

# Conferința Internațională a Muncii

## CONVENTIA 183

**CONVENȚIE PRIVIND  
REVIZUIREA CONVENȚIEI (REVIZUITĂ)  
ASUPRA PROTECȚIEI MATERNITĂȚII, 1952,  
ADOPTATĂ DE CONFERINȚĂ  
LA CEA DE A 88-a SESIUNE A SA,  
GENEVA, 15 IUNIE 2000**

TEXT AUTENTIC

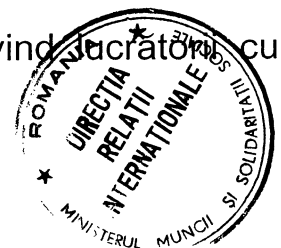


**CONVENȚIA PRIVIND REVIZUIREA CONVENȚIEI (REVIZUITĂ)  
ASUPRA PROTECȚIEI MATERNITĂȚII, 1952**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii,  
Convocată la Geneva de Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al  
Muncii și reunindu-se aici la 30 mai 2000, în cea de-a optzeci și opta  
sesiune a sa;

Luând notă de necesitatea revizuirii Convenției privind protecția maternității  
(revizuită), 1952, precum și a Recomandării privind protecția  
maternității, 1952, cu scopul de a promova într-o mai mare măsură  
egalitatea tuturor femeilor care muncesc, precum și sănătatea și  
securitatea mamei și copilului și cu scopul de a recunoaște diversitatea  
dezvoltării economice și sociale a Membrilor precum și diversitatea  
întreprinderilor și a evoluției protecției maternității în legislațiile și  
practicile naționale;

Luând notă de prevederile Declarației universale a drepturilor omului (1948),  
Convenției Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de  
discriminare față de femei (1979), Convenției Națiunilor Unite cu privire  
la drepturile copiilor (1989), Declarației și Programului de acțiune de la  
Beijing (1995), Declarației Organizației Internaționale a Muncii privind  
egalitatea de șanse și de tratament a lucrătoarelor (1975), Declarației  
Organizației Internaționale a Muncii cu privire la principiile și drepturile  
fundamentale la locul de muncă și urmărirea aplicării acestora (1998)  
precum și ale convențiilor și recomandărilor internaționale ale muncii  
care vizează garantarea egalității de șanse și de tratament a  
lucrătorilor și lucrătoarelor, în special Convenția privind lucrătorii cu  
responsabilități familiale, 1981;



Ținând cont de situația femeilor care muncesc și luând act de necesitatea de a asigura protecția gravidității, care este o responsabilitate comună a autorităților publice și societății;

După ce a decis să adopte diferitele propuneri cu privire la revizuirea Convenției (revizuită) și a Recomandării privind protecția maternității, 1952, chestiune ce constituie al patrulea punct de pe ordinea de zi a sesiunii;

După ce a decis că aceste propuneri vor lua forma unei convenții internaționale,

adoptă în această zi de cincisprezece iunie a anului două mii, următoarea Convenție care va fi denumită Convenția privind protecția maternității, 2000.

## DOMENIUL DE APLICARE

### *Articolul 1*

În sensul prezentei Convenții, termenul „femeie” desemnează toate persoanele de sex feminin, fără nici o discriminare, iar termenul „copil” orice copil, fără nici o discriminare.

### *Articolul 2*

1. Prezenta Convenție se aplică tuturor femeilor angajate, inclusiv femeilor care se află în forme atipice de muncă dependentă.

2. Totuși, după consultarea organizațiilor reprezentative patronale și sindicale interesate, fiecare Membru care ratifică Convenția poate să excludă total sau parțial din domeniul de aplicare al Convenției categorii limitate de lucrători, atunci când aplicarea Convenției în cazul acestor categorii ar ridica probleme speciale de o importanță deosebită.



3. Orice Membru care face uz de posibilitatea prevăzută la paragraful precedent trebuie să indice în primul său raport referitor la aplicarea prezentei Convenții, întocmit în baza articolului 22 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, categoriile de lucrători astfel excluse, precum și motivele excluderii lor. În rapoartele ulterioare, Membrul trebuie să descrie măsurile luate pentru a extinde progresiv aplicarea prevederilor Convenției la aceste categorii.

## PROTECȚIA SĂNĂTĂȚII

### *Articolul 3*

După consultarea organizațiilor reprezentative ale patronilor și lucrătorilor, fiecare Membru trebuie să adopte măsurile necesare pentru ca femeile însărcinate sau care alăptează să nu fie constrânse să efectueze o muncă care a fost declarată de autoritatea competentă ca fiind dăunătoare sănătății lor sau a copilului sau despre care s-a stabilit printr-o evaluare că prezintă un risc semnificativ pentru sănătatea mamei sau a copilului.

## CONCEDIUL DE MATERNITATE

### *Articolul 4*

1. La prezentarea unui certificat medical sau a unui alt certificat corespunzător care să indice data probabilă a nașterii, stabilit conform legislației și practicii naționale, orice femeie căreia i se aplică prezenta convenție are dreptul la un concediu de maternitate cu durata de cel puțin patrusprezece săptămâni.

2. Durata concediului menționată mai sus trebuie să fie specificată de Membru într-o declarație care însoțește ratificarea prezentei convenții.



3. Ulterior, orice Membru poate să depună la Directorul General al Biroului Internațional al Muncii o nouă declarație care să extindă durata concediului de maternitate.

4. Luând strict în calcul protecția sănătății mamei și copilului, concediul de maternitate trebuie să includă o perioadă de 6 săptămâni de concediu obligatoriu după naștere, exceptând cazul în care la nivel național, guvernul și organizațiile reprezentative ale patronilor și lucrătorilor au convenit altfel.

5. Durata concediului de maternitate prenatal trebuie să fie prelungită cu un concediu echivalent cu durata cuprinsă între data prezumată a nașterii și data efectivă a nașterii, fără reducerea duratei concediului postnatal obligatoriu.

## CONCEDIUL ÎN CAZ DE BOALĂ SAU COMPLICAȚII

### *Articolul 5*

În caz de boală, complicații sau risc de complicații rezultate ca urmare a sarcinii sau a nașterii, la prezentarea unui certificat medical, trebuie să se acorde un concediu, înainte sau după perioada concediului de maternitate. Forma și durată maximă a acestui concediu pot fi stabilite conform legislației și practicii naționale.

## PRESTAȚII

### *Articolul 6*

1. Conform legislației naționale sau în orice alt mod conform practicii naționale, trebuie să se asigure prestații în bani femeilor care absentează de la muncă, fiind în concediul prevăzut la articolele 4 sau 5.



2. Prestațiile în bani trebuie să fie stabilite la un nivel care să permită femeii să poată să se întrețină singură și copilul în condiții bune de sănătate și la un nivel de viață corespunzător.

3. În cazul în care legislația sau practica națională prevăd ca prestațiile în bani, plătite pentru concediul prevăzut la articolul 4, să fie stabilite pe baza venitului anterior, suma acestor prestații nu trebuie să fie mai mică de două treimi din venitul anterior al femeii sau al venitului luat în considerare pentru calculul prestațiilor.

4. În cazul în care legislația sau practica națională prevăd ca prestațiile în bani, plătite pentru concediul prevăzut la articolul 4, să fie stabilite prin alte metode, suma acestor prestații trebuie să aibă același ordin de valoare ca cea care rezultă în medie prin aplicarea paragrafului precedent.

5. Orice Membru trebuie să garanteze că, condițiile impuse pentru a beneficia de prestații în bani pot fi îndeplinite de marea majoritate a femeilor cărora li se aplică prezenta Convenție.

6. În cazul în care o femeie nu îndeplinește condițiile prevăzute de legislația națională sau prevăzute în orice alt mod conform practicii naționale pentru a beneficia de prestațiile în bani, aceasta are dreptul la prestații corespunzătoare finanțate din fondurile de asistență socială, sub rezerva unui control al nivelului veniturilor impus pentru acordarea acestor prestații.

7. În conformitate cu legislația națională sau cu orice alt mod conform practicii naționale, mamei și copilului trebuie să li se asigure prestații medicale. Prestațiile medicale trebuie să includă îngrijirile prenatale, îngrijirile legate de naștere, îngrijirile postnatale și spitalizarea atunci când aceasta este necesară.



8. Pentru a proteja situația femeilor pe piața muncii, prestațiile aferente concediului prevăzut la articolele 4 și 5 trebuie să fie asigurate printr-o asigurare socială obligatorie sau prelevări din fondurile publice sau alt mod stabilit de legislația și practica națională. Angajatorul nu este personal responsabil de costul direct al oricărei prestații financiare de acest gen, datorată uneia dintre femeile angajate, fără a consimți expres la aceasta, cu excepția cazului în care:

a) acest lucru a fost prevăzut de practica sau de legislația în vigoare în statul membru înainte de adoptarea prezentei Convenții de către Conferința Internațională a Muncii; sau

b) a fost astfel convenit ulterior, la nivel național, de către guvern și de organizațiile reprezentative ale patronilor și lucrătorilor.

### *Articolul 7*

1. Orice Membru a cărui economie și sistem de securitate socială sunt insuficient dezvoltate este considerat că respectă articolul 6, paragrafele 3 și 4, dacă prestațiile în bani au un nivel cel puțin egal cu valoarea prestațiilor de boală sau de incapacitate temporară prevăzută de legislația națională.

2. Orice Membru care face uz de posibilitatea prevăzută la paragraful precedent trebuie să explice motivele și să precizeze nivelul la care sunt plătite prestațiile în bani, în cadrul primului raport referitor la aplicarea Convenției, întocmit în baza articolului 22 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii. În rapoartele sale ulterioare, statul membru trebuie să descrie măsurile luate în vederea creșterii progresive a acestui nivel de prestații.



# PROTECȚIA LOCULUI DE MUNCĂ ȘI NEDISCRIMINAREA

## *Articolul 8*

1. Se interzice unui angajator să concedieze o femeie pe perioada gravidității, a concediului prevăzut la articolele 4 și 5, sau pe o perioadă, care va fi stabilită de legislația națională, următoare întoarcerii sale din concediu, cu excepția cazurilor care nu au legătură cu graviditatea, nașterea copilului și consecințele acesteia și alăptarea. Responsabilitatea de a dovedi că motivele concedierii nu au legătură cu graviditatea, nașterea copilului și consecințele acesteia și alăptarea revine angajatorului.

2. Femeia trebuie să aibă garanția că, la sfârșitul concediului de maternitate, când își reia lucrul, se întoarce pe același post sau pe un post echivalent, remunerat la același nivel.

## *Articolul 9*

1. Orice Membru trebuie să adopte măsurile corespunzătoare care să garanteze că maternitatea nu constituie o sursă de discriminare în materie de ocupare inclusiv de acces la ocupare, inclusiv în ceea ce privește prevederile articolului 2, paragraful 1.

2. Măsurile la care face referire paragraful precedent cuprind interdicția de a solicita unei femei care își depune candidatura pentru un post de a se supune unui test de sarcină sau de a prezenta un certificat care să ateste sau să infirme starea de graviditate, cu excepția cazului în care legislația națională prevede aceasta pentru munci care:

a) sunt interzise, total sau parțial, femeilor însărcinate sau care alăptează, în conformitate cu legislația națională; sau





b) comportă un risc recunoscut sau semnificativ pentru sănătatea femeii și a copilului.

## MAME CARE ALĂPTEAZĂ

### *Articolul 10*

1. Femeia are dreptul la una sau mai multe pauze zilnice sau la reducerea duratei de lucru zilnice pentru a-și alăpta copilul.

2. Perioada în timpul căreia sunt permise pauzele de alăptare sau reducerea duratei de lucru zilnice, numărul și durata acestor pauze precum și modalitățile de reducere a programului de lucru zilnic trebuie stabilite prin legislația și practica națională. Aceste pauze sau reducerea programului de lucru zilnic sunt considerate ca timp lucrat și remunerate în consecință.

## EXAMINARE PERIODICĂ

### *Articolul 11*

Orice Membru trebuie să examineze periodic, în consultare cu organizațiile reprezentative ale patronilor și lucrătorilor, oportunitatea extinderii duratei concediului prevăzut la articolul 4 și creșterea sumei sau nivelului prestațiilor în bani prevăzute la articolul 6.

## PUNEREA ÎN APLICARE

### *Articolul 12*

Prezenta Convenție trebuie pusă în aplicare prin acte normative, cu excepția cazului în care va produce efecte prin orice alt mijloc precum



contractele colective, sentințele arbitrale, hotărârile judecătorești sau orice alt mod conform practicii naționale.

## DISPOZIȚII FINALE

### *Articolul 13*

Prezenta convenție revizuieste Convenția privind protecția maternității (revizuită), 1952.

### *Articolul 14*

Ratificările prezentei Convenții sunt comunicate Directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrate de acesta.

### *Articolul 15*

1. Prezenta Convenție nu produce efecte decât pentru Membrii Organizației Internaționale a Muncii ale căror ratificări au fost înregistrate de Directorul general al Biroului Internațional al Muncii.

2. Convenția intră în vigoare la douăsprezece luni după ce ratificările a doi Membri au fost înregistrate de Directorul general.

3. Ulterior, prezenta Convenție intră în vigoare pentru fiecare Membru la douăsprezece luni de la data la care ratificarea sa a fost înregistrată.

### *Articolul 16*

1. Orice Membru care a ratificat prezenta Convenție poate să o denunțe la expirarea unei perioade de zece ani de la data intrării inițiale în vigoare a Convenției, printr-o notificare comunicată Directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrată de acesta. Denunțarea nu are efect decât la un an după înregistrarea sa.



2. Orice Membru care a ratificat prezenta Convenție și care, în termen de un an după expirarea perioadei de zece ani menționată în paragraful precedent, nu se folosește de posibilitatea denunțării prevăzută de prezentul articol, este legat pe o nouă perioadă de zece ani și, ca urmare, poate denunța prezenta Convenție la expirarea fiecărei perioade de zece ani, în condițiile prevăzute de acest articol.

### *Articolul 17*

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii notifică tuturor Membrilor Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor și a tuturor actelor de denunțare care îi sunt comunicate de Membrii Organizației.

2. Notificând membrilor Organizației înregistrarea celei de-a doua ratificări care i-a fost comunicată, Directorul general atrage atenția Membrilor Organizației asupra datei la care prezenta Convenție intră în vigoare.

### *Articolul 18*

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica Secretarului general al Națiunilor Unite, în scopul înregistrării, conform articolului 102 al Cartei Națiunilor Unite, informații complete cu privire la toate ratificările și toate actele de denunțare pe care le-a înregistrat în conformitate cu articolele precedente.

### *Articolele 19*

De fiecare dată când va considera necesar, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii prezintă Conferinței generale un raport privind aplicarea prezentei Convenții și examinează, dacă este cazul să fie înscrisă



pe ordinea de zi a Conferinței, problema revizuirii totale sau parțiale a acesteia.

### *Articolul 20*

1. În cazul în care Conferința adoptă o nouă convenție care revizuieste total sau parțial prezenta Convenție și dacă noua convenție nu dispune altfel:

a) ratificarea de către un Membru a noii convenții care revizuieste, antrenează de plin drept, inclusiv în ceea ce privește prevederile articolului 16 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei convenții, sub rezerva ca noua convenție care modifică să fi intrat în vigoare.

b) începând cu data intrării în vigoare a noii convenții care revizuieste, prezenta convenție încetează să mai fie deschisă ratificării de către Membrii.

2. Prezenta Convenție rămâne în orice caz în vigoare, în actuala formă și conținut, pentru Membrii care au ratificat-o și care nu ratifică convenția privind revizuirea.

### *Articolul 21*

Versiunile în limbile franceză și engleză ale textului prezentei Convenții au valoare egală.

