

# **Z A K O N**

## **O POTVRĐIVANJU KONVENCIJE MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA BROJ 183 O ZAŠTITI MATERINSTVA**

### **Član 1.**

Potvrđuje se Konvencija broj 183 o zaštiti materinstva, koju je, u originalu na engleskom i francuskom jeziku, Međunarodna organizacija rada usvojila u Ženevi 30. maja 2000. godine.

### **Član 2.**

Tekst Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 183 o zaštiti materinstva, u originalu na engleskom jeziku i u prevodu na srpski jezik, glasi:

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

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

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

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

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

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

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

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

## **SCOPE**

### **Article 1**

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

### **Article 2**

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

## **HEALTH PROTECTION**

### **Article 3**

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

## **MATERNITY LEAVE**

### **Article 4**

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

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

### **Article 5**

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

## **BENEFITS**

### **Article 6**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 7**

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

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

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

### **Article 8**

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

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

### **Article 9**

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

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

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

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

## **BREASTFEEDING MOTHERS**

### **Article 10**

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

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

## **PERIODIC REVIEW**

### **Article 11**

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

## **IMPLEMENTATION**

### **Article 12**

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

## **FINAL PROVISIONS**

### **Article 13**

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

### **Article 14**

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

### **Article 15**

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General. 3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

### **Article 16**

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

### **Article 17**

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

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

### **Article 18**

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

### **Article 19**

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

### **Article 20**

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

### **Article 21**

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

## **K183 Konvencija o zaštiti materinstva, 2000.**

Konvencija o reviziji Konvencije o zaštiti materinstva (revidirane), 1952.

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada,

Sazvana u Ženevi od strane Upravnog tela Međunarodnog biroa rada, sastavši se na svojoj 88. sednici 30. maja 2000.,

Konstatujući potrebu da se revidira Konvencija o zaštiti materinstva (revidirana), 1952. i Preporuka o zaštiti materinstva, 1952, kako bi se dalje unapredila ravnopravnost žena u radnoj snazi, kao i zdravlje i bezbednost majke i deteta, a u cilju priznavanja različitosti u ekonomskom i društvenom razvoju članica, kao i različitosti preduzeća, i u cilju razvoja zaštite materinstva u domaćem pravu i praksi, i

Konstatujući odredbe Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima (1948), Konvencije Ujedinjenih nacija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (1979), Konvencije Ujedinjenih nacija o pravima deteta (1989), Pekinške deklaracije i platforme za akciju (1995), Deklaracije Međunarodne organizacije rada o osnovnim principima i pravima na radu i njenom praćenju (1998), kao i međunarodnih konvencija i preporuka o radu čiji je cilj da se obezbede jednake mogućnosti i jednako postupanje prema zaposlenim muškarcima i ženama, posebno Konvencije o radnicima sa porodičnim obavezama iz 1981, i

Uzimajući u obzir okolnosti zaposlenih žena i potrebu da se obezbedi zaštita trudnoće, kao zajednička obaveza države i društva, i

Nakon što je odlučila o usvajanju određenih predloga u pogledu revizije Konvencije o zaštiti materinstva (revidirane) iz 1952. i Preporuke iz 1952, u okviru četvrte tačke dnevnog reda sednice, i

Zaključivši da ovi predlozi treba da imaju oblik međunarodne konvencije,

Usvaja petnaestog juna dvehiljadite godine sledeću Konvenciju, koja se može navoditi i kao Konvencija o zaštiti materinstva, 2000:

## **OBUHVAT**

### **Član 1.**

U smislu ove konvencije, pojam **žena** primenjuje se na svaku žensku osobu bez ikakve razlike, a pojam **dete** primenjuje se na svako dete bez ikakve razlike.

### **Član 2.**

1. Ova konvencija primenjuje se na sve zaposlene žene, uključujući i one u netipičnim oblicima zavisnog rada.

2. Međutim, svaka članica koja ratifikuje ovu konvenciju može, nakon dogovora sa predstavnicima odgovarajućih organizacija poslodavaca i zaposlenih, isključiti u celosti ili delimično iz obuhvata ove konvencije ograničene kategorije zaposlenih ako bi njena primena na njih izazvala posebne i znatne probleme.

3. Svaka članica koja iskoristi mogućnost predviđenu u prethodnom stavu u prvom izveštaju o primeni ove konvencije na osnovu člana 22. Statuta Međunarodne organizacije rada navede kategorije zaposlenih isključene po ovom osnovu i razloge za njihovo isključenje. U narednim izveštajima članica će opisati mere preduzete u cilju postepenog proširenja odredaba ove konvencije i na te kategorije.

## **ZAŠTITA ZDRAVLJA**

### **Član 3.**

Svaka članica, nakon konsultacija sa organizacijama poslodavaca i zaposlenih, usvojiće odgovarajuće mere kako bi obezbedila da trudne žene ili dojilje ne moraju da obavljaju poslove koje je nadležni organ proglasio štetnim za zdravlje majke ili deteta, ili kada se procenjuje da postoji znatna opasnost za zdravlje majke ili deteta.

## **PORODILJSKO ODSUSTVO**

### **Član 4.**

1. Na osnovu lekarske potvrde ili druge odgovarajuće potvrde, na osnovu domaćeg zakona i prakse, u kojoj se navodi predviđeni datum porođaja, žena na koju se primenjuje ova konvencija ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju ne kraćem od 14 nedelja.

2. Trajanje odsustva iz predhodnog stava svaka članica propisuje izjavom koja se prilaže uz ratifikaciju ove konvencije.

3. Svaka članica može naknadno dostaviti generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada drugu izjavu kojom se produžava porodiljsko odsustvo.

4. Imajući u vidu zaštitu zdravlja majke i deteta, porodiljsko odsustvo će obuhvatiti period od šest nedelja obaveznog odsustva nakon porođaja, ukoliko nije drugačije dogovoreno na nacionalnom nivou između vlade i reprezentativnih organizacija poslodavaca i zaposlenih.

5. Deo porodiljskog odsustva koji se koristi pre porođaja produžiće se za vreme između pretpostavljenog i stvarnog datuma porođaja, bez skraćivanja obaveznog dela odsustva koje se koristi posle porođaja.

## **ODSUSTVO U SLUČAJU BOLESTI ILI KOMPLIKACIJA**

### **Član 5.**

Na osnovu lekarske potvrde, odobriće se odsustvo pre ili posle porodiljskog odsustva u slučaju bolesti, komplikacija ili opasnosti od komplikacija u vezi trudnoće ili

porođaja. Vrsta i maksimalno trajanje takvog odsustva može se propisati u skladu sa domaćim zakonom i praksom.

## **NAKNADE**

### **Član 6.**

1. Novčane naknade se obezbeđuju, u skladu sa domaćim zakonom i propisima ili na drugi način u skladu sa domaćom praksom, ženama koje su odsutne sa posla po osnovu navedenom u čl. 4. ili 5. ove konvencije.

2. Iznos novčane naknade treba da bude takav da obezbedi održavanje dobrog zdravlja žene i deteta uz odgovarajući životni standard.

3. Ako se na osnovu domaćeg zakona ili prakse iznos novčane naknade za odsustvo iz člana 4. ove konvencije obračunava na osnovu prethodne zarade, iznos te naknade ne može biti manji od dve trećine ženine prethodne zarade ili od primanja koja se uzimaju u obzir prilikom obračuna naknade.

4. Kada se na osnovu domaćeg zakona ili prakse za određivanje visine novčane naknade za odsustvo iz člana 4. ove konvencije koriste druge metode, iznos naknade treba da bude približan iznosu koji bi se u proseku dobio primenom prethodnog stava.

5. Svaka članica će obezbediti da uslovi za sticanje prava na novčanu naknadu budu takvi da ih ispunjava velika većina žena na koje se ova konvencija odnosi.

6. Ako žena ne ispunjava uslove za sticanje prava na novčanu naknadu na osnovu domaćeg zakona i propisa ili na drugi način u skladu sa domaćom praksom, ona će ostvariti pravo na odgovarajuću naknadu iz sredstava socijalne pomoći pod uslovom materijalnog cenzusa propisanog za takvu vrstu pomoći.

7. Zdravstvena zaštita obezbeđuje se ženi i detetu u skladu sa domaćim zakonom i propisima ili na drugi način u skladu sa domaćom praksom. Zdravstvena zaštita će se obezbediti za vreme prenatalnog perioda, porođaja i postnatalnog perioda, kao i za neophodno stacionarno lečenje.

8. Da bi se zaštitio položaj žena na tržištu radne snage, povlastice u smislu odsustva iz čl. 4. i 5. ove konvencije obezbeđuju se kroz obavezno socijalno osiguranje ili državne fondove, ili na način određen domaćim zakonom i praksom. Poslodavac pojedinačno ne može snositi direktne troškove novčane naknade ženi koju zapošljava bez svog izričitog pristanka, osim:

a) ako je tako propisano domaćim zakonom ili praksom u državi članici pre datuma usvajanja ove konvencije od strane Međunarodne konferencije rada, ili

b) ako je tako naknadno dogovoreno na nacionalnom nivou između vlade i predstavničkih organizacija poslodavaca i zaposlenih.

### **Član 7.**

1. Smatra se da članica sa nedovoljno razvijenom privredom i sistemom socijalnog osiguranja postupa u skladu sa članom 6. st. 3. i 4. ove konvencije ako obezbeđuje novčanu naknadu u iznosu ne manjem od iznosa koji se isplaćuje u slučaju bolesti i privremene sprečenosti u skladu sa domaćim zakonom i propisima.

2. Članica koja iskoristi mogućnost datu u prethodnom stavu u prvom izveštaju o primeni ove konvencije na osnovu člana 22. Statuta Međunarodne organizacije rada objasniće razloge za to i naznačiti iznos novčane naknade. U narednim izveštajima članica je dužna da opiše mere preduzete u cilju postupnog povećanja iznosa naknade.



## **ZAŠTITA ZAPOSLENJA I NEDISKRIMINACIJA**

### **Član 8.**

1. Otpuštanje žene sa posla za vreme trudnoće i odsustva iz čl. 4. ili 5. ove konvencije ili u periodu nakon njenog povratka na posao propisanog domaćim zakonom ili propisima smatra se nezakonitim, osim iz razloga koji nemaju veze sa trudnoćom, porođajem i dojenjem kao njegovom posledicom. Teret dokazivanja da razlozi za otpuštanje nemaju veze sa trudnoćom, porođajem i dojenjem snosi poslodavac.

2. Po isteku porodiljskog odsustva, žena ima pravo da se vrati na isto radno mesto ili na odgovarajuće radno mesto sa istom platom.

### **Član 9.**

1. Svaka članica usvojiće odgovarajuće mere da bi obezbedila da materinstvo ne bude izvor diskriminacije u oblasti radnih odnosa, uključujući, izuzetno od člana 2. stav 1. ove konvencije, i mogućnost zapošljavanja.

2. Mere iz prethodnog stava uključuju zabranu da se od žene koja konkuriše za posao zahteva da se podvrgne testu na trudnoću ili da donese potvrdu o takvom testu, osim u slučajevima kada se domaćim zakonom ili propisima zahteva za poslove:

a) koji su domaćim zakonom ili propisom zabranjeni ili ograničeni za trudnice ili dojilje; ili

b) kada postoji očigledna ili znatna opasnost po zdravlje žene i deteta.

## **MAJKE DOJILJE**

### **Član 10.**

1. Ženi treba obezbediti pravo na jednu ili više dnevnih pauza ili na skraćenje radnog vremena kako bi mogla da doji svoje dete.

2. Vreme u kome se dozvoljavaju pauze za dojenje ili skraćenje radnog vremena, njihov broj, trajanje pauza za dojenje i postupak za skraćenje radnog vremena propisuje se domaćim zakonom i praksom. Ove pauze ili skraćeno radno vreme računaju se kao redovno radno vreme i plaćaju se u skladu sa tim.

## **PERIODIČNO RAZMATRANJE**

### **Član 11.**

Svaka članica će povremeno, u saradnji sa predstavničkim organizacijama poslodavaca i zaposlenih, razmotriti celishodnost produženja trajanja odsustva iz člana 4. ove konvencije ili povećanja iznosa ili procenta novčane naknade iz člana 6. ove konvencije.

## **PRIMENA**

### **Član 12.**

Ova konvencija primenjivaće se putem zakona i propisa, osim u delu kojim postaje punovažna na druge načine, kao što su kolektivni ugovori, odluke arbitraže, sudska rešenja, ili drugi načini u skladu sa domaćom praksom.

## **ODREDBE**

### **Član 13.**

Ovom konvencijom revidira se Konvencija o zaštiti materinstva (revidirana), 1952.

#### **Član 14.**

Zvanična ratifikacija ove Konvencije dostavlja se generalnom direktoru Međunarodne organizacije rada radi registracije.

#### **Član 15.**

1. Ova konvencija obavezujuća je samo za članice Međunarodne organizacije rada čije su ratifikacije registrovane kod generalnog direktora Međunarodne organizacije rada.
2. Konvencija stupa na snagu dvanaest meseci nakon datuma kada su ratifikacije dve članice registrovane kod generalnog direktora.
3. Nakon toga, ova konvencija stupa na snagu za svaku drugu članicu dvanaest meseci nakon datuma registracije njene ratifikacije.

#### **Član 16.**

1. Članica koja je ratifikovala ovu konvenciju može je otkazati nakon isteka deset godina od datuma prvog stupanja na snagu, aktom koji dostavlja generalnom direktoru Međunarodne organizacije rada radi registracije. Navedeni otkaz stupa na snagu godinu dana nakon njegove registracije.
2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu konvenciju i koja u roku od godinu dana nakon isteka desetogodišnjeg perioda iz prethodnog stava ne iskoristi pravo otkaza predviđeno ovim članom, obavezuje se za naredni desetogodišnji period, posle koga može otkazati ovu konvenciju po isteku svakog desetogodišnjeg perioda pod uslovima predviđenim ovim članom.

#### **Član 17.**

1. Generalni direktor Međunarodne organizacije rada obaveštava sve članice Međunarodne organizacije rada o registraciji svih ratifikacija i o otkazima koje su mu dostavile članice organizacije.
2. Prilikom obaveštavanja članica organizacije o registraciji druge ratifikacije koja mu je dostavljena, generalni direktor će skrenuti pažnju članicama organizacije na datum stupanja ove konvencije na snagu.

#### **Član 18.**

Generalni direktor Međunarodne organizacije rada dostavlja generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija na registraciju, u skladu sa članom 102. Povelje Ujedinjenih nacija, sve detalje o svim ratifikacijama i otkazima koje je registrovao u skladu sa odredbama prethodnih članova.

#### **Član 19.**

Upravno telo Međunarodne organizacije rada podnosi po potrebi Međunarodnoj konferenciji rada izveštaj o rezultatima ove konvencije i razmatra potrebu da se na dnevni red te konferencije stavi pitanje njene potpune ili delimične revizije.

#### **Član 20.**

1. Ako Međunarodna konferencija rada usvoji novu konvenciju kojom se ova konvencija revidira potpuno ili delimično, onda, osim ako novom konvencijom nije drugačije predviđeno:
  - a) ratifikacija nove revidirane konvencije od strane članice ipso jure predstavlja momentalno odricanje ove konvencije, bez obzira na odredbe člana 16. ove konvencije, ako i kada nova revidirana konvencija stupi na snagu;
  - b) od dana kada nova revidirana konvencija stupi na snagu ova konvencija prestaje da bude otvorena za ratifikaciju od strane članica.

2. Ova konvencija u svakom slučaju ostaje na snazi u postojećem obliku i sadržaju za članice koje su je ratifikovale, ali nisu ratifikovale revidiranu konvenciju.

**Član 21.**

Engleski i francuski tekst ove konvencije smatraju se podjednako merodavnim.

**Član 3.**

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije – Međunarodni ugovori”.