

Regeringens proposition

1978/79:148

med anledning av beslut fattade av internationella arbetskonferensen år 1978 vid dess sextiofjärde sammanträde;

beslutad den 8 mars 1979.

Regeringen förelägger riksdagen vad som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll för de åtgärder som föredraganden har hemställt om.

På regeringens vägnar

OLA ULLSTEN

ROLF WIRTÉN

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås att riksdagen godkänner den av internationella arbetsorganisationen (ILO) antagna konventionen (nr 150) om arbetsmarknadsförvaltning, dess roll, uppgifter och organisation. Genom propositionen ges riksdagen tillfälle att yttra sig över den av ILO antagna rekommendationen (nr 158) i samma ämne. Vidare föreslås att riksdagen godkänner konventionen (nr 151) om skydd för organisationsrätten och om förfaranden för fastställande av anställningsvillkor i offentlig tjänst. Riksdagen bereds även möjlighet att yttra sig över rekommendationen (nr 159) i detta senare ämne.

Utdrag

ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL

vid regeringssammanträde

1979-03-08

Närvarande: statsministern Ullsten, ordförande, och statsråden Sven Romanus, Mundebo, Wikström, Friggebo, Wirtén, Huss, Rodhe, Wahlberg, Hansson, Enlund, Lindahl, Winther, De Geer, Blix, Cars, Gabriel Romanus, Tham, Bondestam

Föredragande: statsrådet Wirtén

Proposition med anledning av beslut fattade av internationella arbetskonferensen år 1978 vid dess sextiofjärde sammanträde

Genom sin anslutning till Nationernas förbund år 1920 inträdde Sverige som medlem av internationella arbetsorganisationen (ILO).

ILO:s beslutande församling — internationella arbetskonferensen — sammanträder i regel en gång per år. Ärenden på dagordningen kan enligt artikel 19 i organisationens stadga föranleda beslut antingen om internationella konventioner, avsedda att ratificeras av organisationens medlemmar, eller om rekommendationer, avsedda att övervägas vid lagstiftning eller på annat sätt men utan den bindande karaktär som tillkommer en ratificerad konvention. Om beslutet är av mindre räckvidd eller huvudsakligen av formell innebörd, t. ex. då det gäller en begäran om utredning, brukar det ges formen av en resolution.

Varje medlem skall inom ett år (undantagsvis arton månader) från avslutandet av ett konferenssammanträde underställa antagna konventioner och rekommendationer vederbörlig myndighet (i vårt land riksdagen) för lagstiftning eller andra åtgärder. Varje medlem har vidare skyldighet att underrätta internationella arbetsbyråns generaldirektör om de åtgärder som har vidtagits för att underställa konventioner vederbörlig myndighet samt om vilka åtgärder som i övrigt har vidtagits.

Internationella arbetskonferensens sextiofjärde sammanträde hölls i Genève under tiden den 7—28 juni 1978. I sammanträdet deltog delegationer från 129 av ILO:s 136 medlemsstater samt representanter för många mellanstatliga och internationella icke statliga organisationer. Arbets- eller socialministrar från flera i konferensen deltagande länder bevistade konferensen. Sverige deltog i sammanträdet på sedvanligt sätt

med en fullständig delegation, dvs. två regerings-, ett arbetsgivar- och ett arbetstagarombud samt ett antal experter.¹

Konferensens dagordning upptog följande ämnen:

I. Generaldirektörens och styrelsens rapporter (stående punkt)

II. Program- och budgetfrågor (stående punkt)

III. Tillämpningen av konventioner och rekommendationer (stående punkt)

IV. Arbetsmarknadsförvaltning (andra behandling)

V. Organisationsfrihet och metoder för fastställande av anställningsvillkor i den offentliga sektorn (andra behandling)

VI. Revision av 1932 års konvention (nr 32) om skydd mot olycksfall vid hamnarbete

VII. Arbets- och vilotider vid transport på väg

VIII. ILO:s organisationsstruktur

Vidare förrättade konferensen bl. a. val till ILO:s styrelse för perioden 1978—81. Sverige valdes därvid till suppleant på en regeringsplats.

Arbetskonferensen fastställde organisationens budget för år 1979 till ca 120 milj. dollar. Sveriges bidrag uppgår till 1 483 606 dollar, vilket motsvarar 1,23 % av budgeten.

Under en följd av år har förändringar i organisationens struktur diskuterats av såväl ILO:s styrelse som av arbetskonferensen. Debatten

¹ Genom beslut den 27 april och den 18 maj 1978 hade regeringen utsett följande personer att delta i konferensen, nämligen

för regeringen: som ombud arbetsdomstolens ordförande Åke Bouvin och departementsrådet i arbetsmarknadsdepartementet Bert Isacson, som experter tillika ersättare för ombuden ministern vid Sveriges ständiga delegation hos de internationella organisationerna i Genève Erik Cornell och departementssekreteraren Bengt Lidal, arbetsmarknadsdepartementet, samt som experter kanslirådet Lennart Aspegren, budgetdepartementet, hovrättsassessorn Jan Levin, kommunikationsdepartementet, avdelningsdirektören Leif Lund-Jensen, arbetarskyddsstyrelsen, departementssekreterarna Björn Jonzon och Kerstin Ödman, båda i arbetsmarknadsdepartementet, departementssekreteraren Klas Stenström, utrikesdepartementet och förste ambassadsekreteraren vid Sveriges ständiga delegation hos de internationella organisationerna i Genève Lars Grundberg;

för arbetsgivarna: som ombud direktören i Svenska arbetsgivareföreningen Gullmar Bergenström och som experter direktörerna Johan von Holten, Hans Göran Myrdal, Gunnar Westermarck, jur. kand. Björn Lilliehöök och fru Stina Dall, alla i Svenska arbetsgivareföreningen, direktören Per G. Holmquist, Biltrafikens arbetsgivareförbund, direktören Claes Mangnäs, Sveriges stuvareförbund, direktören Anders Wårnfeldt, Svenska väg- och vattenbyggarnas arbetsgivareförbund och sektionschefen Lennart Grudevall, Svenska kommunförbundet;

för arbetstagarerna: som ombud internationelle sekreteraren i Landsorganisationen i Sverige Thorbjörn Carlsson, och som experter utredningssekreteraren Anders Bäckström, Landsorganisationen, utredningschefen Erik Berglund, Statsanställdas förbund, förbundsordföranden Hans Ericsson, utredningssekreteraren Urs Hauser och ombudsmannen Hans Wahlström, alla i Svenska transportarbetareförbundet, ombudsmannen i TCO-S Tor Nitzelius och juristen Kerstin Gustafsson, Tjänstemännens centralorganisation samt juristen Ted Wallin, Sveriges kommunaltjänstemannaförbund.

Under konferenssammanträdet anmäldes Stenström som ersättare för regeringsombuden. Förhinder att delta anmäldes av Nitzelius.

har främst gällt kompetensfördelningen mellan styrelsen och konferensen, huruvida ordningen med fasta platser i styrelsen skall behållas samt arbetsgivar- och arbetstagargruppernas sammansättning i styrelsen. Sedan år 1974 har mellan konferenserna en särskild trepartisk arbetsgrupp behandlat problemen utan att nå avgörande resultat. Inte heller 1978 års konferens lyckades slutbehandla strukturfrågorna utan mandatet för den trepartiska arbetsgruppen förlängdes.

I de ämnen som behandlades under punkterna IV och V på dagordningen antog konferensen följande internationella instrument, som enligt artikel 19 i ILO:s stadga skall underställas riksdagen

1. konvention (nr 150) om arbetsmarknadsförvaltning, dess roll, uppgifter och organisation
2. rekommendation (nr 158) i samma ämne
3. konvention (nr 151) om skydd för organisationsrätten och om förfaranden för fastställande av anställningsvillkor i offentlig tjänst
4. rekommendation (nr 159) i sistnämnda ämne.

Texterna på engelska och svenska till dessa fyra instrument bör fogas som *bilagor 1—4* till regeringsprotokollet i detta ärende. Dessutom bör en förteckning över samtliga resolutioner som antogs vid konferensen tas in som *bilaga 5*.

Jag tar i fortsättningen upp till behandling först de båda instrumenten om arbetsmarknadsförvaltning och därefter de båda instrument som rör de anställda i offentlig tjänst.

1—2. Konvention och rekommendation om arbetsmarknadsförvaltning

De båda instrumenten om arbetsmarknadsförvaltning kan betraktas som ett komplement till tidigare antagna ILO-normer, vilkas förverkligande ställer vissa minimikrav på det ratificerande landets förvaltning. Som exempel på sådana normer kan nämnas 1964 års instrument om sysselsättningspolitik och 1975 års instrument om yrkesvägledning och yrkesutbildning vid utvecklingen av de mänskliga resurserna. Arbetskonferensen har under utarbetandet av de nu föreliggande texterna strävat efter att skapa så flexibla bestämmelser att de skall kunna accepteras av medlemsländerna oberoende av utvecklingsnivå. Texterna kunde också antas av en enhällig konferens, konventionen med 408 röster mot 0 och rekommendationen med 396 röster mot 0.

Arbetsmarknadsstyrelsen konstaterar i ett yttrande till ILO-kommittén att de regler om arbetsmarknadsförvaltningens roll, uppgifter och organisation som upptas i konventionen och i den kompletterande rekommendationen väl stämmer överens med de regler härom som i dag gäller för den svenska arbetsmarknadsförvaltningen. Styrelsen tillstyrker därför att konventionen ratificeras.

Yttranden har avgetts också av arbetarskyddsstyrelsen, statens för-

likningsmanneexpedition, Svenska arbetsgivareföreningen, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens centralorganisation och Centralorganisationen SACO/SR samt av ILO-kommittén. *Samtliga remissinstanser* tillstyrker att Sverige ansluter sig till konventionen. Någon ändring i svensk lagstiftning eller praxis förutses inte behöva ske i samband med en ratifikation. Inte heller beträffande rekommendationen anförs någon invändning mot svensk tillämpning.

För egen del tillstyrker jag svensk anslutning till konventionen nr 150.

3—4. Konvention och rekommendation om anställning i offentlig tjänst

När ILO tidigare har antagit grundläggande instrument om organisations- och förhandlingsrätt m. m., har i viss utsträckning de offentligtanställda undantagits från instrumentens tillämpningsområde. Mot bakgrund av den offentliga sektorns tillväxt i många länder har ILO därför funnit det angeläget att formulera normer också för partsrelationerna på den offentliga arbetsmarknaden.

Så har skett i den nu föreliggande konventionen nr 151 om anställning i offentlig tjänst och den åtföljande rekommendationen nr 159. Konventionen antogs av arbetskonferensen med 331 röster mot 0 och 54 nedlagda, rekommendationen med 349 röster mot 0 och 33 nedlagda. De svenska ombuden röstade för båda instrumentens antagande.

Som framgår av konventionen (bilaga 3 artikel 1) skall den omfatta alla personer som är anställda hos offentliga myndigheter, i den mån förmånligare bestämmelser i andra ILO-konventioner inte är tillämpliga på dem. Från denna regel medges två undantag. Dels kan genom nationell lagstiftning bestämmas i vilken utsträckning garantierna i konventionen skall tillämpas på sådana högre tjänstemän vilkas uppgifter i regel betraktas som policyskapande eller ledande och på arbetstagare vilkas åligganden är av strängt konfidentiell art. Dels kan på samma sätt bestämmas i vilken utsträckning garantierna skall gälla inom försvarsmakten och poliskåren.

Efter remiss från ILO-kommittén har yttranden över instrumenten avgetts av statens arbetsgivarverk, Svenska arbetsgivareföreningen, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Landsorganisationen i Sverige (LO) — som bifogat yttranden från Svenska kommunalarbetsgivarförbundet och från Statsanställdas förbund — samt Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Centralorganisationen SACO/SR. ILO-kommittén har därjämte avgett ett eget yttrande.

Samtliga remissinstanser anser att Sverige bör både ansluta sig till konventionen och tillämpa rekommendationen.

I sitt yttrande upprepar *ILO-kommittén* vad den uttalat redan under förberedelsearbetet, nämligen att de offentliganställda i Sverige och deras fackliga organisationer redan torde åtnjuta det skydd för organisationsrätten och ha de möjligheter att påverka anställningsvillkoren som instrumenten i fråga syftar till. Något hinder mot svensk anslutning har sålunda inte kommit fram. Texterna uppfyller på vissa punkter enligt kommitténs mening visserligen inte de krav på rättigheter för de offentliganställda som det vore naturligt att ställa från svensk sida. Men önskvärdheten av att internationellt främja de offentliganställdas ställning i förenings- och förhandlingsrättsligt avseende utgör ett viktigt motiv för en svensk ratificering. Med hänsyn till att det således är angeläget att så många länder som möjligt ansluter sig till konventionen tillstyrker kommittén att den ratificeras också av Sverige.

Under remissbehandlingen har i ett par hänseenden, som rör konventionens tillämpningsområde, anförts särskilda synpunkter från fackligt håll. *LO* föreslår sålunda att i samband med ratificeringen särskilda åtgärder vidtas för att garantera bibehållen förenings- och förhandlingsrätt åt de högre tjänstemännen m. fl. och de anställda inom försvarsmakten och polisväsendet. Liknande synpunkter förs fram av *TCO*, som stryker under att en svensk ratificering av konventionen inte får innebära någon försämrad lagstiftning för dessa grupper av offentliganställda. Även *SACO/SR* betonar att den möjlighet till begränsning av föreningsrätten genom nationell lagstiftning som konventionen innehåller inte får tas till intäkt för att ändra den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen. Organisationen erinrar om att frågan om att införa en lagfäst begränsning av de högre tjänstemännens rätt att fackligt organisera sig avvisades redan i samband med 1965 års förhandlingsrättsreform.

Till detta anför *ILO-kommittén* att den förmånligare behandling som svensk rätt tillerkänner bl. a. de nämnda personalkategorierna inte påverkas av en ratificering. Kommittén menar att ingen ytterligare lagstiftningsåtgärd krävs för att befästa den ordning som nu gäller i Sverige på området.

Här kan erinras om att den svenske regeringsrepresentanten i vederbörande konferensutskott lade fram ett förslag som syftade till att starkare betona att militär- och polispersonal skall åtnjuta samma garantier som andra statstjänstemän, om inte särskilda undantag görs genom nationella bestämmelser. Detta förslag fick starkt stöd från bl. a. arbetstagargruppen, men förkastades av utskottets majoritet.

Jag vill liksom *ILO-kommittén* stryka under, att det förhållandet att *ILO*-konventionens norm inte tillfredsställer krav som allmänt har godtagits i vårt land, självfallet inte får leda till en urholkning av de svenska reglerna. Denna princip finns för övrigt inskriven i *ILO*:s stadga (art. 19: 8).

Liksom ILO-kommittén förordar jag att Sverige ansluter sig till konventionen nr 151.

Jag har i detta ärende särskilt samrått med statsrådet Wahlberg.

Hemställan

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen

dels föreslår riksdagen att godkänna konventionen (nr 150) om arbetsmarknadsförvaltning, dess roll, uppgifter och organisation, likaså konventionen (nr 151) om skydd för organisationsrätten och om förfaranden för fastställande av anställningsvillkor i offentlig tjänst,

dels lämnar riksdagen tillfälle att yttra sig över vad jag i övrigt har anfört om de vid internationella arbetskonferensens sextiofjärde sammanträde antagna instrumenten.

Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition förelägga riksdagen vad föredraganden har anfört för den åtgärd eller det ändamål som föredraganden har hemställt om.

Bilaga I

(Översättning)

Convention (No. 150) Concerning Labour Administration: Role, Functions and Organisation

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-fourth Session on 7 June 1978, and

Recalling the terms of existing international labour Conventions and Recommendations, including in particular the Labour Inspection Convention, 1947, the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969, and the Employment Service Convention, 1948, which call for the exercise of particular labour administration activities, and

Considering it desirable to adopt instruments establishing guidelines regarding the over-all system of labour administration, and

Recalling the terms of the Employment Policy Convention, 1964, and of the Human Resources Development Convention, 1975; recalling also the goal of the creation of full and adequately remunerated employment and affirming the need for programmes of labour administration to work towards this goal and to give effect to the objectives of the said Conventions, and

Recognising the necessity of fully respecting the autonomy of employers' and workers' organisations, recalling in this connection the terms of existing international labour Conventions and Recommendations guaranteeing rights of association, organisation and collective bargaining—and particularly the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949—which forbid any interference by public authorities which would restrict these rights or impede the lawful exercise thereof, and considering that employers' and workers'

Konvention (nr 150) om arbetsmarknadsförvaltning, dess roll, uppgifter och organisation

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för internationella arbetsbyrå och samlats där den 7 juni 1978 till sitt sextiofjärde möte,

som erinrar om bestämmelserna i tidigare ILO-konventioner och -rekommendationer, däribland särskilt 1947 års konvention om arbetsinspektion, 1969 års konvention om yrkesinspektion inom jordbruket och 1948 års konvention om offentlig arbetsförmedling, vilka kräver utövande av viss förvaltningsverksamhet på arbetsmarknadsområdet,

som anser det önskvärt att anta instrument vilka anger riktlinjer för systemet för arbetsmarknadsförvaltning i dess helhet,

som erinrar om bestämmelserna i 1964 års konvention om sysselsättning och i 1975 års konvention om utveckling av mänskliga resurser; som även erinrar om målet att skapa full sysselsättning med tillfredsställande löner och som är övertygad om behovet av ett program för arbetsmarknadsförvaltning för att närma sig detta mål och för att förverkliga syftena i de nämnda konventionerna,

som är medveten om nödvändigheten av att till fullo respektera arbetsgivar- och arbetstagarorganisationernas självständighet och som i detta sammanhang erinrar om bestämmelserna i tidigare ILO-konventioner och -rekommendationer — särskilt 1948 års konvention om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten och 1949 års konvention om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten — vilka garanterar föreningsrätten, organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten och förbjuder varje inblandning från myndigheternas sida som skulle inskränka dessa rättigheter eller hindra deras lagliga ut-

organisations have essential roles in attaining the objectives of economic, social and cultural progress, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to labour administration: role, functions and organisation, 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 twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Convention, which may be cited as the Labour Administration Convention, 1978:

Article 1

For the purpose of this Convention—

(a) the term "labour administration" means public administration activities in the field of national labour policy;

(b) the term "system of labour administration" covers all public administration bodies responsible for and/or engaged in labour administration—whether they are ministerial departments or public agencies, including parastatal and regional or local agencies or any other form of decentralised administration—and any institutional framework for the co-ordination of the activities of such bodies and for consultation with and participation by employers and workers and their organisations.

Article 2

A Member which ratifies this Convention may, in accordance with national laws or regulations, or national practice, delegate or entrust certain activities of labour administration to non-governmental organisations, particularly employers' and workers' organisations, or—where appropriate—to employers' and workers' representatives.

Article 3

A Member which ratifies this Convention may regard particular activities in the field

övande; som även anser att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna spelar en väsentlig roll för uppnåendet av målen ekonomiskt, socialt och kulturellt framåtskridande,

som har beslutat anta vissa förslag om arbetsmarknadsförvaltning, dess roll, uppgifter och organisation, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning,

och som har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en internationell konvention,

antar denna den tjugosjätte dagen i juni månad år nittonhundrasjuttioåtta följande konvention, som kan kallas 1978 års konvention om arbetsmarknadsförvaltning:

Artikel 1

I denna konvention

a) avses med uttrycket "arbetsmarknadsförvaltning" den offentliga förvaltningens verksamhet inom ramen för den nationella arbetsmarknadspolitiken;

b) avses med uttrycket "system för arbetsmarknadsförvaltning" alla offentliga förvaltningsorgan som har ansvar för och/eller utövar arbetsmarknadsförvaltning — oavsett om de är regeringsorgan eller offentliga institutioner, däri inbegripet halvstatliga organ samt regionala eller lokala förvaltningsorgan eller varje annan form av decentraliserad förvaltning — liksom varje institutionell struktur som har upprättats för att samordna dessa organs verksamhet och för att åstadkomma samråd med och medverkan av arbetsgivare, arbetstagare och deras organisationer.

Artikel 2

Medlem som ratificerar denna konvention kan, enligt nationell lagstiftning eller praxis, delegera eller anförtro viss verksamhet inom arbetsmarknadsförvaltningen åt icke-statliga organisationer, särskilt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer eller — då så är lämpligt — representanter för arbetsgivare och arbetstagare.

Artikel 3

Medlem som ratificerar denna konvention kan betrakta viss verksamhet inom

of its national labour policy as being matters which, in accordance with national laws or regulations, or national practice, are regulated by having recourse to direct negotiations between employers' and workers' organisations.

Article 4

Each Member which ratifies this Convention shall, in a manner appropriate to national conditions, ensure the organisation and effective operation in its territory of a system of labour administration, the functions and responsibilities of which are properly co-ordinated.

Article 5

1. Each Member which ratifies this Convention shall make arrangements appropriate to national conditions to secure, within the system of labour administration, consultation, co-operation and negotiation between the public authorities and the most representative organisations of employers and workers, or—where appropriate—employers' and workers' representatives.

2. To the extent compatible with national laws and regulations, and national practice, such arrangements shall be made at the national, regional and local levels as well as at the level of the different sectors of economic activity.

Article 6

1. The competent bodies within the system of labour administration shall, as appropriate, be responsible for or contribute to preparation, administration, co-ordination, checking and review of national labour policy, and be the instrument within the ambit of public administration for the preparation and implementation of laws and regulations giving effect thereto.

2. In particular, these bodies, taking into account relevant international labour standards, shall—

(a) participate in the preparation, administration, co-ordination, checking and review of national employment policy, in accordance with national laws and regulations, and national practice;

ramen för den nationella arbetsmarknadspolitikerna som angelägenheter vilka enligt nationell lagstiftning eller praxis regleras genom direkta förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

Artikel 4

Medlem som ratificerar denna konvention skall på ett efter landets förhållanden lämpat sätt sörja för att ett system för arbetsmarknadsförvaltning organiseras och fungerar effektivt inom landet och att systemets uppgifter och åligganden samordnas på lämpligt sätt.

Artikel 5

1. Medlem som ratificerar denna konvention skall vidta efter landets förhållanden lämpade åtgärder för att inom systemet för arbetsmarknadsförvaltning säkerställa samråd, samarbete och förhandlingar mellan myndigheterna och de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna eller — då så är lämpligt — representanter för arbetsgivare och arbetstagare.

2. I den mån det är förenligt med nationell lagstiftning och praxis skall dessa åtgärder genomföras på nationell, regional och lokal nivå samt branschvis.

Artikel 6

1. Behöriga organ inom systemet för arbetsmarknadsförvaltningen skall, då så är lämpligt, dels ansvara för eller medverka vid utformning, genomförande, samordning, kontroll och översyn av den nationella arbetsmarknadspolitikerna, dels inom den offentliga förvaltningen vara instrument för utformning och tillämpning av lagstiftning varigenom denna politik konkretiseras.

2. Under beaktande av relevanta ILO-normer skall dessa organ särskilt

a) medverka vid utformning, genomförande, samordning, kontroll och översyn av en nationell sysselsättningspolitik i överensstämmelse med nationell lagstiftning och praxis;

(b) study and keep under review the situation of employed, unemployed and underemployed persons, taking into account national laws and regulations and national practice concerning conditions of work and working life and terms of employment, draw attention to defects and abuses in such conditions and terms and submit proposals on means to overcome them;

(c) make their services available to employers and workers, and their respective organisations, as may be appropriate under national laws or regulations, or national practice, with a view to the promotion—at national, regional and local levels as well as at the level of the different sectors of economic activity—of effective consultation and co-operation between public authorities and bodies and employers' and workers' organisations, as well as between such organisations;

(d) make technical advice available to employers and workers and their respective organisations on their request.

Article 7

When national conditions so require, with a view to meeting the needs of the largest possible number of workers, and in so far as such activities are not already covered, each Member which ratifies this Convention shall promote the extension, by gradual stages if necessary, of the functions of the system of labour administration to include activities, to be carried out in co-operation with other competent bodies, relating to the conditions of work and working life of appropriate categories of workers who are not, in law, employed persons, such as—

(a) tenants who do not engage outside help, sharecroppers and similar categories of agricultural workers;

(b) self-employed workers who do not engage outside help, occupied in the informal sector as understood in national practice;

(c) members of co-operatives and worker-managed undertakings;

(d) persons working under systems established by communal customs or traditions.

b) studera och kontinuerligt följa läget för sysselsatta, arbetslösa och undersysselsatta personer under beaktande av nationell lagstiftning och praxis beträffande förhållandena i arbetslivet, arbets- och anställningsvillkor, rikta uppmärksamheten på brister och missbruk i fråga om sådana förhållanden och villkor samt lägga fram förslag om medel för att råda bot på dem;

c) på sätt som är lämpligt med hänsyn till nationell lagstiftning och praxis ställa sina tjänster till förfogande för arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer för att på nationell, regional och lokal nivå samt branschvis främja effektivt samråd och samarbete mellan myndigheter och andra offentliga organ samt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, liksom mellan dessa organisationer;

d) ställa teknisk rådgivning till förfogande för arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer, då de så önskar.

Artikel 7

För att tillgodose behoven hos största möjliga antal arbetande skall medlem som ratificerar denna konvention — när landets förhållanden så kräver och i den mån sådan verksamhet ännu inte bedrivs — främja en, om så är nödvändigt successiv, utveckling av uppgifterna för arbetsmarknadsförvaltningen till att omfatta verksamhet som skall utövas i samverkan med andra behöriga organ och gälla arbetsvillkor och förhållandena i arbetslivet för grupper vilka i lagens mening inte är arbetstagare, såsom

a) arrendatorer som inte anlitar främmande arbetskraft, naturaarrendatorer och liknande grupper som är sysselsatta inom jordbruket;

b) självständigt arbetande personer som inte anlitar främmande arbetskraft, sysselsatta inom den informella sektorn såsom den uppfattas i nationell praxis;

c) medlemmar av kooperativa och arbetstagarstyrda företag;

d) personer som arbetar inom ramen för lokala gemenskapers sedvänjor eller traditioner.

Article 8

To the extent compatible with national laws and regulations and national practice, the competent bodies within the system of labour administration shall contribute to the preparation of national policy concerning international labour affairs, participate in the representation of the State with respect to such affairs and contribute to the preparation of measures to be taken at the national level with respect thereto.

Article 9

With a view to the proper co-ordination of the functions and responsibilities of the system of labour administration, in a manner determined by national laws or regulations, or national practice, a ministry of labour or another comparable body shall have the means to ascertain whether any parastatal agencies which may be responsible for particular labour administration activities, and any regional or local agencies to which particular labour administration activities may have been delegated, are operating in accordance with national laws and regulations and are adhering to the objectives assigned to them.

Article 10

1. The staff of the labour administration system shall be composed of persons who are suitably qualified for the activities to which they are assigned, who have access to training necessary for such activities and who are independent of improper external influences.

2. Such staff shall have the status, the material means and the financial resources necessary for the effective performance of their duties.

Article 11

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

Article 12

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International

Artikel 8

I den mån det är förenligt med nationell lagstiftning och praxis skall behöriga organ inom systemet för arbetsmarknadsförvaltning medverka vid utformningen av landets politik när det gäller internationella arbetsmarknadsfrågor, ingå i den statliga representationen på detta område och medverka vid förberedandet av de åtgärder som skall vidtas på nationell nivå i det sammanhanget.

Artikel 9

För att en lämplig samordning av uppgifter och åligganden för systemet för arbetsmarknadsförvaltning skall åstadkommas, på sätt som bestäms av nationell lagstiftning eller praxis, skall ett arbetsmarknadsdepartement eller annat likartat organ ha befogenhet att kontrollera huruvida halvstatliga organ, som ansvarar för viss verksamhet inom arbetsmarknadsförvaltningens område, och regionala eller lokala organ, till vilka sådan verksamhet har delegerats, verkar i enlighet med nationell lagstiftning och strävar mot de mål som uppställts för dem.

Artikel 10

1. Personalen i systemet för arbetsmarknadsförvaltning skall bestå av personer som har lämpliga kvalifikationer för de uppgifter som åläggs dem, som kan få den utbildning som behövs för sådana uppgifter och som är oberoende av obehörig påverkan utifrån.

2. Denna personal skall ha den status, den utrustning och de ekonomiska resurser som är nödvändiga för att uppgifterna skall kunna utföras effektivt.

Artikel 11

De officiella ratifikationerna av denna konvention skall sändas till internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Artikel 12

1. Denna konvention är bindande endast för de medlemmar av internationella ar-

Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve 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 twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 13

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 14

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

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

Article 15

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article

betsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos generaldirektören.

2. Konventionen träder i kraft tolv månader efter det att ratifikationer från två medlemmar har registrerats hos generaldirektören.

3. Därefter träder konventionen i kraft för varje medlem tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

Artikel 13

1. Medlem som ratificerar denna konvention kan, sedan tio år förflutit från den dag då konventionen först trädde i kraft, säga upp den genom en skrivelse som sänds till internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Uppsägningen får verkan först ett år efter det att den har registrerats.

2. Varje medlem, som har ratificerat konventionen och inte inom ett år efter utgången av den tioårsperiod som avses i punkt 1 gör bruk av sin uppsägningsrätt enligt denna artikel, är bunden för en ny period av tio år och kan därefter, på de i denna artikel föreskrivna villkoren, säga upp konventionen vid utgången av varje tioårsperiod.

Artikel 14

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall underrätta samtliga medlemmar av internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som han har tagit emot från organisationens medlemmar.

2. När generaldirektören underrättar organisationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikation i ordningen som han har tagit emot, skall han fästa medlemmarnas uppmärksamhet på den dag då konventionen träder i kraft.

Artikel 15

Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall, för registrering enligt artikel 102 i Förenta nationernas stadga, lämna Förenta nationernas generalsekreterare fullständiga

102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 16

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 17

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 13 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 18

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

upplysningsningar om varje ratifikation och uppsägning som har registrerats hos honom enligt bestämmelserna i föregående artiklar.

Artikel 16

När internationella arbetsbyråns styrelse finner att det behövs, skall den lämna internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för denna konventions tillämpning och undersöka om det finns skäl att på konferensens dagordning föra upp frågan om att helt eller delvis revidera konventionen.

Artikel 17

1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention helt eller delvis revideras, och den nya konventionen inte föreskriver annat,

a) skall, under förutsättning att den nya konventionen har trätt i kraft, en medlems ratifikation av den nya konventionen i sig innefatta omedelbar uppsägning av denna konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 13 ovan;

b) skall, från den dag då den nya konventionen träder i kraft, denna konvention inte längre kunna ratificeras av medlemmarna.

2. Denna konvention skall likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemmar som har ratificerat den men inte har ratificerat den nya konvention varigenom den revideras.

Artikel 18

De engelska och franska versionerna av texten till denna konvention är lika giltiga.

Bilaga 2

(Översättning)

Recommendation (No. 158) Concerning Labour Administration: Role, Functions and Organisation

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-fourth Session on 7 June 1978, and

Recalling the terms of existing international labour Conventions and Recommendations, including in particular the Labour Inspection Convention, 1947, the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969, and the Employment Service Convention, 1948, which call for the exercise of particular labour administration activities, and

Considering it desirable to adopt instruments establishing guidelines regarding the over-all system of labour administration, and

Recalling the terms of the Employment Policy Convention, 1964, and of the Human Resources Development Convention, 1975; recalling also the goal of the creation of full and adequately remunerated employment and affirming the need for programmes of labour administration to work towards this goal and to give effect to the objectives of the said Conventions, and

Recognising the necessity of fully respecting the autonomy of employers' and workers' organisations, recalling in this connection the terms of existing international labour Conventions and Recommendations guaranteeing rights of association, organisation and collective bargaining—and particularly the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949—which forbid any interference by public authorities which would restrict these rights or impede the lawful exercise thereof, and

Rekommendation (nr 158) om arbetsmarknadsförvaltning, dess roll, uppgifter och organisation

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för internationella arbetsbyrå och samlats där den 7 juni 1978 till sitt sextiofjärde möte,

som erinrar om bestämmelserna i tidigare ILO-konventioner och -rekommendationer, däribland särskilt 1947 års konvention om arbetsinspektion, 1969 års konvention om yrkesinspektion inom jordbruket och 1948 års konvention om offentlig arbetsförmedling, vilka kräver utövande av viss förvaltningsverksamhet på arbetsmarknadsområdet,

som anser det önskvärt att anta instrument vilka anger riktlinjer för systemet för arbetsmarknadsförvaltning i dess helhet,

som erinrar om bestämmelserna i 1964 års konvention om sysselsättning och i 1975 års konvention om utveckling av mänskliga resurser; som även erinrar om målet att skapa full sysselsättning med tillfredsställande löner och som är övertygad om behovet av ett program för arbetsmarknadsförvaltning för att närma sig detta mål och för att förverkliga syftena i de nämnda konventionerna,

som är medveten om nödvändigheten av att till fullo respektera arbetsgivar- och arbetstagarorganisationernas självständighet och som i detta sammanhang erinrar om bestämmelserna i tidigare ILO-konventioner och -rekommendationer — särskilt 1948 års konvention om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten och 1949 års konvention om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten — vilka garanterar föreningsrätten, organisationsrätten — och den kollektiva förhandlingsrätten och förbjuder varje inblandning från myndigheternas sida som skulle inskränka dessa

considering that employers' and workers' organisations have essential roles in attaining the objectives of economic, social and cultural progress, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to labour administration: role, functions and organisation, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Labour Administration Convention, 1978,

adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Recommendation, which may be cited as the Labour Administration Recommendation, 1978:

I. General Provisions

1. For the purpose of this Recommendation—

(a) the term "labour administration" means public administration activities in the field of national labour policy;

(b) the term "system of labour administration" covers all public administration bodies responsible for and/or engaged in labour administration—whether they are ministerial departments or public agencies, including parastatal and regional or local agencies or any other form of decentralised administration—and any institutional framework for the co-ordination of the activities of such bodies and for consultation with and participation by employers and workers and their organisations.

2. A Member may, in accordance with national laws or regulations, or national practice, delegate or entrust certain activities of labour administration to non-governmental organisations, particularly employers' and workers' organisations, or—where appropriate—to employers' and workers' representatives.

3. A Member may regard particular activities in the field of its national labour

rättigheter eller hindra deras lagliga utövande; som även anser att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna spelar en väsentlig roll för uppnåendet av målen ekonomiskt, socialt och kulturellt framåtskridande,

som har beslutat anta vissa förslag om arbetsmarknadsförvaltning, dess roll, uppgifter och organisation, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning,

och som har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en rekommendation att komplettera 1978 års konvention om arbetsmarknadsförvaltning,

antar denna den tjugosjätte dagen i juni månad år nittonhundrasjuttioåtta följande rekommendation, som kan kallas 1978 års rekommendation om arbetsmarknadsadministration:

I. Allmänna bestämmelser

1. I denna rekommendation

a) avses med uttrycket "arbetsmarknadsförvaltning" den offentliga förvaltningens verksamhet inom ramen för den nationella arbetsmarknadspolitiken;

b) avses med uttrycket "system för arbetsmarknadsförvaltning" alla offentliga förvaltningsorgan som har ansvar för och/eller utövar arbetsmarknadsförvaltning — oavsett om de är regeringsorgan eller offentliga institutioner, däri inbegripet halvstatliga organ samt regionala eller lokala förvaltningsorgan eller varje annan form av decentraliserad förvaltning — liksom varje institutionell struktur som har upprättats för att samordna dessa organs verksamhet och för att åstadkomma samråd med och medverkan av arbetsgivare, arbetstagare och deras organisationer.

2. I enlighet med nationell lagstiftning eller praxis kan medlem delegera eller anförtro viss verksamhet inom arbetsmarknadsförvaltningen åt icke-statliga organisationer, särskilt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer eller — då så är lämpligt — representanter för arbetsgivare och arbetstagare.

3. Medlem kan betrakta viss verksamhet inom ramen för den nationella arbetsmark-

policy as being matters which, in accordance with national laws or regulations, or national practice, are regulated by having recourse to direct negotiations between employers' and workers' organisations.

4. Each Member should, in a manner appropriate to national conditions, ensure the organisation and effective operation in its territory of a system of labour administration, the functions and responsibilities of which are properly co-ordinated.

II. Functions of the National System of Labour Administration

Labour Standards

5. (1) The competent bodies within the system of labour administration should—in consultation with organisations of employers and workers and in a manner and under conditions determined by national laws or regulations, or national practice—take an active part in the preparation, development, adoption, application and review of labour standards, including relevant laws and regulations.

(2) They should make their services available to employers' and workers' organisations, as may be appropriate under national laws or regulations, or national practice, with a view to promoting the regulation of terms and conditions of employment by means of collective bargaining.

6. The system of labour administration should include a system of labour inspection.

Labour Relations

7. The competent bodies within the system of labour administration should participate in the determination and application of such measures as may be necessary to ensure the free exercise of employers' and workers' right of association.

8. (1) There should be labour administration programmes aimed at the promotion, establishment and pursuit of labour relations which encourage progressively better conditions of work and working life and which respect the right to organise and bargain collectively.

nadspolitiken som angelägenheter vilka enligt nationell lagstiftning eller praxis regleras genom direkta förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

4. Varje medlem bör på ett efter landets förhållanden lämpat sätt sörja för att ett system för arbetsmarknadsförvaltning organiseras och fungerar effektivt inom landet och att systemets uppgifter och åligganden samordnas på lämpligt sätt.

II. Uppgifter för det nationella systemet för arbetsmarknadsförvaltning

Normer på arbetsmarknadsområdet

5. 1) I samråd med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och på sätt och under villkor som bestäms genom nationell lagstiftning eller praxis bör behöriga organ inom systemet för arbetsmarknadsförvaltning aktivt medverka vid förberedelser, utveckling, antagande, tillämpning och överyn av normer på arbetsmarknadsområdet, däri inbegripet relevant lagstiftning.

2) Behöriga organ bör ställa sina tjänster till förfogande för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för att främja reglering av anställningsvillkor genom kollektivförhandlingar, då så är lämpligt med hänsyn till nationell lagstiftning eller praxis.

6. Systemet för arbetsmarknadsförvaltning bör innefatta ett system för yrkesinspektion.

Förhållandet mellan arbetsmarknadens parter

7. Behöriga organ inom systemet för arbetsmarknadsförvaltning bör medverka vid fastställandet och genomförandet av åtgärder som kan vara nödvändiga för att säkerställa ett fritt utövande av arbetsgivares och arbetstgares föreningsrätt.

8. 1) Det bör finnas program för arbetsmarknadsförvaltning avsedda att främja, upprätta och utveckla relationer mellan arbetsmarknadens parter som ökar möjligheterna för en fortgående förbättring av arbetsvillkoren och förhållandena i arbetslivet och som respekterar föreningsrätten och rätten till kollektivförhandlingar.

(2) The competent bodies within the system of labour administration should assist in the improvement of labour relations by providing or strengthening advisory services to undertakings, employers' organisations and workers' organisations requesting such services, in accordance with programmes established on the basis of consultation with such organisations.

9. The competent bodies within the system of labour administration should promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation.

10. The competent bodies within the system of labour administration should be in a position to provide, in agreement with the employers' and workers' organisations concerned, conciliation and mediation facilities, appropriate to national conditions, in case of collective disputes.

Employment

11. (1) The competent bodies within the system of labour administration should be responsible for or participate in the preparation, administration, co-ordination, checking and review of national employment policy.

(2) A central body of the system of labour administration, to be determined in accordance with national laws or regulations, or national practice, should be closely associated with, or responsible for taking appropriate institutional measures to co-ordinate the activities of the various authorities and bodies which are concerned with particular aspects of employment policy.

12. The competent bodies within the system of labour administration should co-ordinate, or participate in the co-ordination of employment services, employment promotion and creation programmes, vocational guidance and vocational training programmes and unemployment benefit schemes, and they should co-ordinate, or participate in the co-ordination of these various services, programmes and schemes with the implementation of general employment policy measures.

13. The competent bodies within the system of labour administration should be

2) Behöriga organ inom systemet för arbetsmarknadsförvaltning bör medverka till förbättring av relationerna mellan arbetsmarknadens parter genom att tillhandahålla eller förstärka rådgivning åt företag, arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer som begär sådana tjänster, i enlighet med program som fastställts på grundval av samråd med dessa organisationer.

9. Behöriga organ inom systemet för arbetsmarknadsförvaltning bör främja största möjliga utveckling och användande av förfaranden för frivilliga förhandlingar.

10. Vid kollektiva tvister bör behöriga organ inom systemet för arbetsmarknadsförvaltning ha möjlighet att i samförstånd med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer tillhandahålla ett maskineri för förlikning och medling, lämpat för landets förhållanden.

Sysselsättning

11. 1) Behöriga organ inom systemet för arbetsmarknadsförvaltning bör medverka vid utformning, genomförande, samordning, kontroll och översyn av den nationella sysselsättningspolitiken.

2) Ett centralt organ inom systemet för arbetsmarknadsförvaltning, som skall utses enligt nationell lagstiftning eller praxis, bör antingen vara nära knutet till de olika myndigheter och organ som har att göra med skilda aspekter av sysselsättningspolitiken eller ha till uppgift att vidta lämpliga institutionella åtgärder för att samordna dessa myndigheters och organs verksamhet.

12. Behöriga organ inom systemet för arbetsmarknadsförvaltning bör samordna eller medverka vid samordning av arbetsförmedling, program för främjande och skapande av sysselsättning, program för yrkesvägledning och yrkesutbildning och system för arbetslöshetsförsäkring. De bör även samordna eller medverka vid samordning av dessa olika tjänster, program och system med genomförandet av den allmänna sysselsättningspolitiken.

13. Behöriga organ inom systemet för arbetsmarknadsförvaltning bör ha till uppgift

responsible for establishing, or promoting the establishment of methods and procedures for ensuring consultation of employers' and workers' organisations, or—where appropriate—employers' and workers' representatives, on employment policies, and promotion of their co-operation in the implementation of such policies.

14. (1) The competent bodies within the system of labour administration should be responsible for manpower planning or where this is not possible should participate in the functioning of manpower planning bodies through both institutional representation and the provision of technical information and advice.

(2) They should participate in the co-ordination and integration of manpower plans with economic plans.

(3) They should promote joint action of employers and workers, with the assistance as appropriate of public authorities and bodies, regarding both short- and long-term employment policies.

15. The system of labour administration should include a free public employment service and operate such a service effectively.

16. The competent bodies within the system of labour administration should, wherever national laws and regulations or national practice so permit, have or share responsibility for the management of public funds made available for such purposes as countering underemployment and unemployment, regulating the regional distribution of employment, or promoting and assisting the employment of particular categories of workers, including sheltered employment schemes.

17. The competent bodies within the system of labour administration should, in a manner and under conditions determined by national laws or regulations, or national practice, participate in the development of comprehensive and concerted policies and programmes of human resources development including vocational guidance and vocational training.

Research in Labour Matters

18. For the fulfilment of its social objectives, the system of labour administration

att utveckla eller främja utvecklingen av metoder och förfaranden för att säkerställa samråd med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer eller — då så är lämpligt — representanter för arbetsgivare och arbetstagarare i fråga om sysselsättningspolitiken samt att främja dessas medverkan vid genomförandet av denna politik.

14. 1) Behöriga organ inom systemet för arbetsmarknadsförvaltning bör ansvara för arbetskraftsplanering eller, om detta inte är möjligt, medverka i arbetet inom organ för arbetskraftsplanering både genom institutionell representation och genom att tillhandahålla teknisk information och råd.

2) De bör medverka vid samordning och integration av arbetskraftsplaner med ekonomiska planer.

3) De bör främja gemensamma åtgärder av arbetsgivare och arbetstagarare beträffande sysselsättningspolitiken på kort och lång sikt, då så är lämpligt med bistånd av myndigheter och andra offentliga organ.

15. Systemet för arbetsmarknadsförvaltning bör innefatta kostnadsfri offentlig arbetsförmedling och sörja för att denna fungerar effektivt.

16. Behöriga organ inom systemet för arbetsmarknadsförvaltning bör, då nationell lagstiftning eller praxis så medger, ansvara för eller ha del i ansvaret för förvaltningen av allmänna medel avsedda att bekämpa undersysselsättning och arbetslöshet, förbättra den regionala sysselsättningsbalansen eller främja och stödja sysselsättningen för bestämda grupper av arbetstagarare, däri inbegripet program för skyddad sysselsättning.

17. Behöriga organ inom systemet för arbetsmarknadsförvaltning bör, på sätt och under villkor som anges i nationell lagstiftning eller praxis, medverka vid utvecklingen av omfattande och samfälliga åtgärder och program för utveckling av mänskliga resurser, däri inbegripet yrkesvägledning och yrkesutbildning.

Forskning om arbetsmarknadsfrågor

18. För att uppnå sina sociala mål bör systemet för arbetsmarknadsförvaltning be-

should carry out research as one of its important functions and encourage research by others.

III. Organisation of the National System of Labour Administration

Co-ordination

19. The ministry of labour or another comparable body determined by national laws or regulations, or national practice, should take or initiate measures ensuring appropriate representation of the system of labour administration in the administrative and consultative bodies in which information is collected, opinions are considered, decisions are prepared and taken and measures of implementation are devised with respect to social and economic policies.

20. (1) Each of the principal labour administration services competent with respect to the matters referred to in paragraphs 5 to 18 above should provide periodic information or reports on its activities to the ministry of labour or the other comparable body referred to in paragraph 19, as well as to employers' and workers' organisations.

(2) Such information or reports should be of a technical nature, include appropriate statistics, and indicate the problems encountered and if possible the results achieved in such a manner as to permit an evaluation of present trends and foreseeable future developments in areas of major concern to the system of labour administration.

(3) The system of labour administration should evaluate, publish and disseminate such information of general interest on labour matters as it is able to derive from its operation.

(4) Members, in consultation with the International Labour Office, should seek to promote the establishment of suitable models for the publication of such information, with a view to improving its international comparability.

21. The structures of the national system of labour administration should be kept constantly under review, in consultation

driva forskning som en av sina viktiga uppgifter och stödja andras forskning.

III. Organisationen av det nationella systemet för arbetsmarknadsförvaltning

Samordning

19. Arbetsmarknadsdepartementet eller annat likartat organ som anges i nationell lagstiftning eller praxis bör vidta eller stimulera till åtgärder för att systemet för arbetsmarknadsförvaltning skall bli representerat på alla lämpliga nivåer inom förvaltande och rådgivande organ där man samlar in information, utbyter åsikter, förbereder och fattar beslut och utformar tillämpningsåtgärder på socialpolitikens och den ekonomiska politikens område.

20. 1) Varje viktigare organ inom arbetsmarknadsförvaltningen som har behörighet på de områden som har nämnts i punkterna 5—18 ovan bör ge periodiska informationer eller redogörelser om sin verksamhet åt arbetsmarknadsdepartementet eller det andra likartade organ som har nämnts i punkt 19, liksom då så är lämpligt åt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

2) Dessa informationer eller redogörelser bör vara av teknisk natur och innefatta lämpliga statistiska uppgifter. De bör upplysa om de svårigheter som uppträder och såvitt möjligt om de resultat som har uppnåtts på ett sätt som gör det möjligt att bedöma aktuella tendenser och den förutsebara framtida utvecklingen inom områden av särskild betydelse för arbetsmarknadsförvaltningen.

3) Systemet för arbetsmarknadsförvaltning bör utvärdera, offentliggöra och sprida sådana informationer av allmänt intresse i arbetsmarknadsfrågor som det kan få genom sin verksamhet.

4) Medlemmarna bör i samråd med internationella arbetsbyrån söka främja utvecklingen av lämpliga modeller för offentliggörande av sådana informationer för att förbättra deras internationella jämförbarhet.

21. Uppbyggnaden av det nationella systemet för arbetsmarknadsförvaltning bör fortlöpande omprövas i samråd med de

with the most representative organisations of employers and workers.

Resources and Staff

22. (1) Appropriate arrangements should be made to provide the system of labour administration with the necessary financial resources and an adequate number of suitably qualified staff to promote its effectiveness.

(2) In this connection, due account should be taken of—

(a) the importance of the duties to be performed;

(b) the material means placed at the disposal of the staff;

(c) the practical conditions under which the various functions must be carried out in order to be effective.

23. (1) The staff of the labour administration system should receive initial and further training at levels suitable for their work; there should be permanent arrangements to ensure that such training is available to them throughout their careers.

(2) Staff in particular services should have the special qualifications required for such services, ascertained in a manner determined by the appropriate body.

24. Consideration should be given to supplementing national programmes and facilities for the training envisaged in paragraph 23 above by international co-operation in the form of exchanges of experience and information and of common initial and further training programmes and facilities, particularly at the regional level.

Internal Organisation

25. (1) The system of labour administration should normally comprise specialised units to deal with each of the major programmes of labour administration the management of which is entrusted to it by national laws or regulations.

(2) For example, there might be units for such matters as the formulation of standards relating to working conditions and terms of employment; labour inspection; labour relations; employment, manpower planning and human resources development; interna-

mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna.

Resurser och personal

22. 1) Lämpliga åtgärder bör vidtas för att förse systemet för arbetsmarknadsförvaltning med nödvändiga finansiella resurser samt med personal i tillräckligt antal och med lämpliga kvalifikationer, så att dess effektivitet främjas.

2) I detta sammanhang bör vederbörlig hänsyn tas till

a) betydelsen av de uppgifter som skall utföras;

b) de materiella hjälpmedel som ställs till personalens förfogande;

c) de praktiska förutsättningar under vilka de olika uppgifterna måste utföras för att ge avsett resultat.

23. 1) Arbetsmarknadsförvaltningens anställda bör få grundutbildning och vidareutbildning på nivåer som svarar mot deras uppgifter. Det bör finnas permanenta anordningar för att säkerställa att sådan utbildning står till buds för dem under hela deras karriär.

2) Personal i särskild typ av tjänst bör ha de speciella kvalifikationer som behövs för denna tjänst och dessa kvalifikationer bör kontrolleras på sätt som bestäms av lämpligt organ.

24. Det bör övervägas att komplettera de nationella program och anordningar för utbildning som avses i punkt 23 ovan genom internationellt samarbete i form av utbyte av erfarenheter och informationer samt gemensamma program och anordningar för grundutbildning och vidareutbildning, särskilt på regional nivå.

Inre organisation

25. 1) Systemet för arbetsmarknadsförvaltning bör normalt innefatta specialiserade enheter för var och en av de huvudsakliga uppgifter som den nationella lagstiftningen anförtror åt arbetsmarknadsförvaltningen.

2) Det kan exempelvis finnas enheter för sådana angelägenheter som utarbetande av normer för arbets- och anställningsvillkor, yrkesinspektion, förhållandet mellan arbetsmarknadens parter, sysselsättning, arbetskraftsplanering och utveckling av mänskliga

tional labour affairs; and, as appropriate, social security, minimum wage legislation and questions relating to specific categories of workers.

Field Services

26. (1) There should be appropriate arrangements for the effective organisation and operation of the field services of the system of labour administration.

(2) In particular, these arrangements should—

(a) ensure that the placing of field services corresponds to the needs of the various areas, the representative organisations of employers and workers concerned being consulted thereon;

(b) provide field services with adequate staff, equipment and transport facilities for the effective performance of their duties;

(c) ensure that field services have sufficient and clear instructions to preclude the possibility of laws and regulations being differently interpreted in different areas.

resurser, internationella arbetsmarknadsfrågor och, då så är lämpligt, social trygghet, lagstiftning om minimilöner och för frågor som rör särskilda grupper av arbetstagare.

Lokal verksamhet

26. 1) Det bör finnas lämpliga anordningar för en effektiv organisation av och ett effektivt bedrivande av den lokala verksamheten inom systemet för arbetsmarknadsförvaltning.

2) Dessa anordningar bör speciellt

a) säkerställa att lokaliseringen av organen på fältet direkt svarar mot behoven i olika geografiska områden, efter hörande av representativa berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beträffande organens lokalisering;

b) förse organen på fältet med den personal, den utrustning och de transportmedel som de behöver för att effektivt fullgöra sina uppgifter;

c) säkerställa att organen på fältet har tillräckliga och klara instruktioner som utesluter möjligheten av att lagar och föreskrifter tolkas olika inom olika geografiska områden.

Bilaga 3

(Översättning)

Convention (No. 151) Concerning Protection of the Right to Organise and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-fourth Session on 7 June 1978, and

Noting the terms of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, and the Workers' Representatives Convention and Recommendation, 1971, and

Recalling that the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, does not cover certain categories of public employees and that the Workers' Representatives Convention and Recommendation, 1971, apply to workers' representatives in the undertaking, and

Noting the considerable expansion of public-service activities in many countries and the need for sound labour relations between public authorities and public employees' organisations, and

Having regard to the great diversity of political, social and economic systems among member States and the differences in practice among them (e.g. as to the respective functions of central and local government, of federal, state and provincial authorities, and of state-owned undertakings and various types of autonomous or semi-autonomous public bodies, as well as to the nature of employment relationships), and

Taking into account the particular problems arising as to the scope of, and definitions for the purpose of, any international instrument, owing to the differences in many countries between private and public employment, as well as the difficulties of

Konvention (nr 151) om skydd för organisationsrätten och om förfaranden för fastställande av anställningsvillkor i offentlig tjänst

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för internationella arbetsbyrå och samlats där den 7 juni 1978 till sitt sextiofjärde möte,

som återoppar bestämmelserna i 1948 års konvention om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, 1949 års konvention om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten samt 1971 års konvention och rekommendation om arbetstagarnas representanter,

som erinrar om att 1949 års konvention om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten inte omfattar vissa kategorier offentliganställda och om att 1971 års konvention och rekommendation om arbetstagarnas representanter avser arbetstagarrepresentanter i företag,

som uppmärksammar den betydande utbyggnaden av den offentliga verksamheten i många länder och behovet av sunda partsrelationer mellan myndigheterna och de offentliganställdas organisationer,

som beaktar den stora mångfald av politiska, sociala och ekonomiska system som föreligger bland medlemsstaterna liksom den växlande praxis som råder dem emellan (exempelvis i fråga om resp. uppgifter för centrala och lokala myndigheter, för federala, delstatliga och provinsiella myndigheter samt för statsägda företag och olika slag av självstyrande eller delvis självstyrande allmänna inrättningar eller i fråga om arten av anställningsrelationer),

som tar hänsyn till de särskilda problem som på grund av olikheterna i många länder mellan privat och offentlig anställning uppstår när det gäller att bestämma tillämpningsområde och anta definitioner för ett internationellt instrument, till de tolknings-

interpretation which have arisen in respect of the application of relevant provisions of the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, to public servants, and the observations of the supervisory bodies of the ILO on a number of occasions that some governments have applied these provisions in a manner which excludes large groups of public employees from coverage by that Convention, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to freedom of association and procedures for determining conditions of employment in the public service, which is the fifth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-seventh day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Convention, which may be cited as the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978:

Part I. Scope and Definitions

Article 1

1. This Convention applies to all persons employed by public authorities, to the extent that more favourable provisions in other international labour Conventions are not applicable to them.

2. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to high-level employees whose functions are normally considered as policy-making or managerial, or to employees whose duties are of a highly confidential nature, shall be determined by national laws or regulations.

3. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.

Article 2

For the purpose of this Convention, the term "public employee" means any person covered by the Convention in accordance with Article 1 thereof.

svårigheter som har uppkommit vid tillämpning på de offentliga tjänstemännen av relevanta bestämmelser i 1949 års konvention om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten samt till de anmärkningar som internationella arbetsorganisationens kontrollorgan vid skilda tillfällen har framställt om att en del regeringar har tillämpat dessa bestämmelser på ett sätt som utesluter stora grupper av offentliganställda från att omfattas av nämnda konvention,

som har beslutat anta vissa förslag om föreningsfrihet och om förfaranden för fastställande av anställningsvillkor i offentlig tjänst, en fråga som utgör femte punkten på mötets dagordning och som har fastställts att dessa förslag skall ta formen av en internationell konvention,

antar denna den tjugosjunde dagen i juni månad år nittonhundrasjuttioåtta följande konvention, som kan kallas 1978 års konvention om anställning i offentlig tjänst.

Del I. Tillämpningsområde och definitioner

Artikel 1

1. Denna konvention tillämpas på alla personer anställda av myndigheter, i den mån förmånligare bestämmelser i andra ILO-konventioner inte är tillämpliga på dem.

2. Genom nationell lagstiftning bestäms i vilken utsträckning garantierna i denna konvention skall tillämpas på sådana högre tjänstemän vilkas uppgifter i regel betraktas som policyskapande eller ledande eller på arbetstagare vilkas åligganden är av strängt konfidentiell art.

3. Genom nationell lagstiftning bestäms i vilken utsträckning garantierna i denna konvention skall tillämpas på försvarsmakten och poliskåren.

Artikel 2

Med uttrycket "offentliganställd" avses i denna konvention envar som enligt dess artikel 1 omfattas av konventionen.

Article 3

For the purpose of this Convention, the term "public employees' organisation" means any organisation, however composed, the purpose of which is to further and defend the interests of public employees.

Part II. Protection of the Right to Organise
Article 4

1. Public employees shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.

2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to—

(a) make the employment of public employees subject to the condition that they shall not join or shall relinquish membership of a public employees' organisation;

(b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a public employee by reason of membership of a public employees' organisation or because of participation in the normal activities of such an organisation.

Article 5

1. Public employees' organisations shall enjoy complete independence from public authorities.

2. Public employees' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by a public authority in their establishment, functioning or administration.

3. In particular, acts which are designed to promote the establishment of public employees' organisations under the domination of a public authority, or to support public employees' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of a public authority, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

Part III. Facilities to Be Afforded to Public Employees' Organisations

Article 6

1. Such facilities shall be afforded to the representatives of recognised public employees' organisations as may be appropriate

Artikel 3

Med uttrycket "organisation för offentliganställda" avses i denna konvention varje organisation — oavsett hur den är sammansatt — som har till ändamål att främja och värna offentliganställdas intressen.

Del II. Skydd för organisationsrätten
Artikel 4

1. Offentliganställda skall åtnjuta tillfredsställande skydd mot organisationsfientliga åtgärder med avseende på deras anställningsförhållande.

2. Sådant skydd skall åtnjutas särskilt mot åtgärder med syfte att

a) göra offentlig anställning beroende av villkor att arbetstagaren inte ansluter sig till organisation för offentliganställda eller att han utträder ur sådan organisation;

b) orsaka uppsägning eller annat förfång för en offentliganställd på den grund att han tillhör organisation för offentliganställda eller tar del i sådan organisations normala verksamhet.

Artikel 5

1. Organisationer för offentliganställda skall åtnjuta fullständigt oberoende i förhållande till offentliga myndigheter.

2. Organisationer för offentliganställda skall åtnjuta tillfredsställande skydd mot åtgärder som innebär att offentlig myndighet blandar sig i deras bildande, verksamhet eller förvaltning.

3. Såsom inblandning enligt denna artikel skall särskilt anses åtgärder avsedda att gynna bildandet av sådana organisationer för offentliganställda som behärskas av myndighet, eller att ekonomiskt eller på annat sätt stödja organisationer för offentliganställda, för att därigenom ställa dessa organisationer under kontroll av myndighet.

Del III. Förmåner för organisationer för offentliganställda

Artikel 6

1. Representanter för erkända organisationer för offentliganställda skall beviljas sådana förmåner att de både under och

in order to enable them to carry out their functions promptly and efficiently, both during and outside their hours of work.

2. The granting of such facilities shall not impair the efficient operation of the administration or service concerned.

3. The nature and scope of these facilities shall be determined in accordance with the methods referred to in Article 7 of this Convention, or by other appropriate means.

Part IV. Procedures for Determining Terms and Conditions of Employment

Article 7

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for negotiation of terms and conditions of employment between the public authorities concerned and public employees' organisations, or of such other methods as will allow representatives of public employees to participate in the determination of these matters.

Part V. Settlement of Disputes

Article 8

The settlement of disputes arising in connection with the determination of terms and conditions of employment shall be sought, as may be appropriate to national conditions, through negotiation between the parties or through independent and impartial machinery, such as mediation, conciliation and arbitration, established in such a manner as to ensure the confidence of the parties involved.

Part VI. Civil and Political Rights

Article 9

Public employees shall have, as other workers, the civil and political rights which are essential for the normal exercise of freedom of association, subject only to the obligations arising from their status and the nature of their functions.

utom arbetstid blir i stånd att fullgöra sina uppgifter snabbt och effektivt.

2. Beviljandet av sådana förmåner får inte försämra effektiviteten i förvaltningens eller myndighetens verksamhet.

3. Arten och omfattningen av dessa förmåner skall bestämmas i enlighet med de metoder som avses i artikel 7 i denna konvention eller på annat lämpligt sätt.

Del IV. Förfaranden för fastställande av anställningsvillkor

Artikel 7

Åtgärder lämpade efter varje lands förhållanden skall, där så är nödvändigt, vidtas för att uppmuntra och främja utvecklandet och användandet i största möjliga utsträckning av förfaranden som medger förhandling om anställningsvillkoren mellan de berörda myndigheterna och organisationer för offentliganställda eller av andra metoder som bereder representanter för de offentliganställdas möjlighet att medverka vid fastställandet av dessa villkor.

Del V. Lösande av tvister

Artikel 8

Tvister som uppstår i samband med fastställandet av anställningsvillkor skall, på sätt som är lämpat efter varje lands förhållanden, så långt möjligt lösas genom förhandling mellan parterna eller genom ett självständigt och opartiskt förfarande, såsom medling, förlikning eller skiljedom, tillkommet på sätt som inger berörda parter förtroende.

Del VI. Medborgerliga och politiska rättigheter

Artikel 9

Offentliganställda skall, på samma sätt som arbetstagare i allmänhet, åtnjuta de medborgerliga och politiska rättigheter som är väsentliga för ett normalt utövande av föreningsfriheten med förbehåll endast för de skyldigheter som hänger samman med deras ställning och med beskaffenheten av deras uppgifter.

Part VII. Final Provisions

Article 10

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

Article 11

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

2. It shall come into force twelve 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 twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 12

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 13

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

Del VII. Avslutande bestämmelser

Artikel 10

De officiella ratifikationerna av denna konvention skall sändas till internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Artikel 11

1. Denna konvention är bindande endast för de medlemmar av internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos generaldirektören.

2. Konventionen träder i kraft tolv månader efter det att ratifikationer från två medlemmar har registrerats hos generaldirektören.

3. Därefter träder konventionen i kraft för varje medlem tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

Artikel 12

1. Medlem som ratificerar denna konvention kan, sedan tio år förflutit från den dag då konventionen först trädde i kraft, säga upp den genom en skrivelse som sänds till internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Uppsägningen får verkan först ett år efter det att den har registrerats.

2. Varje medlem, som har ratificerat konventionen och inte inom ett år efter utgången av den tioårsperiod som avses i punkt 1 gör bruk av sin uppsägningsrätt enligt denna artikel, är bunden för en ny period av tio år och kan därefter, på de i denna artikel föreskrivna villkoren, säga upp konventionen vid utgången av varje tioårsperiod.

Artikel 13

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall underrätta samtliga medlemmar av internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som han har tagit emot från organisationens medlemmar.

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

Article 14

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 him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 15

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 16

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 revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 12 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.

2. När generaldirektören underrättar organisationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikation i ordningen som han har tagit emot, skall han fästa medlemmarnas uppmärksamhet på den dag då konventionen träder i kraft.

Artikel 14

Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall, för registrering enligt artikel 102 i Förenta nationernas stadga, lämna Förenta nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om varje ratifikation och uppsägning som har registrerats hos honom enligt bestämmelserna i föregående artiklar.

Artikel 15

När internationella arbetsbyråns styrelse finner att det behövs, skall den lämna internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för denna konventions tillämpning och undersöka, om det finns skäl att på konferensens dagordning föra upp frågan om att helt eller delvis revidera konventionen.

Artikel 16

1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention helt eller delvis revideras, och den nya konventionen inte föreskriver annat,

a) skall, under förutsättning att den nya konventionen har trätt i kraft, en medlems ratifikation av den nya konventionen i sig innefatta omedelbar uppsägning av denna konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 12 ovan;

b) skall, från den dag då den nya konventionen träder i kraft, denna konvention inte längre kunna ratificeras av medlemmarna.

2. Denna konvention skall likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemmar som har ratificerat den men inte har ratificerat den nya konvention varigenom den revideras.

Article 17

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

Artikel 17

De engelska och franska versionerna av texten till denna konvention är lika giltiga.

Bilaga 4

(Översättning)

Recommendation (No. 159) Concerning Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-fourth Session on 7 June 1978, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to freedom of association and procedures for determining conditions of employment in the public service, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978,

adopts this twenty-seventh day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Recommendation, which may be cited as the Labour Relations (Public Service) Recommendation, 1978:

1. (1) In countries in which procedures for recognition of public employees' organisations apply with a view to determining the organisations to be granted, on a preferential or exclusive basis, the rights provided for under Parts III, IV or V of the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978, such determination should be based on objective and pre-established criteria with regard to the organisations' representative character.

(2) The procedures referred to in subparagraph (1) of this Paragraph should be such as not to encourage the proliferation of organisations covering the same categories of employees.

2. (1) In the case of negotiation of terms and conditions of employment in accordance with Part IV of the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978, the persons or bodies competent to negotiate on behalf of the public authority concerned

Rekommendation (nr 159) om förfaranden för fastställande av anställningsvillkor i offentlig tjänst

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för internationella arbetsbyrån och samlats där den 7 juni 1978 till sitt sextiofjärde möte,

som har beslutat anta vissa förslag om föreningsfrihet och om förfaranden för fastställande av anställningsvillkor i offentlig tjänst, en fråga som utgör femte punkten på mötets dagordning, och

som har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en rekommendation att komplettera 1978 års konvention om anställning i offentlig tjänst,

antar denna den tjugosjunde dagen i juni månad år nittonhundrasjuttioåtta följande rekommendation, som kan kallas 1978 års rekommendation om anställning i offentlig tjänst.

1. 1) I länder som tillämpar förfaranden för erkännande av organisationer för offentliganställda med syfte att därigenom fastställa vilka organisationer som företrädesvis eller uteslutande skall åtnjuta de rättigheter som avses i del III, IV eller V i 1978 års konvention om anställning i offentlig tjänst bör sådant fastställande grundas på objektiva och i förväg bestämda kriterier i fråga om organisationernas representativa karaktär.

2) De förfaranden som avses under 1) i denna punkt bör vara sådana att de inte befrämjar uppkomsten av en mångfald organisationer som täcker samma kategorier av anställda.

2. 1) Tillämpas förhandlingar om anställningsvillkor enligt del IV i 1978 års konvention om anställning i offentlig tjänst, bör genom nationell lagstiftning eller på annat lämpligt sätt bestämmas vilka personer eller organ som skall vara behöriga att för-

and the procedure for giving effect to the agreed terms and conditions of employment should be determined by national laws or regulations or other appropriate means.

(2) Where methods other than negotiation are followed to allow representatives of public employees to participate in the determination of terms and conditions of employment, the procedure for such participation and for final determination of these matters should be determined by national laws or regulations or other appropriate means.

3. Where an agreement is concluded between a public authority and a public employees' organisation in pursuance of paragraph 2, subparagraph (1), of this Recommendation, the period during which it is to operate and/or the procedure whereby it may be terminated, renewed or revised should normally be specified.

4. In determining the nature and scope of the facilities which should be afforded to representatives of public employees' organisations in accordance with Article 6, paragraph 3, of the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978, regard should be had to the Workers' Representatives Recommendation, 1971.

handla på de berörda myndigheternas vägnar och vilket förfarande som skall användas för att verkställa de överenskomna anställningsvillkoren.

2) Tillämpas andra metoder än förhandling för att bereda representanter för de offentliganställda möjlighet att delta i fastställandet av anställningsvillkor, bör genom nationell lagstiftning eller på annat lämpligt sätt bestämmas vilket förfarande som skall användas för ett sådant deltagande och för det slutliga avgörandet av dessa frågor.

3. Träffas avtal mellan en myndighet och en organisation för offentliganställda enligt punkt 2. 1) i denna rekommendation, bör därvid avtalets giltighetstid och/eller förfarandet för uppsägning, förnyelse eller revidering av avtalet i regel anges.

4. Vid bestämmandet av arten och omfattningen av de förmåner som skall beviljas representanter för organisationer för offentliganställda enligt artikel 6 punkt 3 i 1978 års konvention om anställning i offentlig tjänst bör hänsyn tas till 1971 års rekommendation om arbetstagarnas representanter.

Bilaga 5

Resolutioner

1. Resolution om att på dagordningen för nästa ordinarie konferenssammanträde föra upp frågan om revision av 1932 års konvention (nr 32) om skydd mot olycksfall vid hamnarbete
2. Resolution om ILO:s "Code of Practice on Safety and Health in Dock Work"
3. Resolution om att på dagordningen för nästa ordinarie konferenssammanträde föra upp frågan om arbets- och vilotider vid transport på väg
4. Resolution om ungdomens sysselsättning
5. Resolution om Namibias tillträde till internationella arbetsorganisationen
6. Resolution om medgivande för Haiti att rösta
7. Resolution om ändring i finansreglementet och i reglementet för ILO:s personalpensionsfond m. m.
8. Resolution om ändring av artikel 21 i finansreglementet
9. Resolution om sammansättningen av ILO:s administrativa domstol
10. Resolution om status för medlemsländer vilka inte aktivt deltar i organisationens arbete
11. Resolution om program och budget för åren 1978—79