме деце и младих особа оба пола за корисна занимања.

2. Национални закони или прописи прописују матурски узраст и минимално старосну доб за запошљавање и услове запошљавања.

3. У циљу да популација деце може да буде на добитку од постојећих објеката за образовање и да проширење тих објеката не може бити ометено тражњом за дечијим радом, запошљавања лица испод матурског узраста у току сати када школе раде ће бити забрањено у областима у којима су образовни садржаји обезбеђују на скали адекватаној за већину деце школског узраста.

Члан 16

1. У циљу обезбеђења високе продуктивности кроз развој квалификоване радне снаге, обука за нове технике производње обезбеђују се у одговарајуће случајеве.

2. Таква обука ће бити организована од стране или под надзором надлежних органа, у консултацији са организацијама послодаваца и радника "организација у земљи из које долазе и приправници земље обуке.

ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 17

Формалне ратификације ове конвенције биће достављене Генералном директору Међународног бироа рада за регистрацију.

Члан 18

1. Ова Конвенција обавезује само државе чланице Међународне организације рада чије су ратификације регистроване код Генералног директора.
2. Она ће ступити на снагу дванаест месеци од датума ратификације две чланице које су регистроване код Генералног Директора.
3. Након тога, ова Конвенција ступа на снагу за сваку чланицу дванаест месеци након датума на који је њена ратификација била регистрована.

Члан 19

Ступања на снагу ове Конвенције не сме да подразумева ипсо јуре(по сили закона) опозив Конвенције о социјалној политици(без територија метропола), 1947, од стране било које чланице за коју та Конвенција и даље остаје на снази.

Члан 20

1. Чланица која је ратификовала ову Конвенцију може да је откаже по истеку периода од десет година од дана када Конвенција ступа на снагу и актом саопштити Генералном директору Међународног бироа рада за регистрацију. Такво отказивање неће ступити на снагу до годину дана од датума на који је регистрована.
2. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију и која не, у року од годину дана по истеку периода од десет година из претходног става, оствари право отказа предвиђено у овом члану, биће обавезна још десет година и, након тога, може отказати ову конвенцију по истеку сваког периода од десет година, под условима предвиђеним у овом члану.

Члан 21

1. Генерални директор Међународног бироа рада обавестиће све чланице Међународне организације рада о регистровању свих ратификација и отказа о којима су га обавестили чланови Организације.
2. Када је обавештавање чланова Организације о регистровању друге ратификације саопштена, генерални директор ће скренути пажњу чланицама Организације на датум ступања на снагу Конвенције.

Члан 22

Генерални директор Међународног бироа рада доставиће Генералном секретару Уједињених Нација за упис у складу са чланом 102 Повеље Уједињених нација пуне податке о свим ратификацијама и актима отказа које је регистровао у складу са одредбама претходних чланова.

Члан 23

Онда када сматра да је неопходно, Орган управљања Међународног бироа рада подноси Генералној конференцији извештај о рад ове Конвенције и разматра пожељност стављања на дневни ред конференције, питање њене ревизије у целини или у деловима.

Члан 24

1. У случају да Конференција усвоји нову Конвенцију, ревизији ове Конвенције, у целини или делимично, се приступа, осим ако нова Конвенција не обезбеди:

а) ратификацију од стране чланица нове ревидиране Конвенције треба ипсо јуре да подразумева непосредни отказ ове Конвенције, без обзира на одредбе члана 20 горе, ако и када нова ревидирана Конвенција треба да ступи на снагу;

б) од датума када нова ревидирана Конвенција ступа на снагу ова Конвенција престаје да буде отворена за ратификацију од стране чланова.

2. Ова конвенција, у сваком случају остаје на снази у свом садашњем облику и садржају за оне чланице који су је ратификовале, али нису ратификовале ревидирану Конвенцију.

Унакрсне референце:

Ревидиране: Ц082 Овом Конвенцијом ревидира социјални политику (без територија) Конвенције, 1947

Конвенција: Ц082 социјална политика (без територија), 1947

Ову Конвенцију није ратификовла Република Србија

Ц47 Конвенција о смањењу радних сати на четрдесет сати недељно, 1935

Конвенција о смањењу сати рада до четрдесет радних сати недељно

Датум ступања на снагу. 23.06.1957

Конвенција: Ц47

Место: Женева

Седница заседања: 19

Датум усвајања: 22.06.1935

Наслов класификација: Радно време

Наслов: Радно време

Генерална конференција Међународне организације рада, имајући у виду да је незапосленост постала толико распрострањена и да дуго траје и с обзиром да у овом тренутку има много милиона радника широм света који пате од тешкоћа и оскудица за које они нису сами одговорни, сматра да је пожељно да радницима треба да буде омогућено да учествују у предностима брзог техничког напретка који је карактеристичан за модерне индустрије.

У том смислу неопходно је уложити континуирани напор да се смањи број радних сати у свим облицима запошљавања у мери у којој је то могуће.

Члан 1

Сваки члан Међународне организације рада који ратификује ову Конвенцију објављује своју сагласност са:

(А) принципом о четрдесет радних сати недељно примењеном на такав начин да животни стандард радника није смањен,

(Б) предузимањем или олакшавањем спровођења таквих мера које могу бити оцењене као одговарајуће да обезбеде његово спровођење, и обавезује се да примењује овај принцип на класе запослених у складу са детаљним одредба које треба да буду прописане посебним Конвенцијама које су ратификоване од стране истог Члана.

Члан 2

Формалне ратификације ове Конвенције биће достављене Генералном директору Међународног бироа рада за регистрацију.

Члан 3

1. Ова Конвенција обавезује само државе чланице Међународне организације рада чију је ратификацију регистровао Генерални Директор.

2. Она ће ступити на снагу дванаест месеци после датума ратификације две чланице регистроване код Генералног Директора.

3. Након тога, ова Конвенција ступа на снагу за сваку чланицу дванаест месеци након датума ког је ратификација била регистрована.

Члан 4

Чим су ратификације два члана Међународне организације рада регистроване, од стране Генералног Директора Међународног бироа рада, он ће о томе обавестити све чланице Међународне организације рада. Он исто тако треба да их обавести о регистрацији ратификација које се могу накнадно саопштити.

Члан 5

1. Чланица која је ратификовала ову Конвенцију може да је откаже по истеку првог периода од десет година од дана када Конвенција ступа на снагу, актом саопштити генералном директору Међународног бироа рада за регистрацију. Такво отказивање неће ступити на снагу до годину дана након датума на који је регистрована.

2. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију и која не оствари право отказа предвиђено у овом члану, у року од годину дана након истека периода од десет година из претходног става, биће обавезна још десет година и након тога, може отказати ову конвенцију по истеку сваког периода од десет година, под условима предвиђеним у овом члану.

Члан 6

Тада управно тело Међународног бироа рада подноси Генералној Конференцији извештај о раду ове Конвенције и испитује пожељност стављања на дневни ред Конференције питања њене ревизије у целини или у деловима.

Члан 7

1. У случају да Конференција усвоји нову Конвенцију ревизији ове Конвенције у целини или делимично, се приступа осим ако нова Конвенција не прописује да:

а) ратификација нове ревидиране Конвенције, од стране чланица, ипсо јуре (по сили закона) укључује непосредни отказ ове Конвенције, без обзира на одредбе члана 5 овог закона, ако и када нова ревидирана Конвенција ступи на снагу;

б) од датума када нова ревидирана Конвенција ступа на снагу ова Конвенција престаје да буде отворена за ратификацију од стране чланова.

2. Ова конвенција у сваком случају остаје на снази у свом садашњем облику и садржају за оне чланице које су је ратификовале, али нису ратификовале ревидирану Конвенцију.

Ову конвенцију није ратификовала Република Србија

Ц106 Конвенција о недељном одмору (трговина и канцеларије), 1957

Датум ступања на снагу: 04.03.1959

Место: Женева

Седница Заседања: 40

Датум усвајања: 26.06.1957

Наслов класификација: Недељни одмор

Наслов: Радно време

Генерална Конференција Међународне организације рада, сазвана у Женеви од стране Управног тела Међународног бироа рада, саставши се на Четрдесетој седници 5. јуна 1957, донела је одлуку о усвајању одређених предлога у погледу недељног одмора запослених у трговинама и канцеларијама, на петој тачки дневног реда седнице. Утврђено је да ови предлози узму облик Међународне Конвенције.

Члан 1

Одредбе ове Конвенције ће, у оној мери у којој нису на други начин одређене ефикасне законске мере којима су одређене плате, колективним уговорима, арбитражним или на други начин у складу са националном праксом и у складу са националним условима, дати ефекат националним законима или прописима.

Члан 2

Ова Конвенција се примењује на сва лица, укључујући и приправнике, запослене у следећим установама, институцијама или административним сервисима, било јавним или приватним:

- (А) Трговинске установе;
- (Б) Установе, институције и административни сервиси у којима су запослени углавном ангажовани на канцеларијским пословима, укључујући и канцеларије лица која се баве либералним професијама;
- (В) У мери у којој та лица нису запослена у установама из члана 3. и не подлежу националним прописима или другим аранжманима у вези са недељним одмором у индустрији, рудницима, превозу или пољопривреди.
- (Г) Трговинске грана било које друге установе;
- (Д) Било које друге гране установа у којима су запослени углавном ангажовани за канцеларијски рад;
- (Ђ) Комбиновано комерцијалним и индустријским објектима.

Члан 3

1. Ова Конвенција се примењује и на лица запослена у следећим објектима и установама које чланица која ратификује Конвенцију може навести у Декларацији која прати њену ратификацу:

- (А) Установе, институције и административни сервиси који пружају личне услуге;
- (Б) Пошта и телекомуникациони сервиси;
- (В) Новинске куће и
- (Д) Позоришта и места јавне забаве.

2. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију може накнадно доставити Генералном директору Међународног бироа рада изјаву о прихватању обавеза из Конвенције у погледу уређења из претходног става а који нису наведени у претходној изјави.

Члан 4

1. Где је то потребно, одговарајуће припреме ће се направити да се дефинише линија која одваја установе на које се примењује ова Конвенција из других уређења.

2. У сваком случају које је неизвесно да ли установу, институцију или административне службе на које се ова Конвенција односи, питање ће бити решено од стране надлежног органа, након консултација са представничким организацијама послодаваца и радника, тамо где оне постоје, или на други начин који је у складу са националним законима и праксом.

Члан 5

Мере могу бити предузете од стране надлежног органа или путем одговарајућег механизма у свакој земљи да искључи из одредаба ове Конвенције:

(А) Установе у којима су запослени само чланови породице послодавца који нису или се не могу сматрати сезонским радницима;

(Б) Лица која имају високе менаџерске позиције.

Члан 6

1. Сва лица на које се примењује ова Конвенција ће, осим ако није другачије прописано је следећим члановима, имају право на период непрекиданог недељног одмора који обухвата не мање од 24 сата у току сваког периода од седам дана.

2. Недељни одмор треба да, где год је то могуће, истовремено одобрити свим лицима у сваком естаблишменту.

3. Недељни одмор треба да, где год је то могуће, се поклопи са даном у недељи као дан одмора успостављен од стране традиције и обичаја земље или округа.

4. Традиција и обичаји верских мањина ће, колико год је то могуће, бити поштовани.

Члан 7

1. Тамо где је природа посла, природа услуга које се врше, величина популације којој су те услуге намењене, или број запослених таква да се одредбе члана 6 не могу применити, мере могу бити предузете од стране надлежног органа или путем одговарајућег механизма у свакој земљи да примени специјалне недељне шеме одмора, где је то примерено, за одређене категорије лица или одређене врсте објеката обухваћених овом Конвенцијом, узимајући у обзир све одговарајуће социјалне и економске околности.

2. Сва лица која имају право на посебне програме, у погледу сваког периода од седам дана, за одмор у укупном трајању најмањег еквивалентног периода који је предвиђен у члану 6.

3. Лица која раде у филијалама објеката на посебним програмима, и ако је независна филијала, морају бити у складу са одредбама бити у складу са одредбама члана 6.

4. Све мере у вези са применом одредби ставова 1, 2 и 3 овог члана доносе се у консултацији са представницима послодаваца и радника, ако оне постоје.

Члан 8

1. Привремени изузетци, потпуни или делимични (укључујући суспензију или смањења периода одмора), из одредбе члана 6 и 7 могу бити одобрени у свакој земљи од стране надлежног органа или на било који други начин који је у складу са националним законом и праксом :

(А) У случају несреће, стварне или претње, више силе или хитног рада, али само онолико дуго колико је неопходно како би се избегле озбиљне сметње са уобичајеним радом управе;

(Б) У случају абнормалног повећања обима рада и посебних околности, у мери у којој послодавац не може, како се редовно очекује, да прибегне другим мерама организације рада;

(Ц) У циљу спречавања губитка кварљиве робе.

2. При утврђивању околности у којима може привремено изузеће бити одобрено у складу са одредбама тач (б) и (ц) претходног става, организације представника послодаваца и радника, ако оне постоје, требају бити консултоване.

3. Где су направљена привремени изузетци у складу са одредбама овог члана, дотичним лицима мора бити одобрен компензациони остатак у укупном трајању најмањег еквивалентног рока предвиђеног чланом 6.

Члан 9

У оној мери у којој су плате регулисане законима и прописима или под контролом органа управе, неће бити смањења прихода лица која су обухваћена овом конвенцијом, као резултат примене мера предузетих у складу са Конвенцијом.

Члан 10

1. Одговарајуће мере треба предузети да се обезбеди правилно управљање прописа или одредби које се тичу недељног одмора, путем адекватне контроле или на други начин.

2. Где је прикладно да начин на који се ефекат даје одредбама ове Конвенције, неопходне мере у виду казне ће бити предузете да се обезбеди спровођење њених одредби.

Члан 11

Свака чланица која ратификује ову конвенцију треба да укључи у својим годишњим извештајима на основу члана 22 Устава Међународне организације рада :

(А) Листе категорија лица и врсте оснивања који су предмет посебне шеме недељног

одмора као што је предвиђено у члану 7, и

(Б) Информације у вези са околностима у којима може привремено изузеће бити одобрено у складу са одредбама члана 8.

Члан 12

Ниједна од одредби ове Конвенције неће утицати на било који закон, обичај или споразум који обезбеђује повољније услове за раднике од оних предвиђених у овој Конвенцији.

Члан 13

Одредбе ове Конвенције могу бити суспендоване у било којој земљи од стране власти у случају рата или у другим ванредним ситуацијама које представљају претњу за националну безбедност.

Члан 14

Формалне ратификације ове конвенције биће достављене Генералном директору Међународног бироа рада за регистрацију.

Члан 15

1. Ова Конвенција обавезује само државе чланице Међународне организације рада чију је ратификацију регистровао Генерални Директор.
2. Она ће ступити на снагу дванаест месеци после датума на којима су ратификације две чланице регистроване код Генералног Директора.
3. Након тога, ова Конвенција ступа на снагу за сваку чланицу дванаест месеци након датума ратификације.

Члан 16

1. Чланица која је ратификовала ову Конвенцију може да је откаже по истеку периода од десет година од дана када Конвенција ступа на снагу, актом саопштити генералном директору Међународног бироа рада за регистрацију. Такво отказивање неће ступити на снагу до годину дана после датума када је регистрована.
2. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију и која не, у року од годину дана по истеку периода од десет година из претходног става, оствари право отказа предвиђено у овом члану, биће обавезна још десет година и, након тога, може отказати ову конвенцију по истеку сваког периода од десет година, под условима предвиђеним у овом члану.

Члан 17

1. Генерални директор Међународног бироа рада обавестиће све чланице Међународне организације рада о регистровању свих ратификација и отказа саопштених од стране чланова Организације.

2. Када је обавештавање чланова Организације о регистравању друге ратификације саопштена његовим речима, Генерални директор ће скренути пажњу чланицама Организације на датум ступања Конвенције када ће ступити на снагу.

Члан 18

Генерални директор Међународног бироа рада доставиће Генералном секретару Уједињених нација за упис у складу са чланом 102 Повеље Уједињених нација пуне податке о свим ратификацијама и актима отказа које је регистровао га у складу са Одредбама претходних чланова.

Члан 19

У таквим тренуцима које сматра неопходно Управног тела Међународног бироа рада подноси Генералној конференцији извештај о раду ове конвенције и испитује пожељност стављања на дневни ред Конференције питања њене ревизије у целини или у деловима.

Члан 20

1. У случају да Конференција усвоји нову Конвенцију ревизији ове конвенције у целини или делимично, приступа се, осим ако нова Конвенција не обезбеди:
а) ратификацију од стране чланица нове ревидиране Конвенције ипсо јуре (по сили закона) и укључе непосредни отказ ове Конвенције, без обзира на одредбе члана 16, до када и за кога нова ревидирана Конвенција треба да ступи на снагу;
б) од датума ступања на снагу нова ревидирана Конвенција ова Конвенција престаје да буде отворена за ратификацију од стране чланова.

2. Ова конвенција ће, у сваком случају остати на снази у свом садашњем облику и садржају за оне Чланице који су је ратификовале, али нису ратификовале ревидирану Конвенцију.

Унакрсне референце

Устав: 22: члан 22 Устава Међународне организације рада

Ову Конвенцију је ратификовала Република Србија