

NOVEJŠE RATIFICIRANE KONVENCIJE MOD

Luka Tičar*

UDK: 349.2:341.24

Povzetek: Avtor v prispevku želi poudariti trajni pomen mednarodnega delovnega prava v RS in s tem namenom prikazuje temeljno vsebino v letu 2009 ratificiranih konvencij MOD. Avtorju se zdi ključno, da RS ohranja svojo aktivnost tudi na mednarodnopravnem področju. Za slednje se namreč v času izrazite ekspanzije prava EU in ob zaposlenosti države z izhodom iz gospodarske krize zdi, da je manj pomembno in zato podrejene pomena. Ratifikacija vseh štirih konvencij MOD je izraz nadaljnje socialne občutljivosti države in zavedanja se pomena trajne skrbi za položaj delavcev in tudi drugih oseb, ki delajo zunaj delovnega razmerja. Slednjih predvsem v kontekstu varnosti in zdravja pri delu.

Ključne besede: MOD, mednarodno delovno pravo, ratifikacija konvencije, varstvo plače, varstvo materinstva, varnost in zdravje pri delu, preprečevanje večjih industrijskih nesreč

BASIC ISSUES CONCERNING PERSONAL SCOPE OF LABOUR LAW PROTECTION

Abstract: In his contribution the author wants to emphasize the continuing role of international labour law and therefore shows the core content of ILO conventions ratified by Slovenia in 2009. For the author it seems to be crucial that Slovenia should preserve its activity in the field of international law as well. The latter seems to be of minor value especially due to expansion of EU Law and battle of the state with economic crises. Ratification of all four ILO conventions is a manifestation of the State's continuing social sensitivity and care for the situation of workers and

* Luka Tičar, doktor pravnih znanosti, asistent na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani
luka.ticar@pf.uni-lj.si
Luka Tičar, PhD, Assistant at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

those working outside the employment relationship, the latter primarily in context of safety and health at work.

Key words: *ILO, International Labour Law, Ratification of Convention, Protection of Wages, Maternity Protection, Safety and Health at Work, Prevention of Major Industrial Accidents*

1. UVOD

Republika Slovenija je kot članica EU, številnih univerzalnih in regionalnih mednarodnih organizacij in skorajšnja članica tudi OECD¹ močno vpeta v institucionalni ustroj mednarodne skupnosti. Kot taka ima aktivno in pomembno vlogo tako pri sooblikovanju mednarodnih pravnih virov kot tudi pri njihovem spoštovanju. Slednje je pri mednarodno-pravnih aktih² pogojeno z dejanjem ratifikacije zakonodajnega organa. Možno je oceniti, da polnopravno članstvo v EU, članstvo v številnih mednarodnih organizacijah, kot tudi izrazita angažiranost države pri boju zoper gospodarsko krizo, ustvarja vsaj videz nezainteresiranosti države prevzeti kako dodatno obveznost iz številnih še neratificiranih konvencij Mednarodne organizacije dela (MOD). Dejstvo, da je RS v letu 2009 ratificirala tri konvencije MOD in en protokol h konvenciji, pa dopušča ugotovitev, da gre res zgolj za videz nezainteresiranosti. Ratifikacijo štirih pomembnih dokumentov MOD v trenutnih razmerah namreč lahko označimo kot relativno veliko število novih mednarodnopravnih aktov, ki sestavljajo nacionalni pravni red.

Republika Slovenija je v letu 2009 ratificirala Konvencijo MOD št. 95 o zaščiti plač,³ Konvencijo MOD št. 183 o spremembi (spremenjene) konvencije o varstvu materinstva iz leta 1952,⁴ Konvencijo MOD št. 174 o preprečevanju večjih

¹ Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development).

² V sklop tradicionalnega mednarodnega prava ne uvrščamo prava EU, kar narekuje tako pravna narava uredb, direktiv in drugih virov sekundarnega prava EU, kot tudi oblika njene organiziranosti.

³ Uradni list RS- Mednarodne pogodbe, št. 13/2009; (Uradni list RS, št. 51/2009). V nadaljevanju Konvencija MOD št. 95.

⁴ Uradni list RS- Mednarodne pogodbe, št. 18/2009; (Uradni list RS, št. 100/2009). V nadaljevanju Konvencija MOD, št. 183.

industrijskih nesreč⁵ in Protokol MOD h Konvenciji o varnosti in zdravju pri delu.⁶ V tem prispevku bomo prikazali najpomembnejše določbe posamezne konvencije in protokola in njihov morebitni izrazitejši vpliv na dosedanje pravno ureditev področjih posamezne konvencije oziroma protokola.

Pred prikazom temeljnih vsebinskih poudarkov iz posamezne konvencije in protokola, naj za lažje razumevanje obveznosti države iz posamezne konvencije in protokola ponovimo nekaj osnovnih pravil glede pravnega učinkovanja ratifikacije in pravne narave konvencij MOD oz. učinkovanja njihovih posameznih določb.

2. PRAVNI UČINKI RATIFICIRANE KONVENCIJE MOD

Ratifikacija slehernega mednarodno-pravnega dokumenta, torej tudi konvencije MOD, predstavlja povsem prostovoljno in suvereno dejanje države, s katerim se zaveže k uporabi (spoštovanju) vsebine konkretnega mednarodno-pravnega dokumenta. Način, na katerega država doseže spoštovanje vsebine mednarodno-pravnega vira, je odvisen na eni strani od umestitve mednarodnih pravnih virov v ustavno določen ustroj hierarhije nacionalnih pravnih virov in od vrste standardov, vsebovanih v mednarodnih virih, na drugi strani. V pravnih sistemih držav, ki gojijo dualistično koncepcijo nacionalnih in mednarodnih pravnih virov, ratifikacija predstavlja zavezo države k prevzemu vsebine ratificiranega akta v nacionalni pravni red. Država običajno to stori s sprejemom določenega predpisa (denimo zakona). V pravnih sistemih pa, kjer je razmerje med nacionalnimi in mednarodnimi pravnimi viri opredeljeno z načeli monizma, konkreten mednarodni pravni vir s samo ratifikacijo avtomatično postane del nacionalnega pravnega reda. To pa ne pomeni, da državi po ratifikaciji ni potrebna nadaljnja zakonodajna aktivnost. Slednje velja le, če vsebina konvencije dopušča njeno neposredno uporabo v notranjem pravnem redu, če je konkretna določba torej t.i. *self executing norm*.⁷ V nasprotnem primeru je država po ratifikaciji zavezana sprejeti dodatne predpise, ki dokončno in v celoti pomenijo prevzem vsebine ratificiranega akta. Dodatna podpora z na-

⁵ Uradni list RS-Mednarodne pogodbe, št. 18/2009; (Uradni list RS, št. 100/2009). V nadaljevanju Konvencija MOD, št. 174.

⁶ Uradni list RS- Mednarodne pogodbe, št. 21/2009; (Uradni list RS, št. 112/2009). Ker gre za Protokol h Konvenciji MOD, št. 155 o varnosti in zdravju pri delu, bomo v nadaljevanju protokol naslavljali Protokol h Konvenciji MOD, št. 155.

⁷ O neposredni uporabljivosti določil konvencij MOD kot eni izmed značilnosti razvoja normativne dejavnosti MOD glej Končar, 1993, str. 93, 94.

cionalnimi pravnimi viri je potrebna tudi takrat, opozarja Servais, kadar je vsebina konvencije sicer *self executing*, pa so standardi iz konvencije v državi nepoznani. Nenazadnje pa lahko tudi konvencija sama vsebuje jasno zahtevo glede načina njene implementacije, morda celo v obliki dodatne zakonske ureditve.⁸

Za normativni vpliv ratificirane konvencije je v državah z monističnim konceptom pomembna tudi umestitev ratificiranih mednarodno-pravnih dokumentov v ustavno določeno hierarhijo pravnih virov. Ratificirani mednarodno-pravni dokumenti so lahko bodisi prirejeni nacionalni zakonodaji bodisi so le tej nadrejeni. V prvem primeru konvencija sicer vpliva na veljavnost do njene ratifikacije veljavne zakonodaje, vendar tudi kasnejša zakonodaja lahko vpliva na veljavnost konvencije. V drugem primeru so ratificirani mednarodno-pravni viri umeščeni med ustavo in zakonodajo. To samo po sebi pomeni prevlado ratificiranega akta tudi nad kasneje sprejeto zakonodajo oz. nemoč zakona vplivati na vsebino ratificiranega akta. Nadrejen položaj ratificiranih mednarodno-pravnih virov nad nacionalno zakonodajo določa tudi 8. člen Ustave RS,⁹ ki določa, »da morajo biti zakoni in drugi predpisi v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo«, in, da se »ratificirane mednarodne pogodbe se uporabljajo neposredno«. Türk pravi, da »določila 8. in 153.¹⁰ člena Ustave Republike Slovenije kažejo, da je Slovenija sprejela mednarodno pravo kot del svojega prava in načelo neposredne uporabe veljavnih mednarodnih pogodb.«¹¹

Na obseg in vsebino zakonodajnega ukrepanja države po ratifikaciji vpliva tudi vsebina standardov iz konvencije. Kadar iz konvencije izhajajo standardi pretežno tehnične vsebine se od države pričakujejo (zahtevajo) prilagoditve nacionalne zakonodaje, kadar pa so norme programske narave, lahko zadošča že sprejem

⁸ Podrobneje o tem glej Servais, 2009, str. 77. Med pravnimi viri z možno vlogo pri prevzemanju vsebine konvencije v nacionalni pravni red se omenjajo tudi kolektivne pogodbe. Res sicer je, da konvencije relativno pogosto pri posamezni obveznosti prenosa določene norme v nacionalni pravni red, kot pravni vir dopuščajo tudi kolektivne pogodbe. Kljub temu pa Servais opozarja na morebitno neprimernost kolektivne pogodbe kot pravnega vira za prevzem obveznosti iz ratificirane konvencije. Dejstvo je, da za kolektivne pogodbe veljajo posebnosti glede njene veljavnosti (splošna, razširjena), tudi časovne. V anglosaksonskih pravnih sistemih kolektivne pogodbe celo nimajo narave obvezujočega pravnega vira (prav tam, str. 77).

⁹ Uradni list RS, št. 33/91, s spremembami in dopolnitvami.

¹⁰ Drugi odstavek 153. člena Ustave RS se glasi: »Zakoni morajo biti v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in veljavnimi mednarodnimi pogodbami, ki jih je ratificiral državni zbor, podzakonski predpisi in drugi splošni akti pa tudi z drugimi ratificiranimi mednarodnimi pogodbami.«

¹¹ Türk, 2007, str. 75.

specifičnih nacionalnih politik. Slednje so pri izvršitvi programskih norm celo primernejše od sprejema nove ali spremenjene zakonodaje. Kadar pa so predmet konvencije temeljni pravni standardi, ki so pogosteje *self executing*, se od države, tako Servais, zahteva bodisi preprosto vzdržati se določenih ravnanj bodisi določeno aktivno ravnanje.¹²

3. VLOGA IN POMEN PRIPOROČIL MOD

Sprejem konvencije v MOD pogosto spremlja tudi priporočilo. Njegov namen je prispevati k pravilnejši razlagi vsebine konvencije, lahko pa tudi v njeni dopolnitvi. Oba mednarodno-pravna dokumenta se sprejemata po enakem postopku, glede obeh obstaja tudi obveznost poročanja s strani države članice MOD. Ključna razlika med njima je v tem, da priporočilo države ne obvezuje in ni predmet ratifikacije. Po Ustavi MOD pa je država, ko ji je priporočilo uradno posredovano, priporočilo dolžna preučiti in ugotoviti, kako bi ga uresničevale, bodisi prek nacionalne zakonodaje bodisi kako drugače. Četudi vsebina iz priporočila za državo ni obvezujoča, vendarle ima določen vpliv na določanje vsebine nacionalnih pravnih virov, lahko tudi avtonomnih.

4. KONVENCIJA MOD ŠT. 95

Ta konvencija je bila ratificirana po nekaj let trajajočih tudi strokovnih razpravah o potrebnosti in primernosti ratifikacije, saj vendarle sodi v skupino pomembnejših konvencij MOD. Četudi njen sprejem datira v leto 1949, gre še vedno za *up to date* konvencijo, katerih ratifikacijo je potrebno spodbujati.¹³ Konvencija začne za Slovenijo veljati 17.9.2010, to je 12 mesecev po dnevu registracije ratifikacije.

Ker je v prispevkih Kresalove vsebina konvencije že podrobneje predstavljena, bo na tem mestu danih (ponovljenih) le nekaj vsebinskih poudarkov glede oblike oz. načinov izplačila plače po konvenciji.

¹² Servais, 2009, str. 76.

¹³ Podrobneje je razlogih za ratifikacijo konvencije in njeni vsebini glej, Kresal, 2004, str. 69-90 in 91-121.

4.1. Vsebina konvencije

Uradni prevod naslova konvencije (*Convention concerning protection of wages*) je Konvencija o zaščiti plače, ki bi ga lahko označili kot ne povsem posrečen prevod. V delovnem pravu namreč izjemno pomemben vidik individualnih delovnih razmerij predstavlja fenomen **varstva plače**, zato bi bil takšen prevod besedne zveze *protection of wages* primernejši. Ravno tisto, kar se v teoriji umešča pod pojem varstva plače, je namreč tudi osnovni smoter konvencije MOD št. 95; to je zagotovitev dejanskega izplačila plače in svobodno razpolaganje z njo. V luči zagotovitve dejanskega izplačila plače konvencija vsebuje vrsto določb, od oblike, načina, kraja in časa izplačila, do pogojev odtegnitve, zarubitve dela plače. Svoboda razpolaganja s plačo pa je določena v 6. členu konvencije in zagotovo, tako tudi Kresalova,¹⁴ predstavlja bistvo konvencije oz. je ena njenih pomembnejših določb.

Od zakonitih načinov, oblik izplačila plače konvencija kot pravilo postavlja izplačilo v denarju (zakonitem plačilnem sredstvu), pod posebnimi pogoji pa kot zakonit način izplačila našteva tudi izplačilo z bančnim ali poštnim čekom, denarnim nakazilom ali v naravi. V naravi se lahko izplača le del plače, vendar le v dejavnostih ali poklicih, v katerih je tako izplačilo običajno ali zaželeno zaradi narave dejavnosti ali poklica. Uporaba bančnih in poštnih čekov ter denarno nakazilo je po določbi drugega odstavka 3. člena možna le, če je dovoljena ali predpisana s strani pristojnega organa, če je običajna ali potrebna zaradi posebnih okoliščin, če je določena v kolektivni pogodbi ali rzsodbi, sicer pa le s soglasjem delavca.

4.2. Vpliv konvencije na slovensko delovno zakonodajo

Glede zgoraj naštetih oblik izplačila plače, ki jih dopušča konvencija, velja omeniti dve določbi Zakona o delovnih razmerjih,¹⁵ ki urejata obliko izplačila plače. V **petem odstavku 134.** člena ZDR je omenjeno plačilo v naravi. Določba se glasi:

»Morebitna plačila v naravi se zagotavljajo na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjen način, glede na vrsto dela in obstoječe običaje.«

Četudi je v tej določbi govor o plačilu v naravi, ki mora biti pogodbeno predvideno, upoštevajoč tako vrsto dela kot tudi obstoječe običaje, kar bi lahko označili

¹⁴ Kresal, 2004, str. 93.

¹⁵ Uradni list RS, št. 42/02, 103/07, v nadaljevanju ZDR.

za skladno s konvencijsko ureditvijo, v zakonski določbi pogrešamo poudarek, da se lahko v naravi izplača le del plače. Kljub temu je možno zaključiti, da je zakonska ureditev v skladu s konvencijsko, saj ZDR loči med terminoma »plačilo za delo« in »plačo«, kot sestavino plačila. Plača pa mora biti po prvem odstavku 126. člena vedno v denarni obliki.

ZDR v **drugem odstavku 135.** člena kot način plačila ureja izplačilo plače preko bančnega računa oz. na drug brezgotovinski način. V dobi sodobne tehnologije je tudi v Sloveniji uporaba bančnega transferja povsem običajen način izplačila plače. Bančnega transferja kot oblike izplačila plače konvencija ne ureja, niti ga ne prepoveduje, saj v času njenega sprejema takšnih oblik izplačila še ni bilo. Kresalova opozarja na mnenje odbora izvedencev, po katerem bančni transfer ne sodi med oblike v konvenciji urejenih plačilnih instrumentov, vendar tudi ne predstavlja njene kršitve. Po mnenju omenjenega odbora je pri bančnem transferju potrebno upoštevati 5. člen konvencije, ki vsebuje zahtevo po izplačilu plače neposredno delavcu.¹⁶

5. KONVENCIJA MOD ŠT. 183

Ta konvencija spreminja leta 1952 sprejeto (spremenjeno) konvencijo št. 103 o varstvu materinstva. Obsežnejše dopolnitve konvencije so bile po 48 letih¹⁷ od njenega sprejetja potrebne, če se je želelo ohraniti osnovne smotre, ki jih konvencija uveljavlja. Iz preambule izhaja, da se s konvencijo MOD št. 183 želi:

- nadalje spodbujati enakopravnost zaposlenih žensk,
- nadalje spodbujati zdravje in varnost matere in otroka,
- priznavati različnost gospodarskega in družbenega razvoja članic in različnosti podjetij,
- upoštevati razvoj materinstva v nacionalnih zakonodajah in praksi.

Slovenijo konvencija MOD št. 103 zavezuje na podlagi notifikacije akta o nasledstvu, Konvencija MOD št. 183 pa bo v Sloveniji začela veljati 1.3.2011, to je 12 mesecev po dnevu registracije ratifikacije. Sočasno s Konvencijo MOD št. 183 je bilo sprejeto tudi Priporočilo MOD št. 191 o varstvu materinstva.

¹⁶ Prav tam, str. 98, 99.

¹⁷ Konvencija MOD št. 183 je bila sprejeta leta 2000.

5.1. Vsebina konvencije

Konvencija MOD št. 183 nekoliko izraziteje spreminja dosedanjo konvencijsko ureditev varstva materinstva, zato bo na tem mestu predstavljenih več vsebinskih rešitev. Prvi poudarek velja nameniti že osebni veljavnosti konvencije, saj se uporablja za vse zaposlene ženske,¹⁸ vključno s tistimi v atipičnih oblikah odvisnega dela (povzeto po prvem odstavku 2. člena). S tem se varstvo zagotavlja tudi delavkam v nacionalnih pravnih sistemih, kjer je atipičnim oblikam dela namenjen manjši obseg delovnopravnega varstva. Konvencija v nadaljevanju 2. člena dopušča, da država članica, ki ratificira konvencijo, po posvetu s socialnimi partnerji konvencije ne uporablja za kategorije delavcev, katerim bi njena uporaba povzročila posebne in bistvene težave. Hkrati pa državi članici, ki uporabi to možnost, nalaga, da v poročilih opiše sprejete ukrepe za postopno razširitev določb konvencije tudi na te kategorije delavcev.

Novost v konvencijski ureditvi je zaveza države sprejeti ustrezne ukrepe za zagotovitev varstva nosečnic in doječih mater pred opravljanjem dela, za katere pristojni organ določi, da škodljivo vpliva na zdravje matere in otroka, ali za katerega je bilo ugotovljeno, da pomeni večje tveganje za zdravje matere in njenega otroka.¹⁹

Ureditev porodniškega dopusta ostaja podobna tisti iz konvencije MOD št. 103, s tem, da po novem konvencija določa dolžino tega dopusta na najmanj 14 tednov²⁰ (prej 12), od tega šest tednov²¹ obvezno po rojstvu otroka. Dolžina obveznega dela poporodnega porodniškega dopusta se ne spremeni, četudi se otrok rodi po predvidenem datumu poroda. V skladu s petim odstavkom 4. člena se v tem primeru podaljša predporodni del porodniškega dopusta.²²

Poleg porodniškega dopusta pa konvencija izrecno omenja tudi dopust zaradi bolezni ali zapletov bodisi pred bodisi po porodniškem dopustu. Vrsto in trajanje takšnega dopusta konvencija prepušča zakonodaji in praksi države članice.

¹⁸ V primerjavi s konvencijo MOD št. 103 se pri opredeljevanju osebne veljavnosti opušča izraze, kot so zaposlitev v industrijskem podjetju, zaposlitev pri kmetijskih in neindustrijskih delih.

¹⁹ 3. člen Konvencije MOD št. 183.

²⁰ Prvi odstavek 4. člena Konvencije MOD št. 183. Države članice naj bi se po 1. točki Priporočila MOD št. 191 prizadevale, da bi porodniški dopust trajal vsaj 18 mesecev.

²¹ Četrti odstavek 4. člena Konvencije MOD št. 183.

²² Zanimiva je vsebina tretjega odstavka 1. točke Priporočila MOD, št. 191, po kateri naj bi država sprejela ukrepe, kolikor možno, ki bi ženski zagotovili prosto odločitev o času izrabe neobveznega dela porodniškega dopusta, bodisi pred bodisi po rojstvu otroka. Posedaj veljavni ureditvi mora mati nastopiti porodniški dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda (povzeto po drugem odstavku 19. člena ZSDP).

Glede višine denarnih dajatev konvencija podobno kot do sedaj zahteva, da morajo denarne dajatve ženski omogočati skrb za svoje zdravje in zdravje otroka ter zagotavljati primerno življenjsko raven (povzeto po drugem odstavku 6. člena). Sicer pa konvencija za primere, ko denarne dajatve temeljijo na prejšnjih zasluškah, zahteva višino dajatev v znesku najmanj dveh tretjin prejšnjih zaslužkov.²³ Kadar pa se višina denarne dajatve določa neodvisno od prejšnjih zaslužkov, morajo biti denarne dajatve primerljive s povprečnim zneskom upošteva je prejšnje zaslužke. Kot vir sredstev za denarne dajatve konvencija omenja obvezno socialno zavarovanje ali proračun (8. odstavek 6. člena).²⁴ Poleg tega pa izrecno omenja upravičenost tudi do primerne dajatve v okviru socialnega varstva, kadar ženska, v skladu z nacionalnim pravnim redom sicer ne bi bila upravičena do denarnih dajatev.²⁵

Varstvo iz naslova materinstva konvencija zaokrožuje z varstvom zaposlitve, nediskriminacijo in pravico doječe matere do odmora za dojenje med delovnim časom oz. krajšim dnevnim delovnim časom. Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki med nosečnostjo ali odsotnostjo z dela zaradi porodniškega dopusta ali dopusta zaradi bolezni in zapletov ali v z nacionalnimi predpisi določenem obdobju po njeni vrnitvi. Izjema velja za primere, če delodajalec tako ravna iz razlogov, ki niso povezani z nosečnostjo ali rojstvom otroka, njunimi posledicami ali nego otroka. Dokazno breme, da razlogi niso povezani z nosečnostjo..., konvencija nalaga delodajalcu (povzeto po prvem odstavku 8. člena). Pod varstvo zaposlitve pa konvencija uvršča tudi pravico ženske, da se po končanem porodniškem dopustu vrne na isto ali enakovredno in enako plačano delovno mesto (drugi odstavek 8. člena).²⁶

Koncept prepovedi diskriminacije konvencija gradi na obveznostih držav članic sprejeti ukrepe, v skladu s katerimi materinstvo ni vir diskriminacije pri zaposlitvi, vključno z dostopnostjo zaposlitve. Tako delodajalec ne sme zahtevati preizkusa

²³ Priporočilo MOD št. 191 v 2. točki govori o denarnih dajatvah, enakih prejšnjim zaslužkom delavke.

²⁴ Po 4. točki Priporočila MOD št. 191 morajo bodisi prispevki v obveznem socialnem zavarovanju bodisi davki plačani s strani vseh zaposlenih, tako moških, kot žensk brez kakršnega koli razlikovanja glede na spol.

²⁵ Konvencija MOD št. 183 v sedmem odstavku 6. člena omenja tudi dajatve zdravstvenega varstva, ki naj bi v skladu z nacionalnim pravnim redom vključevale predporodno, obporodno in poporodno oskrbo ter bolnišnično oskrbo, če je to potrebno. Priporočilo MOD št. 191 dajatve zdravstvenega varstva specificira in omenja tako zdravniško, babiško, bolnišnično, farmacevtsko, dentalno, kot tudi operativno oskrbo.

²⁶ Priporočilo MOD št. 191 pri tem dodaja, da se delavki obdobje porodniškega dopusta v luči določanja pravic, šteje kot čas dela (5. točka).

nosečnosti ali potrdila o takem preizkusu od ženske, ki se prijavlja na delovno mesto, razen kadar gre za delo, ki je po predpisih prepovedano za nosečnice ali ženske, ki negujejo otroka ali gre za delo, ki pomeni večje tveganje za zdravje ženske in otroka.

Konvencija v 10. členu določa pravico do enega ali več²⁷ dnevnih odmorov ali krajšega dnevnega delovnega časa (*daily reduction of hours of work*) zaradi dojenja.²⁸ Nacionalnim pravnim ureditvam je v zvezi s tem prepuščena določitev:

- obdobji, v katerem se dovolijo odmori za dojenje ali krajši dnevni delovni čas,
- število in trajanje odmorov za dojenje,
- postopki za skrajšanje dnevnega delovnega časa.

Tako odmori za dojenje, kot tudi krajši dnevni delovni čas se neposredno po konvenciji všttevajo v delovni čas in se temu **ustrezno plačajo**. Pri slednjem gre za eno pomembnejših razlik v primerjavi z ureditvijo v Konvenciji MOD št. 103, po kateri so odmori za dojenje plačani, če tako določa nacionalna zakonodaja ali predpisi, ki so v skladu z njo (drugi odstavek 5. člen Konvencije MOD št. 103).

5.2. Vpliv konvencije na slovensko delovno zakonodajo

Čeprav nova konvencija na kar nekaj mestih dopolnjuje in spreminja staro, večjih zakonodajnih aktivnosti na nacionalni ravni ni pričakovati. Takšno ugotovitev utemeljuje vsebina veljavne zakonodaje, delno pa tudi narava konvencijskih določb oz. njihova neposredna uporabljivost.

Po ZDR so vse delavke, ne glede na vrsto pogodbe o zaposlitvi deležne enakega delovnopravnega varstva, zato tudi za prav vse ženske, ki so v delovnem razmerju, velja tudi konvencija MOD št. 183. Varstvo nosečih delavk in doječih mater pred nevarnimi in zdravju škodljivimi deli je v ZDR že urejeno v 189. členu in posebnim pravilnikom.²⁹ Sistem starševskega varstva v Zakonu o starševskem

²⁷ Pri določitvi števila in trajanja odmorov za dojenje naj bi nacionalna pravna ureditev in praksa dopustila prilagoditev dejanskim potrebam (7. točka Priporočila MOD št. 191).

²⁸ V skladu z razlago v 8. točki Priporočila MOD št. 191 naj bi krajši dnevni delovni čas pomenil, kjer je to mogoče, izrabo časa odmora za dojenje na začetku ali koncu delovnega dne.

²⁹ Gre za Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk (Uradni list RS, št. 82/03). Z vsebino tega pravilnika in ureditvijo v ZDR Slovenija v celoti prevzema tudi priporočeno obliko varstva iz točke 6. Priporočila MOD, št. 191.

varstvu in družinskih prejemkih³⁰ z različnimi oblikami starševskega dopusta zado-
sti tako pogoju 14 tednov porodniškega dopusta kot tudi obveznosti šestteden-
skega poporodnega porodniškega dopusta. Neproblematična so tudi vprašanja
glede denarnih dajatev, varstva pred odpovedjo in prepovedjo diskriminacije. Z
vidika slovenske veljavne pravne ureditve še največjo novost pomeni določitev,
da je odmor za dojenje plačan. ZDR namreč, v skladu tudi s Konvencijo MOD št.
183, že določa opravičeno odsotnost z dela zaradi odmora za dojenje, vpraša-
nje nadomestila plače za ta čas pa prelaga na predpise s področja starševske-
ga varstva, to je ZSDP. Ti pa nadomestila plače za čas odmora za dojenje ne
predvideva. Dejstvo je, da bo določba drugega odstavka 10. člena Konvencije
MOD št. 183 v delu, ki se nanaša na vštavanje odmora za dojenje v delovni čas
in njegovo plačilo, s 1.3. 2011 postala del notranjega pravnega reda. Kljub temu
bi bilo z vidika pravne varnosti doječih delavk v podjetjih primerno in koristno,
da bi bilo nadomestilo plače za čas odmora za dojenje izrecna zakonska pra-
vica. Nenazadnje prav določitev pravice do nadomestila plače za čas odmora
za dojenje neposredno vpliva na dejansko izrabo pravice do odmora za dojenje
med delovnim časom.

6. KONVENCIJA MOD ŠT. 174

Konvencija je bila sprejeta leta 1993 in predstavlja pomemben element mednaro-
dno-pravne ureditve področja varnosti in zdravja pri delu. Je ena izmed konvencij,
ki jih lahko označimo za splošne, saj se ne nanaša na denimo točno določeno
tveganje ali ožje opredeljeno rizično skupino delavcev. Področje preprečevanja
večjih industrijskih nesreč zato nedvomno predstavlja področje, kjer je vloga drža-
ve in njenih institucij še izrazitejša. Slednje nakazujejo tudi v preambuli konvencije
opredeljeni smotri ukrepov, in sicer:

- preprečevanje večjih nesreč,
- zmanjševanje tveganj večjih nesreč na najmanjšo možno mero,
- zmanjševanje posledic večjih nesreč na najmanjšo možno mero.

Konvencija, ob katerih je bilo sprejeto tudi Priporočilo MOD št. 181, bo v Sloveniji
začela veljati 1.3. 2011, to je 12 mesecev po dnevu registracije ratifikacije.

³⁰ Uradni list RS, št. 106/02-UPB2, 10/08, v nadaljevanju ZSDP.

6.1. Vsebina konvencije

Osnovna značilnost konvencije je v opredelitvi njene stvarne veljavnosti, saj se uporablja za obrate z nevarnostjo večjih nesreč.³¹ Ti obrati so opredeljeni kot obrati, v katerih se ena ali več snovi ali skupina teh snovi v količinah, ki presegajo mejno količino, stalno ali začasno proizvaja, predeluje, se z njo ravna, uporablja, odlaga ali shranjuje (točka c 3. člena). Konvencija torej želi urediti tisto sfero gospodarskih dejavnosti, pri katerih se uporabljajo, proizvajajo, hranijo...snovi, učinkovine, ki so lahko vzrok za nastanek večjih nesreč, katerih posledice izrazito presegajo območje njihovega nastanka oz. izvora. Večja nesreča je v konvenciji opredeljena kot nenaden dogodek, npr. večji izpust, požar, eksplozijo, ki nastane med delovanjem obrata z nevarnostjo večjih nesreč zaradi ene ali več nevarnih snovi in resno ogrozi delavce, prebivalstvo, ali okolje, in sicer takoj ali pozneje (točka d 3. člena). Konvencija ureja nesreče, katerih posledice so primerljive s posledicami denimo naravnih nesreč.

Konvencija vsebuje štiri pomembnejše vsebinske sklope: splošna načela, obveznosti delodajalcev, obveznosti pristojnih organov, pravice in obveznosti delavcev.

V splošnih načelih konvencija nalaga državi članici obveznost oblikovanja, izvajanja in rednega pregledovanja celovite politike države glede varovanja delavcev, prebivalstva in okolja pred tveganjem večjih nesreč. Šele celovita politika ravnanja na tem področju omogoča organiziran pristop k v prvi vrsti preventivnim aktivnostim delodajalcev z nevarnimi obrati. Konvencija za delodajalce predvideva naslednje obveznosti:

- prepoznavanje- delodajalci morajo na podlagi sistema za prepoznavanje obratov z nevarnostjo večjih nesreč, ugotoviti, kateri obrati so takšni. Vzpostavitev sistema za prepoznavanje je ena prvih in temeljnih obveznosti države;
- sporočanje- gre za obveznost delodajalcev priglasiti vse obrate z nevarnostjo večjih nesreč, in sicer tako že obstoječih, kot tudi novih obratov (pred začetkom obratovanja);
- na ravni obrata morajo delodajalci vzpostaviti in vzdrževati dokumentiran sistem obvladovanja večjih nesreč, ki vključuje: i) prepoznavanje in analizo nevarnosti ter oceno tveganj, ii) tehnične ukrepe, iii) organizacijske ukrepe, iv) načrte in postopke za ukrepanje v nujnih primerih, v) ukrepe za omejevanje posledic

³¹ Izrecno so iz uporabe konvencije izzeti npr. jedrski obrati, vojaški objekti idr. (tretji odstavek 1. člena).

večjih nesreč, vi) posvetovanje z delavci in njihovimi predstavniki, vii) ukrepe za izboljšanje sistema.³²

- priprava varnostnega poročila z vsebino dokumentiranega sistema obvladovanja večjih nesreč v prejšnji alineji;
- poročanje o nesreči.

Obveznosti pristojnih organov po konvenciji so pripravljenost za ukrepanje v nujnih primerih zunaj obrata, oblikovanje lokacijske politike obratov z nevarnostjo večjih nesreč in nadzor.

Pravice delavcev, zaposlenih v obratu z nevarnostjo večjih nesreč se odražajo predvsem kot pravica posvetovanja in sodelovanja, prejetja navodil in usposabljanje v zvezi z večjimi nesrečami. Njihove obveznosti pa so upoštevati prakso in postopke za preprečevanje večjih nesreč in upoštevati postopke za ukrepanje v nujnih primerih.

6.2. Vpliv konvencije na slovensko delovno zakonodajo

Slovenski sistem varnosti in zdravja pri delu, ki ga tvori Zakon o varnosti in zdravju pri delu³³ in številni pravilniki, izdanimi na njegovi podlagi, področja preprečevanja večjih industrijskih nesreč izrecno ne ureja. Glede na to, da to področje presega tradicionalni obseg sistema varnosti in zdravja pri delu, saj sega tudi na področje varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami,³⁴ bi bilo primerno materiji nameniti ustrezno zakonodajno pozornost.

7. PROTOKOL H KONVENCIJI MOD ŠT. 155

MOD je leta 2002 sprejela Protokol h Konvenciji MOD št. 155, ki sicer zavezuje tudi Slovenijo. Konvencija MOD št. 155 velja za sodobno konvencijo in vsebuje temeljna načela in pravila za organiziranje nacionalnega sistema varnosti in zdrav-

³² Podrobneje glej 9. člen konvencije MOD št. 174.

³³ Uradni list RS, št. 56/99, 64/01, v nadaljevanju ZVZD.

³⁴ Zakon o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami (Uradni list RS, št. 51/06-UPB1) opredeljuje tudi pojem industrijske nesreče, vendar ravnanja v zvezi z njo vsebinsko ne sovpadajo z ravnanji, ki jih od vseh vpletenih, predvsem pa delodajalcev, zahteva konvencija.

ja pri delu.³⁵ Protokol h konvenciji MOD št. 155 bo v Sloveniji začel veljati 1.3. 2011, to je 12 mesecev po dnevu registracije ratifikacije.

7.1. Vsebina Protokola

Glede na to, da Konvencija h kateri se je sprejel protokol, dokaj celovito ureja podlage za organizacijo nacionalnega sistema varnosti in zdravja pri delu, se vsebina protokola nanaša na zgolj dve vsebinski področji: evidentiranje in obveščanje.

Država je dolžna uvesti in periodično pregledovati zahteve in postopke za evidentiranje nezgod pri delu, poklicnih boleznih...in obveščanje o nezgodah pri delu, poklicnih boleznih...Najpomembnejši del evidentiranja in obveščanja nosijo delodajalci. Le ti so npr. dolžni:³⁶

- evidentirati nezgode pri delu, poklicne bolezni in kadar je to ustrezno, nevarne pojave, nezgode na poti na delo ali z dela ter sum poklicne bolezni,
- delavcem in njihovim predstavnikom zagotoviti ustrezne informacije o sistemu evidentiranja,
- zagotoviti ustrezno vodenje teh evidenc in njihovo uporabo pri sprejemanju preventivnih ukrepov
- vzdržati se povračilnih ali disciplinskih ukrepov proti delavcu, ker je prijavil nezgodo pri delu, poklicno bolezen, nevaren pojav, nezgodo na poti na delo ali z dela ter sum poklicne bolezni.

Sicer pa se sistem evidentiranja nanaša tudi na vrste informacij, ki jih je potrebno evidentirati, čas hranjenja teh evidenc in ukrepe za zagotavljanje zaupnosti osebnih in zdravstvenih podatkov, ki jih ima delodajalec.

V zvezi z obveščanjem imajo delodajalci po 4. členu Protokola odgovornost obvestiti ustrezne organe o nezgodah pri delu, poklicnih boleznih idr. ter delavcem in njihovim predstavnikom zagotoviti ustrezne informacije o primerih, o katerih so bili obveščeni. Država mora v sistemu obveščanja določiti tudi vlogo zavarovalnic, služb medicine dela, zdravnikov in drugih ter določiti merila in roke za obveščanje.

³⁵ Več o konvenciji MOD št. 155 glej v Konvencije MOD s komentarjem, 2006, str. 305-308.

³⁶ 3. člen Protokola.

7.2. Vpliv protokola na slovensko delovno zakonodajo

ZVZD med obveznostmi delodajalca v okviru sistema varnosti in zdravja pri delu določa tudi obveznost obveščanja delavcev in drugih o neugodah pri delu, poklicnih boleznih idr., prav tako je jasno opredeljena tudi obveznost vodenja ustreznih evidenc ter njihova vsebina. Obsežnejših zakonodajnih aktivnosti začetek veljavnosti protokola ne bo prinesel.

8. ZAKLJUČEK

Kratek prikaz vsebine v letu 2009 ratificiranih konvencij in protokola MOD je namenjen seznanitvi z morebitnimi nadaljnjimi aktivnostmi bodisi države bodisi socialnih partnerjev. V začetku prispevka je bilo namreč ugotovljeno, da je kljub monistični koncepciji nacionalnih in mednarodnih pravnih virov skoraj praviloma potrebno sprejeti nov pravni vir, ki v celoti pomeni prevzem vsebine ratificiranega mednarodno-pravnega dokumenta. Splošna ocena je, da izrazitejših aktivnosti oblikovanja in sprejemanja pravnih norm ne bo potrebna, saj so se nekatere rešitve iz konvencij ali protokola že upoštevale pri sprejemanju nacionalne zakonodaje. Neodvisno od tega pa se je, kadar imamo v mislih mednarodno pravo, vendarle potrebno zavedati odgovornosti, obveznosti in nalog, ki nastanejo z ratifikacijskim aktom. Slednji namreč ne pomeni konca, temveč začetek nove poti.

LITERATURA IN VIRI

- Končar, P.: Mednarodno delovno pravo, Časopisni zavod Uradni list RS, Ljubljana, 1993
- Kresal, B.: Naj Slovenija ratificira konvencijo MOD št. 95 o varstvu plač? - I. del (Plača v dokumentih Mednarodne organizacije dela), Delavci in delodajalci št. 1/2004, str. 69-90
- Kresal, B.: Naj Slovenija ratificira konvencijo MOD št. 95 o varstvu plač? - II. del (Vsebina konvencije in obveznosti, ki iz nje izhajajo), Delavci in delodajalci št. 1/2004, str. 91-108
- Novak, M., (et al.): Konvencije MOD s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2006
- Servais, J-M.: *Interbational Labour Law- second revised edition*, Kluwer Law International, 2009
- Türk, D.: *Temelji mednarodnega prava*, GV Založba, Pravna obzorja, Ljubljana 2007
- Ustava Republike Slovenije, Uradni list RS, 33/91, s spremembami in dopolnitvami
- Konvencija MOD št. 95 o zaščiti plač, Uradni list RS - Mednarodne pogodbe, št. 13/2009; (Uradni list RS, št. 51/2009)
- Konvencija MOD št. 183 o spremembi (spremenjene) konvencije o varstvu materinstva iz leta 1952,

Uradni list RS - Mednarodne pogodbe, št. 18/2009; (Uradni list RS, št. 100/2009)

Konvencija MOD št. 174 o preprečevanju večjih industrijskih nesreč, Uradni list RS -Mednarodne pogodbe, št. 18/2009; (Uradni list RS, št. 100/2009)

Protokol MOD h Konvenciji o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS - Mednarodne pogodbe, št. 21/2009; (Uradni list RS, št. 112/2009)

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/02, 103/07

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, Uradni list RS, št. 106/02-UPB2, 10/08

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 56/99, 64/01,

Zakon o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami, Uradni list RS, št. 51/06-UPB1

Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk, Uradni list RS, št. 82/03

Priporočilo MOD št. 191 o varstvu materinstva, spletni vir: www.ilo.org

BASIC ISSUES CONCERNING PERSONAL SCOPE OF LABOUR LAW PROTECTION

Luka Tičar*

SUMMARY

As an EU member and a member of numerous global and regional international organisations and as an imminent member of the OECD, the Republic of Slovenia is closely embedded in the institutional structure of the international community, and as such has an important and active role in the process of co-designing international legal sources and in ensuring their implementation. Pursuant to international legal acts, the latter is conditional upon the act of ratification by the legislative body. It may be assessed, that full membership of the EU, membership in numerous international organisations as well as a strong commitment of the state to the fight against economic crisis create an impression that the state is apparently disinterested to take over additional obligations pursuant to numerous ILO conventions which have not yet been ratified. However, the fact that the Republic of Slovenia in 2009 ratified three ILO conventions and one protocol to the convention allows the assumption that it is merely an apparent disinterest. In the present situation, ratification of four important ILO documents can be understood as a relatively big number of international legal acts which constitute an integral part of the national legal order.

Ratification of any international legal document, thus including the Conventions or the ILO is foremost a voluntary and sovereign act of the respective state through which it commits itself that it shall observe and implement the contents of the respective document. The mode of achieving compliance with the contents of the international legal source depends on the one hand on including international sources into the constitutionally defined hierarchic structure of the national legal sources, and on the other, on the kind of standards included in the convention. For the legal systems which cultivate a dualistic concept of national and international legal sources, ratification presents a commitment of the respective state towards

* Luka Tičar, PhD, Assistant at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
luka.ticar@pf.uni-lj.si

adoption and integration of the contents of the ratified act into the national legal system. Usually this is done by adoption of an adequate regulation, e.g. legal act. In the monistic legal systems, however, the respective international source becomes an integral part of the national legal order immediately upon its ratification. This, however, is not to be understood as if after ratification no further legislative action is required. The latter only applies if the contents of a convention allows for its immediate application in the internal legal order, if it is "self-executing". If this is not the case, the state is obliged to adopt additional acts which shall provide for final and complete adoption of the ratified act. Additional support by the national legal sources is further necessary even though the content of the convention is of self-executing nature, if the respective state is not acquainted with the standards of the convention. Last but not least, the respective convention itself may include direct instructions regarding its implementation, and possibly even a demand for additional legal regulation.

In 2009, the Republic of Slovenia ratified the ILO No. 95 Wage Protection Convention, the No 183 on the changes to Maternity Protection Convention from 1952, the No.174 Prevention of Major Industrial Accidents, as well as the ILO Protocol to the Security and Health at Work Convention.

The No. 95 ILO Wage Protection Convention is one of the more important conventions which regulate basic rights of the worker arising from an employment relationship, as well as the fundamental obligations of the employer towards their workers. The convention deals with the issues such as the mode of payment, freedom of disposing with the wage, the intervals of payment, location and time of payment, restrictions regarding withholding parts of wage, etc.

The No. 183 ILO convention brings alterations to the changed ILO Convention No. 103 dating from 1952 foremost in the sense of providing more security and additional rights. The changes refer to prolongation of maternity leave, more transparent regulation of duties, a higher level of employment protection for breastfeeding mothers, as well as to two additional provisions on protection of pregnant women and breastfeeding mothers from work which might be harmful to their health.

The No. 174 ILO convention refers to prevention of major industrial injuries, whereby the normative core refers to the obligations of the employer. It is focused on recognising the risk of major accidents, reporting to the authorised bodies and specific obligations of the employer on the company level. Similar issues are

also being dealt with by the Protocol to the ILO Convention No 155, whereby the matter covered by the respective convention or protocol, is the field of security and health at work.