Regeringens proposition
1981/82: 166

med anledning av beslut fattade av internationella arbetskonferensen vid dess sextiosjätte och sextiosjunde möten, m. m.;

beslutad den 25 mars 1982.

Regeringen förelägger riksdagen vad som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll för den åtgärd eller det ändamål som föredraganden har hemställt om.

På regeringens vägnar

THORBJÖRN FÄLLDIN

INGEMAR ELIASSON

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås att riksdagen godkänner de av internationella arbetsorganisationen (ILO) antagna konventionerna (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar, (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö och (nr 156) om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar. Genom propositionen ges riksdagen även tillfälle att yttra sig över de av ILO antagna rekommendationerna i samma ämnen samt rekommendationen (nr 162) om äldre arbetstagare. Vidare föreslås att riksdagen godkänner den av ILO tidigare antagna konventionen (nr 47) om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan.

Utdrag

ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL

vid regeringssammanträde

1982-03-25

Närvarande: statsministern Fälldin, ordförande, och statsråden Wikström, Friggebo, Dahlgren, Åsling, Söder, Johansson, Wirtén, Andersson, Boo, Petri, Eliasson, Gustafsson, Elmstedt, Ahrland, Molin

Föredragande: statsrådet Eliasson

Proposition med anledning av beslut fattade av internationella arbetskonferensen vid dess sextiosjätte och sextiosjunde möten, m. m.

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 förelägga 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 uppfylla denna förpliktelse samt om vilka åtgärder som i övrigt har vidtagits.

Internationella arbetskonferensens sextiosjätte möte hölls i Genève den 4–25 juni 1980 och dess *sextiosjunde möte* den 3–24 juni 1981.

Sverige deltog på mötena på sedvanligt sätt med en fullständig delegation, dvs. två regerings-, ett arbetsgivar- och ett arbetstagarombud samt ett antal experter.[1]

[1] Genom beslut den 30 april 1980 resp. den 30 april 1981 utsåg regeringen följande personer att delta i konferensen som ombud, nämligen

för regeringen: departementsrådet i arbetsmarknadsdepartementet Bert Isaksson och sakkunniga i arbetsmarknadsdepartementet Ulla Fredriksson;

för arbetsgivarna: direktören i Svenska arbetsgivareföreningen Johan von Holten;

för arbetstagarna: internationelle sekreteraren i Landsorganisationen i Sverige Thorbjörn Carlsson.

Arbetskonferensen antog år 1980 dels en rekommendation (nr 162) om äldre arbetstagare, dels en reviderad förteckning över yrkessjukdomar vilken fogas som bilaga till 1964 års konvention (nr 121) om förmåner vid yrkesskada. 1981 års konferens antog dels en konvention (nr 154) och en rekommendation (nr 163) om främjande av kollektiva förhandlingar, dels en konvention (nr 155) och en rekommendation (nr 164) om arbetarskydd och arbetsmiljö och dels en konvention (nr 156) och en rekommendation (nr 165) om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar. Texterna på engelska och svenska till dessa instrument bör fogas som *bilagor 1–8* till regeringsprotokollet i detta ärende.

Jag avser att i detta sammanhang också ta upp frågan om godkännande av den av ILO tidigare antagna konventionen (nr 47) om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan. Texten på engelska och svenska till denna konvention bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga 9*.

1 Rekommendation om äldre arbetstagare

Frågan om äldre arbetstagare togs upp till en första diskussion vid arbetskonferensen år 1979. Behandlingen ledde efter ytterligare överväganden vid 1980 års konferens till att en rekommendation (nr 162) om äldre arbetstagare enhälligt antogs (bil. 1). Förslag från arbetstagargruppen att anta även en konvention i ämnet avvisades av konferensen.

Rekommendationen har behandlats av ILO-kommittén som i sin tur har inhämtat yttranden från socialstyrelsen, riksförsäkringsverket (Rfv), skolöverstyrelsen (SÖ), arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), arbetarskyddsstyrelsen (ASS), Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Sveriges folkpensionärers riksförbund (SFRF). Efter kommittébehandlingen har till arbetsmarknadsdepartementet inkommit ett yttrande avgivet av Pensionärernas riksorganisation (PRO).

Eftersom rekommendationer, till skillnad från konventioner, inte är avsedda att ratificeras av medlemsländerna eller annars ger upphov till andra förpliktelser än nyssnämnda föreläggande för riksdagen och viss rapportering enligt beslut av ILO:s styrelse, har *ILO-kommittén* inte ansett det påkallat att göra en detaljerad genomgång av hur rekommendationens intentioner uppfylls genom lagstiftning och avtal. Kommittén konstaterar emellertid att remissinstanserna är eniga i sin allmänna bedömning, att de i instrumentet intagna reglerna i stort sett redan finns inskrivna i svensk lagstiftning och gällande avtal.

Socialstyrelsen påpekar att rekommendationens tillämplighet beror på vilken målgrupp den avses gälla. Rekommendationen innehåller ingen klar

definition av begreppet "äldre arbetstagare", och *SFRF* finner uttrycket flytande och därmed svåranvändbart och stundom vilseledande.

ILO-kommittén konstaterar att enligt *punkten 1 (2)* "kan ("may") i varje land närmare bestämmas för vilka arbetstagare den (rekommendationen) gäller". Ingen remissinstans har föreslagit att begreppet skall ges en mer formell definition, och kommittén vill snarast förorda att begreppet t. v. inte definieras närmare eftersom detta eventuellt skulle kunna medföra en minskad genomslagskraft för rekommendationen.

Flera remissinstanser hänvisar – såvitt avser tillämpningen av rekommendationens *del II* – till lagen (1974: 13, ändrad 1982: 81) om vissa anställningsfrämjande åtgärder som ett instrument att uppnå den jämställdhet som eftersträvas med ILO-rekommendationen. *LO*, *TCO* och *SFRF* anser emellertid att lagstiftningen inte fått tillräcklig praktisk tillämpning och vill se rekommendationen som en påminnelse om dess existens och en uppmaning att använda den i praktiken. *ILO-kommittén* finner detta stå i överensstämmelse med rekommendationens *punkt 7*.

SÖ anser att – i avsnitt II – särskilt *punkterna 5 (a) och (b) (ii) samt 9* berör SÖ:s ansvarsområde och finner att rekommendationen i denna del är väl tillämplig på förhållandena i Sverige. SÖ pekar dock på några förhållanden som möjligen kan verka hindrande för äldre arbetstagare. Dels kan statliga studiemedel i regel inte sökas av personer över 45 år. Dispens ges endast i undantagsfall. Dels är skolans resurser för vägledningsändamål inom vuxenutbildningen begränsade. Det innebär att det vanligen endast är personer vilka redan är i utbildning som får tillgång till vägledning.

I fråga om tillämpningen av rekommendationens *del III* erinrar *ASS* om vissa regler i arbetsmiljölagen (1977: 1160) som är grundläggande vid tillämpningen av lagens övriga bestämmelser. Särskilt pekar styrelsen på bestämmelserna i lagens 2 kap. 1 § och förarbetena till dessa, varav framgår att man vid utformningen av arbetsmiljö och arbetsförhållanden skall ta hänsyn till den enskilde arbetstagarens ålder t. ex. Den svenska arbetsmiljölagstiftningen innehåller däremot inga föreskrifter som avser enbart äldre arbetstagare eller någon annan utpekad grupp av arbetstagare. Tanken har varit att i stället för särlagstiftning krav bör ställas på en individuell bedömning av arbetstagares förutsättningar, samtidigt som man eftersträvar att arbeten och arbetsplatser utformas så att de passar en allt större del av populationen. Särlagstiftning för speciella grupper har ofta visat sig ha icke avsedda effekter för sysselsättningen och konservera uppfattningar om olika arbetsuppgifters lämplighet för vissa grupper. Därigenom får de negativa effekter för dem man syftar till att hjälpa. Liknande synpunkter framförs av *LO* som tillägger att det, trots arbetsmiljöpolitikens generella inriktning, kan finnas motiv för särskilda insatser för att anpassa arbetsförhållanden till de äldres behov och förutsättningar.

Till *punkten 14 (a)* anför *Svenska kommunförbundet* att frågan om en eventuell förkortning av arbetstiden inte kan lösas enbart för äldre arbets-

tagare utan måste i sin helhet avgöras utifrån de ekonomiska resurser som vid varje tid står till parternas förfogande. Därvid måste parternas överväganden och prioriteringar avgöra vilken eller vilka kategorier av arbetstagare som kan få komma i åtnjutande av en arbetstidsförkortning. Förbundet anser vidare att frågan om eventuell förlängning av den betalda semestern på grundval av anställningstid eller ålder – *punkten 14 (c)* – måste göras till föremål för parternas överväganden och lösas utifrån de förutsättningar som gäller vid varje förhandlingstillfälle. Liknande synpunkter anförs av *SAF* som finner bestämmelsen ifråga klart olämplig och snarast ägnad att motverka de äldres sysselsättningsmöjligheter.

Svenska kommunförbundet finner att *punkten 25 (a)* innebär att äldre arbetstagare som varit sysselsatta i arbeten som bedöms mödosamma eller ohälsosamma skall ha möjlighet att – efter viss kvalifikationstid – erhålla förtidspension från tidpunkt före den fastställda pensionsåldern. Förbundet påpekar att på den primärkommunala sektorn gäller olika pensionsåldrar, nämligen 60, 63 och 65 år. Dessa pensionsåldrar har bestämts bl. a. med hänsyn till att vissa arbeten eller arbetsuppgifter innebär större fysisk och/eller psykisk påfrestning. Genom att parterna redan vid bestämmandet av pensionsåldrarna tagit hänsyn till vissa arbetens mera påfrestande karaktär har den i rekommendationen avsedda effekten sålunda redan uppnåtts. Rekommendationen i denna punkt torde därför svårligen kunna tillämpas inom det primärkommunala området. Likaså anför kommunförbundet att *punkten 29* avviker från vad som gäller på den primärkommunala sektorn, där möjligheter att kvalificera för eller förbättra pensionsförmåner efter uppnådd pensionsålder saknas.

Beträffande *punkten 30* erinrar *socialstyrelsen* om bestämmelsen i socialtjänstlagens (1980:620) 20 §, tredje stycket: "Övergången från ett yrkesverksamt liv skall underlättas genom information och annat stöd." I specialmotiveringarna till denna paragraf (prop. 1979/80: 1) om socialtjänsten anges klart socialnämndens "ansvar för information och andra insatser som är ägnade att förebygga eller begränsa omställningssvårigheter när de äldre lämnar yrkeslivet".

Svenska kommunförbundet och *Landstingsförbundet* erinrar om att det i medbestämmandeavtalet för kommuner och landsting (MBA-KL 80) finns möjligheter att sluta lokala avtal om riktlinjer för hur ålders- och delpension skall förberedas. Riktlinjerna kan t. ex. innehålla bestämmelser om informations- och utbildningsåtgärder för anställda som slutar genom pensionering.

ILO-kommittén finner för sin del ingen anledning att förorda någon ändring av de lagregler och liknande som berörs i avsnitt III.

Rfv anser att den nuvarande svenska pensionslagstiftningen väl uppfyller de grundläggande krav som föreskrivs i rekommendationens *del IV*. Också *SAF* finner att den svenska delpensionen och regelsystemet med förtida och uppskjutet uttag av ålderspension samt förtidspension på ar-

betsmarknadsmässiga grunder väl svarar mot rekommendationens bestämmelser. I själva verket torde det förhålla sig så, säger SAF, att den svenska delpensioneringen utgjort en förebild för bestämmelserna ifråga.

LO anser att huvuddelen av innehållet i detta avsnitt av rekommendationen överensstämmer med de regler för rörlig pensionsålder som finns i Sverige. LO understryker dock det angelägna i att pensionsförmånerna inte försämras så att möjligheterna till utnyttjande av flexibiliteten i pensionssystemet försvåras eller omöjliggörs. Liknande synpunkter anförs av *TCO* och *PRO*.

ILO-kommittén konstaterar i det sammanhanget endast att rekommendationen inte innehåller något om nivån på pensionsförmånerna ifråga.

Socialstyrelsen noterar en skillnad mellan *punkten 20 (c)* och direktiven (1979:20) till utredningen av pensionärernas sysselsättningsförhållanden (äldrearbetskommittén A 1979:02). I direktiven anförs bl.a. att det är "önskvärt att få de pensionerades ställning i arbetslivet närmare belyst och att utreda vad som kan göras för att bereda förvärvsarbete åt de pensionärer som så önskar". Socialstyrelsen drar slutsatsen att Sverige i den principiella uppfattningen uppenbarligen ligger före den syn på även de äldres rätt till förvärvsarbete som rekommendationen står för.

ILO-kommittén konstaterar för sin del att existerande lagstiftning och avtal ger goda möjligheter att tillämpa *punkten 30*. Kommittén föreslår avslutningvis att regeringen efter riksdagsbehandlingen av rekommendationen nr 162 överlämnar texten till rekommendationen och däröver avgivna yttranden till äldrearbetskommittén och företagshälsovårdsutredningen (A 1976:01) samt äldreberedningen (S 1981:01).

Efter samråd med chefen för socialdepartementet tillstyrker jag ILO-kommitténs nyssnämnda förslag. De tidigare nämnda utredningarna bör i samband med överlämnandet av nu föreliggande material delges också de synpunkter som framkommer i riksdagsbehandlingen av rekommendationen nr 162.

2 Förteckning över yrkessjukdomar (reviderad 1980)

ILO antog år 1964 en konvention (nr 121) om förmåner vid yrkesskada. Till konventionen finns fogad en förteckning över yrkessjukdomar, tabell 1. Konventionen och en rekommendation i samma ämne förelades riksdagen genom prop. 1965:51. Med anledning av att lagstiftningen om yrkesskadeförsäkring vid den tidpunkten var föremål för omprövning, beslöt man att uppskjuta frågan om ratifikation i avvaktan på yrkesskadeutredningens slutbetänkande och en reviderad lagstiftning på området. Med prop. 1969:15 lades de två instrumenten på nytt fram för riksdagen varvid föredragande departementschefen tillstyrkte en svensk anslutning till konventionen. Riksdagen godkände konventionen som ratificerades av Sverige med verkan från år 1970.

I artikel 7 i konventionen anges en definition av begreppet yrkesskada i vilken ingår såväl olycksfall i arbetet som yrkessjukdomar. Det ankommer på medlemsstaterna att själva specificera vad som skall förstås med yrkesskada.

Beträffande yrkessjukdomar anvisas i konventionens artikel 8 olika möjligheter. En möjlighet är att upprätta en särskild förteckning över de fall som skall ersättas. Denna förteckning måste då minst vara av samma omfattning som den till konventionen fogade förteckningen över yrkessjukdomar. Ett annat alternativ är att i medlemsstaternas lagstiftning ingår en allmän definition av yrkessjukdomar. En kombination av de båda metoderna är också möjlig.

Sverige har genom lagen (1976: 380) om arbetsskadeförsäkring infört en generell beskrivning av arbetsskadebegreppet (2 kap. 1 § 1:a st.). Arbetsskadan definieras där som en skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet. Definitionen täcker även yrkessjukdomarna. Yrkesskadeförsäkringskommittén motiverade i sitt betänkande (SOU 1975: 84) införandet av en allmän regel om yrkessjukdomar på följande sätt: Genom en generell definition kan utvecklingen fångas in på ett säkrare och snabbare sätt; det kan inte förhindras att en förteckning, hur uttömmande den än görs, i takt med utvecklingen och nya vetenskapliga rön blir föråldrad och i behov av återkommande komplettering. Även ur lagteknisk synpunkt är enligt kommittén en allmän regel att föredra. Den föredragande departementschefen anslöt sig till de refererade synpunkterna (prop. 1975/76: 197).

I juni 1980 antogs en reviderad lista över yrkessjukdomar av internationella arbetskonferensen (bil. 2). Mot bakgrund av svensk lagstiftning på området får den nya listan över yrkessjukdomar inte några konsekvenser för Sveriges åtaganden enligt konvention nr 121. Enligt *ILO-kommitténs* uppfattning bör dock riksdagen informeras om den reviderade listan. Likaså bör förteckningen, som en integrerad del av konventionen nr 121, publiceras i Sveriges överenskommelser med främmande makter.

Efter samråd med chefen för socialdepartementet ansluter jag mig till ILO-kommitténs bedömning och förslag.

3 Konvention och rekommendation om främjande av kollektiva förhandlingar

Efter sedvanlig tvåårsbehandling antog internationella arbetskonferensen år 1981 en konvention (nr 154) och en rekommendation (nr 163) om främjande av kollektiva förhandlingar (bil. 3—4). Konventionen antogs med 332 röster för, ingen emot och 108 nedlagda, och rekommendationen med 417 röster för, ingen emot och sju nedlagda röster. För konventionens antagande röstade de svenska regerings- och arbetstagarombuden medan

arbetsgivarombudet lade ner sin röst. För rekommendationen röstade samtliga svenska ombud.

De nyantagna instrumenten syftar till att komplettera vissa äldre ILO-instrument av grundläggande betydelse för förhållandena mellan arbetsmarknadens parter, främst 1948 års konvention (nr 87) om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, 1949 års konvention (nr 98) om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten och 1978 års konvention (nr 151) om offentligt anställda. Dessa konventioner har alla tillträtts av Sverige (prop. 1949: 162, 1950: 188 resp. 1978/79: 148).

Yttrande över de nya instrumenten har avgetts av ILO-kommittén som har överlämnat yttranden från statens arbetsgivarverk, Svenska arbetsgivareföreningen, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens centralorganisation och Centralorganisationen SACO/SR.

Tillämpningen av bestämmelserna i de nya instrumenten får, anför *ILO-kommittén*, anses ankomma på alla tre parter i ILO-samarbetet. Ingen remissinstans har funnit hinder föreligga mot att Sverige ansluter sig till konventionen nr 154. Någon åtgärd med anledning av rekommendationen nr 163 föreslås inte.

För egen del finner jag att den svenska lagstiftningen, främst lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet och lagen (1976: 600, omtryckt 1982: 100) om offentlig anställning, med kompletterande författningar och avtal motsvarar högt ställda krav på instrumentens tillämpning. Efter samråd med statsrådet Johansson förordar jag att Sverige ansluter sig till konventionen nr 154. Rekommendationen nr 163 påkallar ingen åtgärd.

4 Konvention och rekommendation om arbetarskydd och arbetsmiljö

Frågan om arbetarskydd och arbetsmiljö togs upp till första diskussion vid arbetskonferensen år 1980. Behandlingen ledde efter ytterligare överväganden vid 1981 års konferens till att en konvention (nr 155) och en rekommendation (nr 164) om arbetarskydd och arbetsmiljö enhälligt antogs (bil. 5–6).

Som framgår av bilaga till rekommendationen har ILO genom åren antagit ett antal konventioner och rekommendationer inom mer avgränsade, ämnesspecifika områden inom arbetsmiljösektorn. Den nya konventionen utgör ett basinstrument på arbetsmiljöområdet och är till sitt innehåll av övergripande och generell karaktär.

Konventionen och rekommendationen har behandlats av ILO-kommittén som i sin tur har inhämtat yttranden från sjöfartsverket, fiskeristyrelsen, arbetarskyddsstyrelsen (ASS), Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Landsorganisa-

tionen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Sveriges arbetsledareförbund och Sveriges redareförening.

Samtliga remissinstanser tillstyrker svensk anslutning till konventionen eller har inget att erinra däremot. I *artikel 1 punkt 2* medger konventionen att medlemsstat gör vissa undantag från tillämpningen av bestämmelserna i konventionen. Sådan befrielse, fullständig eller partiell, kan på vissa villkor göras då det gäller t. ex. sjöfart eller fiske.

Sjöfartsverket, fiskeristyrelsen och *Sveriges redareförening* är av den uppfattningen att några skäl inte föreligger för att helt eller delvis utesluta sjöfart eller fiske från konventionens tillämpning.

ASS framhåller att konventionen och rekommendationen inte kan förväntas få någon nämnvärd inverkan på arbetsmiljön i Sverige, men väl i länder där arbetsmiljön ligger på en lägre utvecklingsnivå.

Enligt *LO* utgör konventionen och rekommendationen sammantagna ett övergripande normsystem på arbetsmiljöområdet med sikte på en internationell tillämpbarhet och bredast möjliga uppslutning bland ILO:s medlemsländer. LO framhåller att greppet på ämnet från nordisk synpunkt kan betraktas som konventionellt både i konventionen och rekommendationen. Enligt LO:s bedömning framstår ILO-instrumenten i jämförelse med den svenska arbetsmiljölagstiftningen kompletterad med centrala arbetsmiljöavtal närmast som en form av minimistandard. Liknande synpunkter framförs av *SAF*. LO för vidare fram den uppfattningen att en ratifikation av konventionen kan ses som ett led i strävandena att utjämna skillnader mellan länder i fråga om synsätt på och reglering av arbetsmiljöfrågorna.

ILO-kommittén konstaterar för sin del att såväl den nya konventionen som den nya rekommendationen är av övergripande och rambetonad natur. Kommittén påpekar att den svenska arbetsmiljölagstiftningen i många stycken har en ambitionsnivå som ligger högre än de nya ILO-instrumenten.

Kommittén pekar i detta sammanhang på riskerna med att produktion förläggs till ett annat land i syfte att slippa ifrån krav på god arbetsmiljö. Under förutsättning att ett stort antal medlemsstater ratificerar den nya konventionen bör man, enligt kommitténs uppfattning, med större kraft kunna skapa förutsättningar för en mera likartad lösning av problemen med hälsofarliga arbetsmiljöer och därmed motverka att arbetsmiljön används som otillbörligt konkurrensmedel.

ILO-kommittén föreslår för sin del att Sverige tillträder konventionen.

Inga invändningar har anförts mot tillämpning av rekommendationen.

För egen del finner jag att konventionens krav i stort tillgodoses genom gällande lagstiftning i form av arbetsmiljölagen (1977: 1160), lagen (1965: 719) om säkerheten på fartyg och lagen (1973: 329) om hälso- och miljöfarliga varor. Efter samråd med chefen för kommunikationsdepartementet och chefen för jordbruksdepartementet ansluter jag mig till ILO-kommitténs förslag. Rekommendationen nr 164 påkallar enligt min uppfattning ingen åtgärd.

5 Konvention och rekommendation om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar

ILO har sedan lång tid tillbaka ägnat intresse åt kvinnornas situation i arbetslivet och ett antal instrument har utarbetats på detta område. På 1970-talet har perspektivet vidgats till att gälla jämställdhet mellan könen. År 1975 antogs sålunda en deklaration och en aktionsplan om lika möjligheter och behandling för kvinnliga arbetstagare. Dessa texter redovisades för riksdagen genom prop. 1975/76: 126. Vidare antogs på nordiskt initiativ en separat jämställdhetsresolution, där ILO:s styrelse bl. a. uppmanades att snarast sätta upp frågan om arbetstagare med familjeansvar på arbetskonferensens dagordning.

Efter sedvanlig tvåårsbehandling antog internationella arbetskonferensen år 1981 nu föreliggande konvention (nr 156) och rekommendation (nr 165) om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar (bil. 7–8). Konventionen antogs med 324 röster mot 0 och 92 nedlagda. Rekommendationen antogs med 287 röster för, 0 mot och 56 nedlagda. De svenska regerings- och arbetstagarombuden röstade för instrumentens antagande medan arbetsgivarombudet lade ned sin röst.

Den nya rekommendationen ersätter 1965 års rekommendation (nr 123) om sysselsättning av kvinnor med familjeplikter. Det gamla instrumentet utgick från att familjeansvaret helt åvilar kvinnorna. I proposition 1966: 19 ställde sig departementschefen tveksam till denna rekommendation och framhöll att särbehandling av kvinnor i ett internationellt instrument riskerar att motverka snarare än främja en utveckling mot verklig likställighet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden.

Arbetskonferensens beslut att ersätta den gamla rekommendationen fattades efter intensiva diskussioner genom en särskild omröstning. Det är enligt min mening ett viktigt ställningstagande. De nu föreliggande instrumenten utgår från att både män och kvinnor har familjeansvar . I syfte att åstadkomma reell jämställdhet föreslås åtgärder som kan främja en jämnare fördelning av detta ansvar mellan könen och göra det möjligt för kvinnor och män att delta i arbetslivet på lika villkor. Detta sätt att se på jämställdhetsproblematiken ligger väl i linje med det svenska.

Yttrande över instrumenten har avgetts av ILO-kommittén som i sin tur har inhämtat yttranden från socialstyrelsen, riksförsäkringsverket, statens arbetsmarknadsnämnd, skolöverstyrelsen, arbetsmarknadsstyrelsen, arbetarskyddsstyrelsen, jämställdhetsombudsmannen, jämställdhetskommittén, Svenska arbetsgivareföreningen, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens centralorganisation och Centralorganisationen SACO/SR.

Samtliga remissinstanser tillstyrker eller har ingenting att invända mot att Sverige ratificerar konventionen.

ILO-kommittén konstaterar att frågan om vilken grad av åtaganden en ratifikation medför regleras i konventionens *artikel 1* och *artikel 10*. De åtgärder som vidtas enligt konventionen skall i varje fall avse såväl manliga som kvinnliga arbetstagare med ansvar för egna barn som är beroende av sina föräldrar. Det står alltså varje medlemsstat fritt att avgöra om åtgärderna därutöver skall avse den grupp som anges i artikel 1:2, dvs. arbetstagare med ansvar för andra medlemmar av sin närmaste familj. Kommittén noterar vidare att konventionen i artikel 1:3 överlåter åt varje medlemsstat att själv definiera vad som menas med "barn som de har vårdnaden om" och "annan medlem av den närmaste familjen som uppenbart behöver omvårdnad eller stöd".

Enligt ILO-kommittén blir det för svenskt vidkommande i första hand fråga om att tillämpa konventionen på den grupp som anges i artikel 1:1, nämligen arbetstagare med barn som de har vårdnaden om. Artikel 1:2 torde vara aktuell främst för länder med annan familjestruktur än Sveriges. Frågan om rättigheter för arbetstagare med ansvar för andra familjemedlemmar än barn saknar dock inte relevans för Sverige. Anhörigvårdskommittén (S 1979: 11) utreder f. n. hithörande problem. I avvaktan på denna utrednings resultat avstår ILO-kommittén från att ta ställning till huruvida tillämpningen av konventionen bör utsträckas till att gälla en vidare krets personer i enlighet med artikel 1:2.

Vad gäller rekommendationen anser ILO-kommittén att Sverige utan att några särskilda åtgärder vidtas i stort sett följer denna.

För egen del förordar jag efter samråd med statsrådet Andersson och chefen för socialdepartementet att Sverige ansluter sig till konvention nr 156. Jag delar ILO-kommitténs uppfattning att det naturliga för svensk del är att i första hand tillämpa konventionen på arbetstagare med barn som de har vårdnaden om. När det gäller frågan om tillämpning av konventionen på arbetstagare med ansvar för andra familjemedlemmar än barn anser jag att det vore olämpligt att föregripa anhörigvårdskommitténs överväganden. Något ställningstagande är heller inte nödvändigt förrän Sverige första gången skall rapportera till internationella arbetsbyrån om tillämpningen av konventionen.

6 Konvention (nr 47) om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan samt vissa därmed sammanhängande frågor

I samband med förslaget till ny arbetstidslag (prop. 1981/82: 154) anmälde jag min avsikt att återkomma till frågan om godkännande av ILO-konventionen (nr 47) om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan. Jag anhåller att få göra det nu och samtidigt behandla riksdagens skrivelse 1977/78: 92 med anledning av en motion om en ny internationell konvention rörande arbetstiden.

ILO har genom åren antagit ett antal instrument om arbetstiden, såväl generella som speciella (gällande viss bransch etc.). Den första konvention som överhuvudtaget antogs av ILO år 1919 avsåg arbetstiden inom industrin (8 timmars arbetsdag och 48 timmars arbetsvecka). Därefter har arbetstidsfrågor många gånger stått på arbetskonferensens dagordning.

Den nu aktuella konventionen nr 47 antogs av arbetskonferensen redan år 1935. Konventionen förelades riksdagen för godkännande genom prop. 1936: 15, men riksdagen fann bl. a. att ratificering av en konvention om 40-timmarsvecka knappast överensstämde med den omständigheten, att vårt land ännu inte ansett sig kunna biträda den år 1919 antagna konventionen (nr 1) om 48-timmarsvecka.

Frågan om ratifikation av konventionen nr 47 togs upp av ILO-kommittén år 1970. Kommittén kom då till slutsatsen att frågan borde prövas på nytt sedan lämplig tid förflutit efter det att 1970 års arbetstidslag börjat tillämpas i full utsträckning.

I sitt yttrande över utredningsförslaget till ny arbetstidslag (SOU 1981: 5) framhåller *ILO-kommittén* att varken den nu gällande eller den föreslagna arbetstidslagstiftningen innebär något formellt hinder mot en svensk anslutning till konventionen nr 47. Till frågan om lämpligheten av att ratificera konventionen anför kommittén bl. a. följande:

Riksdagen biföll i december 1977 motionen 1976/77: 190 om en ny internationell konvention rörande arbetstiden (SoU 1977/78: 14, rskr 1977/78: 92) och begärde att regeringen i samråd med övriga nordiska länders regeringar verkar för att frågan om en ny internationell konvention om arbetstiden aktualiseras inom ILO. Ett motsvarande beslut fattades av Nordiska rådet vid dess 26:e session år 1978. Rådet rekommenderade de nordiska ländernas regeringar att verka för samma syfte (rek. nr 12/1978). ILO-kommittén utesluter inte att en svensk anslutning till konventionen skulle förbättra förutsättningarna att med framgång driva frågan om ett nytt internationellt arbetstidsinstrument. Bortsett härifrån finner kommittén det önskvärt att påverka länder med längre veckoarbetstid att närma sig eller ansluta sig till normen fyrtio timmars arbetsvecka. Kommittén föreslår därför att riksdagen på nytt bereds tillfälle att ta ställning till frågan om godkännande av konventionen nr 47.

Jag delar ILO-kommitténs uppfattning att något formellt hinder mot anslutning till konventionen ifråga inte föreligger. Betydelsen av en sådan anslutning får dock inte överskattas. Vad beträffar utsikterna att få till stånd en ny ILO-konvention om arbetstiden har de nordiska regeringarna tidigare till Nordiska rådet anmält vilka initiativ som har tagits i ILO-arbetet och de bedömningar som därvid gjorts (Nordiska rådet 27:e sess., s. 1875, Nordiska rådet 28:e sess., s. 2412 och Nordisk Råd 29 sess., s. 2294). Efter noggrann prövning av frågan har regeringarna nyligen meddelat Nordiska rådet att det inom de närmaste åren finns små möjligheter till konkreta initiativ i frågan. Nordiska rådet har vid årets session beslutat

avskriva rekommendationen nr 12/1978, eftersom syftet med rekommendationen inte synes möjligt att uppnå inom överblickbar framtid.

Mot denna bakgrund finner jag att riksdagens skrivelse 1977/78: 92 inte bör föranleda någon ytterligare åtgärd från regeringens sida. Däremot är ILO-konventionen nr 47 alltjämt aktuell. Jag förordar därför att Sverige ansluter sig till konventionen.

7 Hemställan

Med hänvisning till vad jag nu anfört hemställer jag att regeringen

dels föreslår riksdagen att godkänna konventionerna (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar, (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö och (nr 156) om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar samt konventionen (nr 47) om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan,

dels lämnar riksdagen tillfälle att yttra sig över vad jag i övrigt anfört om de vid internationella arbetskonferensens sextiosjätte och sextiosjunde möten antagna instrumenten,

dels bereder riksdagen tillfälle att ta del av vad jag anfört i anledning av riksdagens skrivelse 1977/78: 92.

8 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.

Recommendation (No. 162) Concerning Older Workers

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-sixth Session on 4 June 1980, and

Recalling that the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, do not include age among the grounds for discrimination listed therein, but provide for possible additions to the list, and

Recalling the specific provisions relating to older workers in the Employment Policy Recommendation, 1964, and in the Human Resources Development Recommendation, 1975, and

Recalling the terms of existing instruments relating to the social security of older persons, in particular the Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention and Recommendation, 1967, and

Recalling also the provisions of article 6, paragraph (3), of the Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers, adopted by the International Labour Conference at its Sixtieth Session in 1975, and

Considering it desirable to supplement the existing instruments with standards on equality of opportunity and treatment for older workers, on their protection in employment and on preparation for and access to retirement, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to older workers: work and retirement, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and eighty the following Recommendation, which may be cited as the Older Workers Recommendation, 1980:

Översättning

ILO:s rekommendation (nr 162) om äldre arbetstagare

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för internationella arbetsbyrån och samlats där den 4 juni 1980 till sitt sextiosjätte möte,

erinrar om att 1958 års konvention och rekommendation angående diskriminering (anställning och yrkesutövning) inte innefattar ålder bland de där uppräknade grunderna för diskriminering men förutser möjligheten av tillägg till förteckningen över sådana grunder,

erinrar om de speciella bestämmelser angående äldre arbetstagare som ingår i 1964 års rekommendation angående sysselsättningspolitik och i 1975 års rekommendation om utveckling av mänskliga resurser,

erinrar om bestämmelserna i existerande instrument beträffande social trygghet för äldre personer, särskilt i 1967 års konvention och rekommendation om invaliditets-, ålders- och efterlevandeförmåner,

även erinrar om bestämmelserna i artikel 6 mom. (3) i den deklaration om kvinnliga arbetstagares jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling som antogs av internationella arbetskonferensen vid dess sextionde möte år 1975,

anser det önskvärt att komplettera de existerande instrumenten med normer beträffande lika möjligheter och behandling för äldre arbetstagare, deras trygghet i anställningen samt förberedelse för och inträde i pensionsåldern,

har beslutat anta vissa förslag om äldre arbetstagare: arbete och pensionering, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning,

har beslutat att dessa förslag skall ta formen av en rekommendation och

antar denna den tjugotredje dagen i juni månad år nittonhundraåttio följande rekommendation, som kan kallas 1980 års rekommendation om äldre arbetstagare:

I. General Provisions

1. (1) This Recommendation applies to all workers who are liable to encounter difficulties in employment and occupation because of advancement in age.

(2) In giving effect to this Recommendation, a more precise definition of the workers to whom it applies, with reference to specific age categories, may be adopted in each country, in a manner consistent with national laws, regulations and practice and appropriate under local conditions.

(3) The workers to whom this Recommendation applies are referred to herein as "older workers".

2. Employment problems of older workers should be dealt with in the context of an overall and well balanced strategy for full employment and, at the level of the undertaking, of an over-all and well balanced social policy, due attention being given to all population groups, thereby ensuring that employment problems are not shifted from one group to another.

II. Equality of Opportunity and Treatment

3. Each Member should, within the framework of a national policy to promote equality of opportunity and treatment for workers, whatever their age, and of laws and regulations and of practice on the subject, take measures for the prevention of discrimination in employment and occupation with regard to older workers.

4. Each Member should, by methods appropriate to national conditions and practice—

(a) make provision for the effective participation of employers' and workers' organisations in formulating the policy referred to in paragraph 3 of this Recommendation;

(b) make provision for the effective participation of employers' and workers' organisations in promoting the acceptance and observance of this policy;

(c) enact such legislation and/or promote such programmes as may be calculated to secure the acceptance and observance of the policy.

5. Older workers should, without discrimination by reason of their age, enjoy equality of opportunity and treatment with other workers as regards, in particular—

I. Allmänna bestämmelser

1. (1) Denna rekommendation gäller för alla arbetstagare som kan möta svårigheter i fråga om anställning och yrkesutövning på grund av åldrande.

(2) Vid tillämpningen av denna rekommendation kan i varje land närmare bestämmas för vilka arbetstagare den gäller, med hänsyn till bestämda åldersgrupper, på ett sätt som är förenligt med nationell lagstiftning och praxis och lämpligt med hänsyn till lokala förhållanden.

(3) De arbetstagare för vilka denna rekommendation gäller betecknas som "äldre arbetstagare".

2. Äldre arbetstagares sysselsättningsproblem bör behandlas inom ramen för en allsidig och väl balanserad strategi för full sysselsättning och på företagsnivå av en allsidig och väl balanserad socialpolitik under vederbörligt hänsynstagande till alla befolkningsgrupper varigenom det säkerställs att sysselsättningsproblemen inte övervältras från en grupp till en annan.

II. Lika möjligheter och behandling

3. Varje medlemsstat bör inom ramen för en nationell politik som syftar till att främja lika möjligheter och behandling för arbetstagare, oavsett deras ålder, samt inom ramen för hithörande lagstiftning och praxis vidta åtgärder för att hindra diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning då det gäller äldre arbetstagare.

4. Varje medlemsstat bör med metoder anpassade efter nationella förhållanden och praxis

a) vidta erforderliga åtgärder för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationernas effektiva medverkan vid utformningen av den politik som avses i punkt 3 ovan;

b) vidta erforderliga åtgärder för arbetsgivar- och abetstagarorganisationernas effektiva medverkan till främjande av godtagande och genomförande av denna politik;

c) införa lagstiftning och/eller främja program som är ägnade att säkerställa godtagande och genomförande av denna politik.

5. Äldre arbetstagare bör utan diskriminering på grund av sin ålder åtnjuta jämlikhet med andra arbetstagare i fråga om möjligheter och behandling, särskilt då det gäller

(a) access to vocational guidance and placement services;

(b) access, taking account of their personal skills, experience and qualifications, to—

(i) employment of their choice in both the public and private sectors: Provided that in exceptional cases age limits may be set because of special requirements, conditions or rules of certain types of employment;

(ii) vocational training facilities, in particular further training and retraining;

(iii) paid educational leave, in particular for the purpose of training and trade union education;

(iv) promotion and eligibility for distribution of tasks;

(c) employment security, subject to national law and practice relating to termination of employment and subject to the results of the examination referred to in Paragraph 22 of this Recommendation;

(d) remuneration for work of equal value;

(e) social security measures and welfare benefits;

(f) conditions of work, including occupational safety and health measures;

(g) access to housing, social services and health institutions, in particular when this access is related to occupational activity or employment.

6. Each Member should examine relevant statutory provisions and administrative regulations and practices in order to adapt them to the policy referred to in Paragraph 3 of this Recommendation.

7. Each Member should, by methods appropriate to national conditions and practice—

(a) ensure as far as possible the observance of the policy referred to in Paragraph 3 of this Recommendation in all activities under the direction or control of a public authority;

(b) promote the observance of that policy in all other activities, in co-operation with employers' and workers' organisations and any other bodies concerned.

8. Older workers and trade union organisations as well as employers and their organisations should have access to bodies empowered to examine and investigate complaints

a) tillträde till yrkesvägledning och arbetsförmedling;

b) möjlighet — under hänsynstagande till deras personliga duglighet, erfarenhet och kvalifikationer —

(i) att själva välja anställning såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, dock att åldersgränser i undantagsfall får sättas på grund av speciella krav, villkor eller bestämmelser för vissa slag av anställning;

(ii) att få tillträde till yrkesutbildning, särskilt vidareutbildning och omskolning;

(iii) att få betald studieledighet, särskilt för utbildning och facklig utbildning;

(iv) att få befordran och komma i fråga vid fördelning av upgifter;

c) trygghet i anställningen, med förbehåll för nationell lagstiftning och praxis beträffande anställnings upphörande samt för resultaten av den prövning som avses i punkt 22 nedan;

d) lön för arbete av lika värde;

e) åtgärder för social trygghet och sociala förmåner;

f) arbetsvillkor, däri inbegripet åtgärder för arbetarskydd;

g) tillgång till bostad, samhällsservice och hälsovårdsinstitutioner, i synnerhet när sådan tillgång är knuten till yrkesverksamhet eller anställning.

6. Varje medlemsstat bör granska relevanta lagstadganden samt administrativa bestämmelser och praxis för att anpassa dem till den politik som avses i punkt 3 ovan.

7. Varje medlemsstat bör med metoder anpassade efter nationella förhållanden och praxis

a) i mån av möjlighet säkerställa tillämpningen av den politik som avses i punkt 3 ovan inom alla verksamhetsområden som står under ledning eller kontroll av en offentlig myndighet;

b) främja tillämpning av denna politik inom alla övriga verksamhetsområden i samverkan med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och andra berörda organ.

8. Äldre arbetstagare och fackliga organisationer bör liksom arbetsgivare och deras organisationer ha tillträde till organ som har befogenhet att granska klagomål och utföra

regarding equality of opportunity and treatment, with a view to securing the correction of any practices regarded as in conflict with the policy.

9. All appropriate measures should be taken to ensure that guidance, training and placement services provide older workers with the facilities, advice and assistance they may need to enable them to take full advantage of equality of opportunity and treatment.

10. Application of the policy referred to in Paragraph 3 of this Recommendation should not adversely affect such special protection or assistance for older workers as is recognised to be necessary.

III. Protection

11. Within the framwork of an national policy to improve working conditions and the working environment at all stages of working life, measures appropriate to national conditions and practice designed to enable older workers to continue in employment under satisfactory conditions should be devised, with the participation of the representative organisations of employers and workers.

12. (1) Studies should be undertaken, with the participation of employers' and workers' organisations, in order to identify the types of activity likely to hasten the ageing process or in which older workers encounter difficulties in adapting to the demands of their work, to determine the reasons, and to devise appropriate solutions.

(2) These studies may be part of a general system for evaluating jobs and corresponding skills.

(3) The results of the studies should be widely disseminated, in particular to employers' and workers' organisations and, as the case may be, through them to the older workers concerned.

13. Where the reasons for the difficulties in adaption encountered by older workers are mainly related to advancement in age, measures in respect of the type of activity in question should to the extent practicable be applied so as to—

(a) remedy those conditions of work and of the working environment that are likely to hasten the ageing process;

undersökningar rörande jämlikhet i fråga om möjligheter och behandling i syfte att rätta till varje praxis som befinns stå i strid med politiken.

9. Alla lämpliga åtgärder bör vidtas för att säkerställa att institutioner för yrkesvägledning, utbildning och arbetsförmedling tillhandahåller äldre arbetstagare de anordningar, de råd och den hjälp som de kan behöva för att till fullo dra fördel av jämlikheten i fråga om möjligheter och behandling.

10. Tillämpningen av en politik som avses i punkt 3 ovan bör inte ha någon menlig inverkan på sådana speciella skydds- och hjälpåtgärder för äldre arbetstagare som bedöms som erforderliga.

III. Skydd

11. Inom ramen för en nationell politik för förbättring av arbetsvillkor och arbetsmiljö i alla skeden av det yrkesverksamma livet bör under medverkan av representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganistioner utformas åtgärder, lämpliga med hänsyn till nationella förhållanden och nationell praxis, för att göra det möjligt för äldre arbetstagare att fortsätta att vara yrkesverksamma under tillfredsställande förhållanden.

12. 1) Undersökningar bör företas under medverkan av arbetsgivar- och arbetstagarorganistioner för att utröna vilka slag av verksamhet som tenderar att påskynda åldrandet och inom vilka typer av verksamhet äldre arbetstagare möter svårigheter att anpassa sig till arbetets krav, för att fastställa orsakerna och för att utforma lämpliga lösningar.

2) Dessa undersökningar kan ingå i ett allmänt system för bedömning av arbetsuppgifter och däremot svarande kvalifikationer.

3) Resultaten av undersökningarna bör ges vid spridning, särskilt bland arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och i förekommande fall genom dem till berörda äldre arbetstagare.

13. När skälen till de anpassningssvårigheter som de äldre arbetstagarna möter främst står i samband med framskriden ålder, bör i mån av möjlighet åtgärder vidtas med avseende på ifrågavarande slag av verksamhet för att

a) ändra de förhållanden i arbetet och i arbetsmiljön som är ägnade att påskynda åldrandeprocessen;

(b) modify the forms of work organisation and working time which lead to stress or to an excessive pace of work in relation to the possibilities of the workes concerned, in particular by limiting overtime;

(c) adapt the job and its content to the worker by recourse to all available technical means and, in particular, to ergonomic principles, so as to preserve health, prevent accidents and maintain working capacity;

(d) provide for a more systematic supervision of the workers' state of health;

(e) provide for such supervision on the job as is appropriate for preserving the workers' safety and health.

14. Among the measures to give effect to paragraph 13, clause *(b)*, of this Recommendation, the following might be taken at the level of the undertaking, after consulting the workers' representatives or with the participation of their representative organisations, or through collective bargaining, according to the practice prevailing in each country:

(a) reducing the normal daily and weekly hours of work of older workers employed on arduous, hazardous or unhealthy work;

(b) promoting the gradual reduction of hours of work, during a prescribed period prior to the date on which they reach the age normally qualifying workers for an old-age benefit, of all older workers who request such reduction;

(c) increasing annual holidays with pay on the basis of length of service or of age;

(d) enabling older workers to organise their work time and leisure to suit their convenience, particularly by facilitating their part-time employment and providing for flexible working hours;

(e) facilitating the assignment of older workers to jobs performed during normal day-time working hours after a certain number of years of assignment to continuous or semi-continuous shift work.

15. Every effort should be made to meet the difficulties encountered by older workers through guidance and training measures such as those provided for in Paragraph 50 of the Human Resources Development Recommendations, 1975.

16. (1) With the participation of the representative organisations of employers and

b) ändra de former av arbetsorganisation och arbetstid som leder till stress eller till en alltför högt uppdriven arbetstakt i förhållande till berörda arbetstagares möjligheter, särskilt genom begränsning av övertiden;

c) anpassa arbetet och dess innehåll till arbetstagaren med alla tekniska medel och i synnerhet genom att tillämpa ergonomiska principer i syfte att bevara hälsan, förebygga olycksfall och bevara arbetsförmågan;

d) åstadkomma en mera systematisk övervakning av arbetstagarnas hälsotillstånd;

e) åstadkomma en övervakning på arbetsplatsen som är ägnad att bevara arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

14. Bland de åtgärder, som avses ge verkan åt punkt 13 b) ovan, kan följande åtgärder vidtas på företagsnivå efter samråd med arbetstagarnas representanter eller under medverkan av deras representativa organisationer eller genom kollektiva förhandlingar, beroende på vilken praxis som är gängse i varje land:

a) förkortning av den normala arbetstiden per dag eller vecka för äldre arbetstagare som sysselsätts i mödosamt, farligt eller ohälsosamt arbete;

b) främjande av en successiv förkortning av arbetstiden för alla äldre arbetstagare som begär det under en föreskriven period före den tidpunkt då de uppnår den ålder som normalt kvalificerar arbetstagare för ålderssförmåner;

c) förlängning av den betalda semestern på gundval av anställningstid eller ålder;

d) möjliggörande för äldre arbetstagare att organisera sin arbetstid och sin fritid så att det passar dem, i synnerhet genom att underlätta för dem att arbeta på deltid och genom införande av flexibel arbetstid;

e) underlättande av äldre arbetstagares placering i arbeten som utförs på normal dagtid efter ett visst antal års tjänstgöring med kontinuerligt eller halvkontinuerligt skiftarbete.

15. Alla anstängningar bör göras för att avhjälpa de svårigheter, som äldre arbetstagare möter, genom yrkesvägleddnings- och utbildningsåtgärder av det slag som föreskrivs i punkt 50 i 1975 års rekommendation om utveckling av mänskliga resurser.

16. 1) Under medverkan av representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer

workers, measures should be taken with a view to applying to older workers, wherever possible, systems of remuneration adapted to their needs.

(2) These measures might include—

(a) use of systems of remuneration that take account not only of speed of performance but also of know-how and experience;

(b) the transfer of older workers from work paid by results to work paid by time.

17. Measures might also be taken to make available to older workers if they so desire other employment opportunities in their own or in another occupation in which they can make use of their talents and experience, as far as possible without loss of earnings.

18. In cases of reduction of the workforce, particularly in declining industries, special efforts should be made to take account of the specific needs of older workers, for instance by facilitating retraining for other industries, by providing assistance in securing new employment or by providing adequate income protection or adequate financial compensation.

19. Special efforts should be made to facilitate the entry or re-entry into employment of older persons seeking work after having been out of employment due to their family responsibilities.

IV. Preparation for and Access to Retirement

20. For the purposes of this Part of this Recommendation—

(a) the term "prescribed" means determined by or in virtue of one of the means of action referred to in Paragraph 31 of this Recommendation;

(b) the term "old-age benefit" means a benefit provided in the case of survival beyond a prescribed age;

(c) the term "retirement benefit" means old-age benefit the award of which is subject to the cessation of any gainful activity;

(d) the expression "age normally qualifying workers for an old-age benefit" means the prescribed age for award of old-age benefit with reference to which such an award can be either advanced or postponed;

(e) the term "long-service benefit" means a benefit the grant of which depends only upon the completion of a long qualifying period, irrespective of age;

bör åtgärder vidtas för att i samtliga fall, då det är möjligt, för äldre arbetstagare tillämpa avlöningssystem som är anpassade efter deras behov.

2) Dessa åtgärder kan innefatta:

a) avlöningssystem som tar hänsyn inte bara till arbetstempot utan också till fackkunskaper och erfarenhet;

b) överförande av äldre arbetstagare från ackordsarbete till tidlönsarbete.

17. Åtgärder kan också vidtas för att erbjuda äldre arbetstagare om de så önskar andra anställningsmöjligheter i deras eget eller i ett annat yrke, där de kan göra bruk av sin förmåga och sin erfarenhet, så vitt möjligt utan att inkomsten minskas.

18. I händelse av minskning av arbetsstyrkan, särskilt i tillbakagående branscher, bör särskilda ansträngningar göras att ta hänsyn till de äldre arbetstagarnas särskilda behov, exempelvis genom att underlätta omskolning för andra branscher, genom att bistå vid anskaffning av ny anställning eller genom att garantera ett tillräckligt inkomstskydd eller tillräcklig ekonomisk ersättning.

19. Särskilda ansträngningar bör göras för att underlätta inträde eller återinträde i yrkesverksamhet för äldre personer som söker arbete efter att på grund av familjeansvar ha varit utan anställning.

IV. Förberedelse för och inträde i pensionsåldern

20. I denna del av denna rekommendation

a) avser uttrycket "föreskriven" fastställd genom eller med stöd av de åtgärder som avses i punkt 31 nedan;

b) avser uttrycket "åldersförmån" en förmån som utgår vid överskridande av en föreskriven åldersgräns;

c) avser uttrycket "pension" åldersförmåner som utgår under förutsättning att all förvärvsverksamhet upphört;

d) avser uttrycket "ålder som normalt kvalificerar arbetstagare för åldersförmån" den föreskrivna ålder, i förhållande till vilken beviljandet av åldersförmån kan tidigareläggas eller uppskjutas;

e) avser "tjänstetidsförmåner" (long-service benefit) förmåner vilkas beviljande enbart är beroende av en lång kvalifikationsperiod, oavsett ålder;

(*f*) the term "qualifying period" means a period of contribution, or a period of employment, or a period of residence, or any combination thereof, as may be prescribed.

21. Wherever possible, measures should be taken with a view to—

(*a*) ensuring that, in a framework allowing for a gradual transition from working life to freedom of activity, retirement is voluntary;

(*b*) making the age qualifying for an old-age pension flexible.

22. Legislative and other provisions making mandatory the termination of employment at a specified age should be examined in the light of the preceding Paragraph and Paragraph 3 of this Recommendation.

23. (1) Subject to its policy regarding special benefits, each Member should endeavour to ensure that older workers whose hours of work are gradually reduced and reach a prescribed level, or who start to work on a part-time basis, receive, during a prescribed period prior to the date on which they reach the age normally qualifying workers for an old-age benefit, a special benefit in partial or full compensation for the reduction in their remuneration.

(2) The amount and conditions of the special benefit referred to in subparagraph (1) of this Paragraph should be prescribed; where appropriate, the special benefit should be treated as earnings for the purpose of calculating old-age benefit and the period during which it is paid should be taken into account in such calculation.

24. (1) Older workers who are unemployed during a prescribed period prior to the date on which they reach the age normally qualifying workers for an old-age benefit should, where an unemployment benefit scheme exists, continue until such date to receive unemployment benefit or adequate income maintenance.

(2) Alternatively, older workers who have been unemployed for at least one year should be eligible for an early retirement benefit during a prescribed period prior to the date on which they reach the age normally qualifying workers for an old-age benefit; the grant of early retirement benefit should not be made dependent upon a qualifying period longer

f) avser uttrycket "kvalifikationsperiod" en period av fullgjorda avgiftsbetalningar eller av arbetsanställning eller en bosättningsperiod eller dylika perioder i förening, allt efter vad härom må föreskrivas.

21. I mån av möjlighet bör åtgärder vidtas för att

a) säkerställa att övergången till pension sker frivilligt inom ramen för ett system som möjliggör en successiv övergång från yrkesverksamhet till fri aktivitet;

b) göra den ålder som kvalificerar för ålderspension flexibel.

22. Lagstadganden och andra bestämmelser som fastställer en obligatorisk ålder för upphörande av anställning bör prövas i förhållande till föregående punkt och punkten 3 ovan.

23. 1) Med hänsyn till sin politik avseende särskilda förmåner bör varje medlemsstat sträva att säkerställa, att äldre arbetstagare, vilkas arbetstid successivt reduceras och når en föreskriven nivå eller som börjar arbeta på deltid, under en föreskriven period före den tidpunkt då de uppnår den ålder, som normalt kvalificerar arbetstagare för åldersförmåner, får särskilda förmåner såsom partiell eller full kompensation för minskningen av deras arbetsinkomst.

2) Storleken av och villkoren för de särskilda förmåner som avses i 1) ovan bör föreskrivas; där så är lämpligt bör de särskilda förmånerna behandlas som arbetsinkomster vid beräkningen av åldersförmåner, och den period under vilken de utgår bör beaktas vid denna beräkning.

24. 1) Äldre arbetstagare som är arbetslösa under en föreskriven period före den tidpunkt då de uppnår den ålder, som normalt kvalificerar arbetstagare för åldersförmåner, bör där ett system för arbetslöshetsförmåner existerar intill denna tidpunkt fortsätta att uppbära arbetslöshetsförmåner eller tillräckligt inkomstskydd.

2) Alternativt bör äldre arbetstagare, som har varit arbetslösa minst ett år, ha möjlighet att erhålla förtidspension under en föreskriven period före den tidpunkt då de uppnår den ålder, som normalt kvalificerar arbetstagare för åldersförmåner; beviljandet av förtidspension bör inte göras beroende av en kvalifikationsperiod som är längre än den

than that required at the age normally qualifying workers for an old-age benefit and its amount, corresponding to that of the benefit the worker concerned would have received at that age, should not be reduced to offset the probable longer duration of payment, but, for the purpose of calculating this amount, the period separating the actual age from the age normally qualifying workers for an old-age benefit need not be included in the qualifying period.

25. (1) Older workers who—

(a) have been engaged in occupations that are deemde arduous or unhealthy, for the purpose of old-age benefit, by national laws or regulations or national practice, or

(b) are recognised as being unfit for work to a degree prescribed,

should be eligible, during a prescribed period prior to the date on which they reach the age normally qualifying workers for an old-age benefit, for an early retirement benefit the grant of which may be made dependent upon a prescribed qualifying period; the amount of the benefit, corresponding to that of the benefit the worker concerned would have received at the age normally qualifying workers to an old-age benefit, should not be reduced to offset the probable longer duration of payment, but, for the purpose of calculating this amount, the period separating the actual age from the age normally qualifying workers for an old-age benefit need not be included in the qualifying period.

(2) The provision of subparagraph (1) of this Paragraph do not apply to—

(a) persons in receipt of an invalidity or other pension on grounds of incapacity for work corresponding to a degree of invalidity or incapacity at least equal to that required to qualify for an early retirement benefit;

(b) persons for whom adequate provisions is made through occupational pension schemes or other social security benefits.

26. Older workers to whom Paragraphs 24 and 25 do not apply should be eligible for an early old-age benefit during a prescribed period prior to the date on which they reach the age normally qualifying workers for an old-age benefit, subject to such reductions as may be made in the amount of any periodical old-age benefit they would have received at

som krävs vid den ålder, som normalt kvalificerar arbetstagare för åldersförmåner, och dess belopp, motsvarande det förmånsbelopp som arbetstagaren skulle ha fått vid den åldern, bör inte vara reducerat för att kompensera för den troliga längre betalningstiden, men för beräkning av beloppet behöver den tid som skiljer den faktiska förmånsåldern från den ålder som normalt kvalificerar arbetstagare för åldersförmåner inte räknas in i kvalifikationstiden.

25. Äldre arbetstagare som

a) har varit sysselsatta i arbeten som då det gäller åldersförmåner enligt nationell lagstiftning eller praxis bedöms som mödosamma eller ohälsosamma, eller

b) har bedömts som oförmögna till arbete i föreskriven grad,

bör ha möjlighet att under en föreskriven period före den tidpunkt då de uppnår den ålder, som normalt kvalificerar arbetstagare för åldersförmåner erhålla förtidspension vars beviljande må göras beroende av en föreskriven kvalifikationstid; förmånsbeloppet, motsvarande det förmånsbelopp som arbetstagaren skulle ha fått vid den ålder som normalt kvalificerar arbetstagare för åldersförmåner, bör inte vara reducerat för att kompensera för den troliga längre utbetalningstiden, men för beräkning av beloppet behöver den tid som skiljer den faktiska förmånsåldern från den ålder som normalt kvalificerar arbetstagare för åldersförmåner inte räknas in i kvalifikationstiden.

2) Bestämmelserna i 1) ovan gäller inte för

a) personer som erhåller invalidpension eller annan pension på grund av nedsatt arbetsförmåga som motsvarar en grad av invaliditet eller nedsatt arbetsförmåga som är minst lika hög som den som erfordras för erhållande av förtidspension;

b) personer som är tillräckligt skyddade genom yrkespensionsförsäkringar eller genom andra sociala trygghetsförmåner.

26. Äldre arbetstagare för vilka punkterna 24 och 25 inte gäller bör ha möjlighet att erhålla åldersförmåner i förtid under en föreskriven period före den tidpunkt då de uppnår den ålder, som normalt kvalificerar arbetstagare för åldersförmåner, med förbehåll för sådana begränsningar som kan göras i storleken av förekommande periodiska ål-

that age.

27. Under schemes in which the grant of an old-age benefit depends on the payment of contributions or on a period of occupational activity, older workers who have completed a prescribed qualifying period should be entitled to receive a long-service benefit.

28. The provisions of Paragraphs 26 and 27 of this Recommendation need not be applied by schemes in which workers can qualify for an old-age benefit at the age of sixty-five or earlier.

29. Older workers who are fit for work should be able to defer their claim to an old-age benefit beyond the age normally qualifying workers for such a benefit, for example either for the purpose of satisfying all qualifying conditions for benefit or with a view to receiving benefit at a higher rate taking account of the later age at which the benefit is taken and, as the case may be, of the additional work or contributions.

30. (1) Retirement preparation programmes should be implemented during the years preceding the end of working life with the participation of representative organisations of employers and workers and other bodies concerned. In this connection, account should be taken of the Paid Educational Leave Convention, 1974.

(2) Such programmes should, in particular, enable the persons concerned to make plans for their retirement and to adapt to the new situation by providing them with information on—

(a) income and, in particular, the old-age benefit they can expect to receive, their tax status as pensioners, and the related advantages available to them such as medical care, social services and any reduction in the cost of certain public services;

(b) the opportunities and conditions for continuing an occupational activity, particularly on a part-time basis, and on the possibility of establishing themselves as self-employed;

(c) the ageing process and measures to attenuate it such as medical examinations, physical exercise and appropriate diet;

(d) how to use leisure time;

(e) the availability of facilities for the education of adults, whether for coping with the

dersförmåner som de skulle ha erhållit vid denna ålder.

27. I system, där beviljandet av åldersförmåner är beroende av fullgjorda avgiftsbetalningar eller av en period av arbetsanställning, bör äldre arbetstagare, som har fullgjort en föreskriven kvalifikationsperiod, ha rätt att erhålla tjänstetidsförmåner.

28. Bestämmelserna i punkterna 26 och 27 ovan behöver inte tillämpas i system där arbetstagarna kan bli kvalificerade för åldersförmåner vid 65 års ålder eller tidigare.

29. Äldre arbetstagare som är arbetsdugliga bör kunna uppskjuta sina anspråk på åldersförmåner utöver den ålder, som normalt kvalificerar arbetstagare för sådana förmåner, i syfte exempelvis att uppfylla alla kvalifikationsvillkor för förmåner eller att förbättra sina förmåner med hänsyn till den högre ålder då förmånerna tas ut och i förekommande fall det ytterligare arbete som utförts eller de ytterligare avgifter som erlagts.

30. 1) Program för förberedelse inför pensionsåldern bör genomföras under de år som föregår slutet av det yrkesverksamma livet under medverkan av representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och andra berörda organ. I detta sammanhang bör hänsyn tas till 1974 års konvention om betald studieledighet.

2) Sådana program bör i synnerhet möjliggöra för berörda personer att planera för sin pensionering och anpassa sig till den nya situationen genom att tillhandahålla dem information om

a) de inkomster och särskilt de åldersförmåner som de kan vänta sig att få, beskattningen av pensionärer och de anslutande förmåner som de har tillgång till, såsom sjukvård, social service och nedsättning av taxorna för vissa offentliga tjänster;

b) möjligheter och förutsättningar för att fortsätta med yrkesverksamhet, särskilt på deltidsbasis, och om möjligheten att etablera sig som egen företagare;

c) åldrandeprocessen och åtgärder för att mildra den, såsom läkarundersökningar, fysisk träning och lämplig diet;

d) användande av fritiden;

e) tillgången på studiemöjligheter för vuxna, oavsett om de syftar till att svara mot

particular problems of retirement or for maintaining or developing interests and skills.

V. Implementation

31. Effect may be given to this Recommendation, by stages as necessary, through laws or regulations or collective agreements or in any other manner consistent with national practice and taking account of national economic and social conditions.

32. Appropriate measures should be taken with a view to informing the public and, more particularly, those responsible for guidance, training, placement and the social services concerned, as well as employers, workers and their respective organisations, of the problems which older workers may encounter in respect, in particular, of the matters dealt with in Paragraph 5 of this Recommendation and of the desirability of helping them to overcome such problems.

33. Measures should be taken to ensure that older workers are fully informed of their rights and opportunities and encouraged to avail themselves of them.

de särskilda problem som pensioneringen innebär eller till att vidmakthålla eller utveckla intressen och färdigheter.

V. Tillämpning

31. Denna rekommendation kan ges verkan, om så erfordras stegvis, genom lagstiftning eller kollektivavtal eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis och tar hänsyn till nationella ekonomiska och sociala förhållanden.

32. Lämpliga åtgärder bör vidtas för att informera allmänheten – och särskilt den personal som ansvarar för yrkesvägledning, utbildning, arbetsförmedling och andra berörda samhälleliga tjänster, liksom även arbetsgivare, arbetstagare och deras respektive organisationer – om de problem som äldre arbetstagare kan möta, speciellt när det gäller de frågor som avses i punkt 5 ovan och om önskvärdheten av att hjälpa dem att lösa sådana problem.

33. Åtgärder bör vidtas för att säkerställa att äldre arbetstagare blir fullt informerade om sina rättigheter och möjligheter och för att uppmuntra dem att utnyttja dessa.

Employment Injury Benefits Convention, 1964 (No. 121)

Schedule I. List of Occupational Diseases (Amended 1980)

Occupational diseases	Work involving exposure to risk*
1. Pneumoconioses caused by sclerogenic mineral dust (silicosis, anthraco-silicosis, asbestosis) and silicotuberculosis, provided that silicosis is an essential factor in causing the resultant incapacity or death.	All work involving exposure to the risk concerned.
2. Bronchopulmonary diseases caused by hard-metal dust.	"
3. Bronchopulmonary diseases caused by cotton dust (byssinosis), or flax, hemp or sisal dust.	"
4. Occupational asthma caused by sensitising agents or irritants both recognised in this regard and inherent in the work process.	"
5. Extrinsic allergic alveolitis and its sequelae caused by the inhalation of organic dusts, as prescribed by national legislation.	"
6. Diseases caused by beryllium or its toxic compounds.	"
7. Diseases caused by cadmium or its toxic compounds.	"
8. Diseases caused by phosphorus or its toxic compounds.	"
9. Diseases caused by chromium or its toxic compounds.	"
10. Diseases caused by manganese or its toxic compounds.	"
11. Diseases caused by arsenic or its toxic compounds.	"
12. Diseases caused by mercury or its toxic compounds.	"
13. Diseases caused by lead or its toxic compounds.	"
14. Diseases caused by fluorine or its toxic compounds.	"
15. Diseases caused by carbon disulfide.	"
16. Diseases caused by the toxic halogen derivatives of aliphatic or aromatic hydrocarbons.	"
17. Diseases caused by benzene or its toxic homologues.	"
18. Diseases caused by toxic nitro- and amino-derivatives of benzene or its homologues.	"
19 Diseases caused by nitroglycerin or other nitric acid esters.	"
20. Diseases caused by alcohols, glycols or ketones.	"
21. Diseases caused by asphyxiants: carbon monoxide, hydrogen cyanide or its toxic derivatives, hydrogen sulfide.	"
22. Hearing impairment caused by noise.	"
23. Diseases caused by vibration (disorders of muscles, tendons, bones, joints, peripheral blood vessels or peripheral nerves).	"
24. Diseases caused by work in compressed air.	"

Bilaga 2

Konvention (nr 121) om förmåner vid yrkesskada

Översättning

Tabell 1. Förteckning över yrkessjukdomar (reviderad 1980)

Yrkessjukdomar	Arbete som medför exponering för risker*
1. Pneumokonioser orsakade av fibrosframkallande mineralpartiklar (silikos, antrakosilikos, asbestos) och silikotuberkulos förutsatt att silikos i väsentlig grad orsakat arbetsoförmågan eller döden.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
2. Sjukdomar i andningsorganen orsakade av hårdmetalldamm.	"
3. Sjukdomar i andningsorganen orsakade av damm av bomull (byssinos), lin, hampa eller sisal.	"
4. Astma orsakad av sensibiliserande eller irriterande ämnen som kan ge dessa effekter och som förekommer i arbetsprocessen.	"
5. Extrinsic allergisk alveolit och sviter därav orsakade av inandning av organiska dammpartiklar (enligt bestämmelser i landets lagstiftning).	"
6. Sjukdomar orsakade av beryllium eller giftiga föreningar därav.	"
7. Sjukdomar orsakade av kadmium eller giftiga föreningar därav.	"
8. Sjukdomar orsakade av fosfor eller giftiga föreningar därav.	"
9. Sjukdomar orsakade av krom eller giftiga föreningar därav.	"
10. Sjukdomar orsakade av mangan eller giftiga föreningar därav.	"
11. Sjukdomar orsakade av arsenik eller giftiga föreningar därav.	"
12. Sjukdomar orsakade av kvicksilver eller giftiga föreningar därav.	"
13. Sjukdomar orsakade av bly eller giftiga föreningar därav.	"
14. Sjukdomar orsakade av fluor eller giftiga föreningar därav.	"
15. Sjukdomar orsakade av koldisulfid.	"
16. Sjukdomar orsakade av toxiska halogenderivat av alifatiska eller aromatiska kolväten.	"
17. Sjukdomar orsakade av bensen eller dess giftiga homologer.	"
18. Sjukdomar orsakade av giftiga amino- och nitroderivat av bensen eller dess homologer.	"
19. Sjukdomar orsakade av nitroglycerin eller andra estrar av salpetersyra.	"
20. Sjukdomar orsakade av alkoholer, glykoler eller ketoner.	"
21. Sjukdomar orsakade av kvävande gaser: kolmonoxid, cyanväte eller toxiska föreningar därav, svavelväte.	"
22. Hörselnedsättning orsakad av buller.	"
23. Sjukdomar orsakade av vibrationer (rubbningar i muskler, senor, ben, leder, perifera blodkärl eller perifera nerver).	"
24. Sjukdomar orsakade av arbete i komprimerad luft.	"

Occupational diseases	Work involving exposure to risk*
25. Diseases caused by ionising radiations.	All work involving exposure to the action of ionising radiations.
26. Skin diseases caused by physical, chemical or biological agents not included under other items.	All work involving exposure to the risk concerned.
27. Primary epitheliomatous cancer of the skin caused by tar, pitch, bitumen, mineral oil, anthracene, or the compounds, products or residues of these substances.	"
28. Lung cancer or mesotheliomas caused by asbestos.	"
29. Infectious or parasitic diseases contracted in an occupation where there is a particular risk of contamination.	*(a)* Health or laboratory work. *(b)* Veterinary work. *(c)* Work handling animals, animal carcasses, parts of such carcasses, or merchandise which may have been contaminated by animals animal carcasses, or parts of such carcasses. *(d)* Other work carrying a particular risk of contamination.

* In the application of this Schedule the degree and type of exposure should be taken into account when appropriate.

Yrkessjukdomar	Arbete som medför exponering för risker*
25. Sjukdomar orsakade av joniserande strålning.	Allt arbete som medför exponering för joniserande strålning.
26. Hudsjukdomar orsakade av fysiska, kemiska eller biologiska faktorer som ej tagits upp under andra rubriker.	Allt arbete som medför exponering för den aktuella risken.
27. Primär hudkancer orsakad av tjära, beck, mineralolja, antracen eller föreningar, produkter eller rester av dessa substanser.	"
28. Lungcancer eller mesoteliom orsakade av asbest.	"
29. Infektions- eller parasitsjukdomar förvärvade i yrkesarbete som medför särskilt stor risk för smitta.	*(a)* Hälsovårds- och laboratoriearbete. *(b)* Veterinärarbete. *(c)* Hantering av djur, djurkroppar, delar av djurkropp och handelsvaror som kan ha blivit kontaminerade av djur, djurkroppar eller delar av djurkroppar. *(d)* Annat arbete som medför särskilt stor risk för kontaminering.

* Vid tillämpning av denna förteckning skall hänsyn tas till exponeringens art och grad när så är lämpligt.

Översättning

Convention (No. 154) Concerning the Promotion of Collective Bargaining

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-seventh Session on 3 June 1981, and

Reaffirming the provision of the Declaration of Philadelphia recognising "the solemn obligation of the International Labour Organisation to further among the nations of the world programmes which will achieve ... the effective recognition of the right of collective bargaining", and noting that this principle is "fully applicable to all people everywhere", and

Having regard to the key importance of existing international standards contained in the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, the Collective Agreements Recommendation, 1951, the Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951, the Labour Relations (Public Service) Convention and Recommendation, 1978, and the Labour Administration Convention and Recommendation, 1978, and

Considering that it is desirable to make greater efforts to achieve the objectives of these standards and, particularly, the general principles set out in Article 4 of the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, and in Paragraph 1 of the Collective Agreements Recommendation, 1951, and

Considering accordingly that these standards should be complemented by appropriate measures based on them and aimed at promoting free and voluntary collective bargaining, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the promotion of collective bargaining, 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,

ILO:s konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för internationella arbetsbyrån och samlats där den 3 juni 1981 till sitt sextiosjunde möte,

bekräftar Philadelphia-deklarationens erkännande av "internationella arbetsorganisationens högtidliga förpliktelse att bland världens länder främja åtgärder ägnade att förverkliga ... ett effektivt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar" och observerar att denna princip är "fullt tillämpbar med avseende på alla människor överallt",

beaktar den grundläggande betydelsen av redan antagna internationella normer inskrivna i 1948 års konvention om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, 1949 års konvention om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, 1951 års rekommendation om kollektivavtal, 1951 års rekommendation om frivillig förlikning och skiljedom, 1978 års konvention och rekommendation om offentligt anställda och 1978 års konvention och rekommendation om arbetsmarknadsförvaltning,

anser det önskvärt att göra större ansträngningar att förverkliga syftena med nämnda normer och, i synnerhet, de allmänna principer som anges i artikel 4 i 1949 års konvention om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten och i punkt 1 i 1951 års rekommendation om kollektivavtal,

anser följaktligen att dessa normer bör kompletteras genom lämpliga åtgärder som bygger på normerna och syftar till att främja fria och frivilliga kollektiva förhandlingar,

har beslutat anta vissa förslag med avseende på främjande av kollektiva förhandlingar, vilket utgör den fjärde punkten på mötets dagordning,

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

adopts this nineteenth day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Convention, which may be cited as the Collective Bargaining Convention, 1981:

Part I. Scope and Definitions

Article 1

1. This Convention applies to all branches of economic activity.

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

3. As regards the public service, special modalities of application of this Convention may be fixed by national laws or regulations or national practice.

Article 2

For the purpose of this Convention the term "collective bargaining" extends to all negotiations which take place between an employer, a group of employers or one or more employers' organisations, on the one hand, and one or more workers' organisations, on the other, for—

(a) determining working conditions and terms of employment; and/or

(b) regulating relations between employers and workers; and/or

(c) regulating relations between employers or their organisations and a workers' organisation or workers' organisations.

Article 3

1. Where national law or practice recognises the existence of workers' representatives as defined in Article 3, subparagraph *(b)*, of the Workers' Representatives Convention, 1971, national law or practice may determine the extent to which the term "collective bargaining" shall also extend, for the purpose of this Convention, to negotiations with these representatives.

2. Where, in pursuance of paragraph 1 of this Article, the term "collective bargaining" also includes negotiations with the workers' representatives referred to in that paragraph, appropriate measures shall be taken, wherever necessary, to ensure that the existence of

antar denna den nittonde dagen i juni månad år nittonhundraåttioett följande konvention, som kan kallas 1981 års konvention om kollektiva förhandlingar.

Del I. Tillämpningsområde och definitioner

Artikel 1

1. Denna konvention är tillämplig på alla arbetsmarknadens områden.

2. Den utsträckning i vilken de i konventionen inskrivna garantierna skall tillämpas på försvarsmakten och polisen får bestämmas genom nationell lagstiftning eller nationell praxis.

3. Såvitt avser den offentliga sektorn får särskilda tillämpningsbestämmelser avseende denna konvention fastställas genom nationell lagstiftning eller nationell praxis.

Artikel 2

För tillämpningen av denna konvention betecknar termen "kollektiva förhandlingar" alla förhandlingar mellan å ena sidan en arbetsgivare, en grupp arbetsgivare eller en eller flera arbetsgivaroganisationer och å andra sidan en eller flera arbetstagarorganisationer i syfte

a) att bestämma arbets- och anställningsvillkor och/eller

b) att reglera relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller

c) att reglera relationerna mellan arbetsgivare och deras organisationer och en eller flera arbetstagarorganisationer.

Artikel 3

1. Där nationell lagstiftning eller praxis erkänner existensen av sådana arbetstagarrepresentanter som beskrivs i artikel 3 b) i 1971 års konvention om arbetstagarnas representanter, kan genom nationell lagstiftning eller praxis bestämmas i vilken utsträckning termen "kollektiva förhandlingar" skall omfatta också förhandlingar med dessa representanter för tillämpningen av denna konvention.

2. Där i enlighet med föregående stycke temen "kollektiva förhandlingar" innefattar också förhandlingar med sådana arbetstagarrepresentanter som avses i stycket, skall närhelst det är nödvändigt lämpliga åtgärder vidtas för att garantera att förekomsten av så-

these representatives is not used to undermine the position of the workers' organisations concerned.

Part II. Methods of Application

Article 4

The provisions of this Convention shall, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards or in such other manner as may be consistent with national practice, be given effect by national laws or regulations.

Part III. Promotion of Collective Bargaining

Article 5

1. Measures adapted to national conditions shall be taken to promote collective bargaining.

2. The aims of the measures referred to in paragraph 1 of this Article shall be the following:

(a) collective bargaining should be made possible for all employers and all groups of workers in the branches of activity covered by this Convention;

(b) collective bargaining should be progressively extended to all matters covered by subparagraphs *(a)*, *(b)* and *(c)* of Article 2 of this Convention;

(c) the establishment of rules of procedure agreed between employers' and workers' organisations should be encouraged;

(d) collective bargaining should not be hampered by the absence of rules governing the procedure to be used or by the inadequacy or inappropriateness of such rules;

(e) bodies and procedures for the settlement of labour disputes should be so conceived as to contribute to the promotion of collective bargaining.

Article 6

The provisions of this Convention do not preclude the operation of industrial relations systems in which collective bargaining takes place within the framework of conciliation and/or arbitration machinery or institutions, in which machinery or institutions the parties to the collective bargaining process voluntarily participate.

dana representanter inte utnyttjas för att undergräva berörda arbetstagarorganisationers ställning.

Del II. Tillämpningsmetoder

Artikel 4

Bestämmelserna i denna konvention skall tillämpas genom nationell lagstiftning försåvitt de inte bringas i tillämpning genom kollektivavtal eller skiljedomsförfarande eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis.

Del III. Främjande av kollektiva förhandlingar

Artikel 5

1. Åtgärder anpassade till förhållandena i varje land skall vidtas för att främja kollektiva förhandlingar.

2. Syftet med de åtgärder som avses i föregående stycke skall vara att:

a) möjliggöra kollektiva förhandlingar för alla arbetsgivare och alla grupper av arbetstagare inom de områden av arbetsmarknaden som täcks av denna konvention:

b) successivt utsträcka kollektiva förhandlingar till alla frågor som anges i artikel 2 a), b) och c);

c) uppmuntra fastställandet av procedurregler varom arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer kan enas:

d) undvika att kollektiva förhandlingar hindras genom avsaknad av regler för det förfarande som skall användas eller genom att sådana regler är otillräckliga eller olämpliga:

e) utforma organ och förfaranden för avgörande av arbetstvister så att de bidrar till att främja kollektiva förhandlingar.

Artikel 6

Bestämmelserna i denna konvention utesluter inte användningen av sådana system för relationerna mellan parterna i vilka kollektiva förhandlingar äger rum inom ramen för ett förfarande eller en institution för förlikning och/eller skiljedom om parterna i de kollektiva förhandlingarna deltar däri frivilligt.

Article 7

Measures taken by public authorities to encourage and promote the development of collective bargaining shall be the subjekt of prior consultation and, whenever possible, agreement between public authorities and employers' and workers' organisations.

Article 8

The measures taken with a view to promoting collective bargaining shall not be so conceived or applied as to hamper the freedom of collective bargaining.

Part IV. Final Provisions

Article 9

This Convention does not revise any existing Convention or Recommendation.

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

Artikel 7

Offentliga myndigheters åtgärder för att uppmuntra och främja utvecklingen av kollektiva förhandlingar skall föregås av samråd och, närhelst möjligt, överenskommelse mellan de offentliga myndigheterna och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

Arikel 8

Åtgärder vidtagna i syfte att främja kollektiva förhandlingar skall inte utformas eller genomföras så att de hindrar den kollektiva förhandlingsfriheten.

Del IV. Slutbestämmelser

Artikel 9

Denna konvention innebär inte någon ändring i någon av internationella arbetsorganisationen antagen konvention eller rekommendation.

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 medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.

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

Artikel 12

1. Medlemsstat 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 medlemsstat, som har ratificerat

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.

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.

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.

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.

Artikel 13

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

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

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.

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 enligt bestämmelserna i föregående artiklar.

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.

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.

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 new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Conven-

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 medlemsstats ratifikation av den nya konventionen i

tion, 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.

Article 17

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

sig innefatta omedelbar uppsägning av denna konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 25 ovan;

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

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

Artikel 17

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

Recommendation (No. 163) Concerning the Promotion of Collective Bargaining

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-seventh Session on 3 June 1981, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the promotion of collective bargaining 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 Collective Bargaining Convention, 1981,

adopts this nineteenth day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Recommendation, which may be cited as the Collective Bargaining Recommendation, 1981:

I. Methods of Application

1. The provisions of this Recommendation may be applied by national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or in any other manner consistent with national practice.

II. Means of Promoting Collective Bargaining

2. In so far as necessary, measures adapted to national conditions should be taken to facilitate the establishment and growth, on a voluntary basis, of free, independent and representative employers' and workers' organisations.

3. As appropriate and necessary, measures adapted to national conditions should be taken so that—

(a) representative employers' and workers' organisations are recognised for the purposes of collective bargaining;

(b) in countries in which the competent authorities apply procedures for recognition with a view to determining the organsations to be granted the right to bargain collectively,

Översättning

ILO:s rekommendation (nr 163) om främjande av kollektiva förhandlingar

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens

som har sammankallats till Genève av styrelsen för internationella arbetsbyrån och samlats där den 3 juni 1981 till sitt sextiosjunde möte,

har beslutat anta vissa förslag med avseende på främjande av kollektiva förhandlingar, vilket utgör den fjärde punkten på mötets dagordning,

har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en rekommendation som kompletterar 1981 års konvention om kollektiva förhandlingar och

antar denna den nittonde dagen i juni månad år nittonhundraåttioett följande rekommendation, som kan kallas 1981 års rekommendation om kollektiva förhandlingar.

I. Tillämpningsmetoder

1. Bestämmelserna i denna rekommendation kan tillämpas genom nationell lagstiftning, kollektivavtal, skiljedomsförfarande eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis.

II. Medel för att främja kollektiva förhandlingar

2. I den utsträckning det är nödvändigt bör åtgärder anpassade till nationella förhållanden vidtas för att underlätta bildande och tillväxt, på frivillighetens grund, av fria, oberoende och representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

3. Såvitt lämpligt och nödvändigt bör åtgärder anpassade till nationella förhållanden vidtas så att

a) representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer erkänns för kollektiva förhandlingar;

b) i länder, i vilka myndigheterna tillämpar särskilda förfaranden i syfte att avgöra vilka organisationer som skall tillerkännas rätten att förhandla kollektivt, sådana avgöranden

such determination is based on pre-established and objective criteria with regard to the organisations' representative character, established in consultation with representative employers' and workers' organisations.

4. (1) Measures adapted to national conditions should be taken, if necessary, so that collective bargaining is possible at any level whatsoever, including that of the establishment, the undertaking, the branch of activity, the industry, or the regional or national levels.

(2) In countries where collective bargaining takes place at several levels, the parties to negotiations should seek to ensure that there is co-ordination among these levels.

5. (1) Measures should be taken by the parties to collective bargaining so that their negotiators, at all levels, have the opportunity to obtain appropriate training.

(2) Public authorities may provide assistance to workers' and employers' organisations, at their request, for such training.

(3) The content and supervision of the programmes of such training should be determined by the appropriate workers' or employers' organisation concerned.

(4) Such training should be without prejudice to the right of workers' and employers' organisations to choose their own representatives for the purpose of collective bargaining.

6. Parties to collective bargaining should provide their respective negotiators with the necessary mandate to conduct and conclude negotiations, subject to any provisions for consultations within their respective organisations.

7. (1) Measures adapted to national conditions should be taken, if necessary, so that the parties have access to the information required for meaningful negotiations.

(2) For this purpose—

(a) public and private employers should, at the request of workers' organisations, make available such information on the economic and social situation of the negotiating unit and the undertaking as a whole, as is necessary for meaningful negotiations; where the disclosure of some of this information could be prejudicial to the undertaking, its communication may be made conditional upon a commitment that it would be regarded as confidential to the extent required; the

bygger på i förväg fastställda och objektiva kriterier med avseende på organisationernas representativa karaktär, fastställda i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

4. 1) Åtgärder anpassade till nationella förhållanden bör, om nödvändigt, vidtas så att kollektiva förhandlingar blir möjliga på alla nivåer, inklusive arbetsplats-, företags- eller branschnivå, eller på regional eller nationell nivå.

2) I länder där kollektiva förhandlingar äger rum på flera nivåer bör förhandlingsparterna tillse att samordning sker mellan de olika nivåerna.

5. 1) Åtgärder bör vidtas av parterna i kollektiva förhandlingar så att deras förhandlare på alla nivåer får tillfälle att erhålla lämplig utbildning.

2) Offentliga myndigheter kan, på begäran därom, bistå arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna i sådan utbildning.

3) Innehållet i och tillsynen av program för sådan utbildning bör avgöras av berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer.

4) Sådan utbildning bör inte påverka arbetstagar- och arbetsgivarorganisationernas rätt att välja sina egna representanter för kollektiva förhandlingar.

6. Parterna i kollektiva förhandlingar bör förse sina respektive förhandlare med nödvändiga fullmakter att föra och avsluta förhandlingar med förbehåll för föreskrifter om konsultationer inom respektive organisation.

7. 1) Åtgärder anpassade till nationella förhållanden bör, om nödvändigt, vidtas så att parterna har tillgång till den information som krävs för meningsfulla förhandlingar.

2) För detta syfte bör

a) offentliga och privata arbetsgivare på begäran av arbetstagarorganisationerna tillhandahålla sådan information om den ekonomiska och sociala situation i vilken förhandlingsenheten och företaget som helhet befinner sig som är nödvändig för meningsfulla förhandlingar; om avslöjandet av någon del av denna information skulle kunna skada företaget, kan tillhandahållandet ske på villkor att informationen skall betraktas som konfidentiell i den utsträckning som erfordras; vil-

information to be made available may be agreed upon between the parties to collective bargaining;

(b) the public authorities should make available such information as is necessary on the over-all economic and social situation of the country and the branch of activity concerned, to the extent to which the disclosure of this information is not prejudicial to the national interest.

8. Measures adapted to national conditions should be taken, if necessary, so that the procedures for the settlement of labour disputes assist the parties to find a solution to the dispute themselves, whether the dispute is one which arose during the negotiation of agreements, one which arose in connection with the interpretation and application of agreements or one covered by the Examination of Grievances Recommendation 1967.

III. Final Provision

9. This Recommendation does not revise any existing Recommendation.

ken information som skall göras tillgänglig kan överenskommas mellan parterna i de kollektiva förhandlingarna.

b) de offentliga myndigheterna tillhandahålla erforderlig information om landets och den berörda branschens allmänna ekonomiska och sociala situation försåvitt tillhandahållandet av denna information inte skadar landets intressen.

8. Åtgärder anpassade till nationella förhållanden bör, om nödvändigt, vidtas så att förfarandena för avgörande av arbetstvister hjälper parterna att själva finna en lösning på tvisten, oavsett om tvisten uppkommit under avtalsförhandlingar eller i samband med tolkning och tillämpning av avtal eller är av det slag som avses i 1967 års rekommendation om prövning av klagomål.

V. Slutbestämmelse

9. Denna rekommendation innebär inte någon ändring i någon av ILO antagen rekommendation.

Convention (No. 155) Concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment

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-seventh Session on 3 June 1981, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to safety and health and the working environment, which is the sixth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Convention, which may be cited as the Occupational Safety and Health Convention, 1981:

Part I. Scope and Definitions

Article 1

1. This Convention applies to all branches of economic activity.

2. A Member ratifying this Convention may, after consultation at the earliest possible stage with the representative organisations of employers and workers concerned, exclude from its application, in part or in whole, particular branches of economic activity, such as maritime shipping or fishing, in respect of which special problems of a substantial nature arise.

3. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any branches which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 of this Article, giving the reasons for such exclusion and describing the measures taken to give adequate protection to workers in excluded branches, and shall indicate in subsequent reports any progress

Översättning

ILO:s konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för internationella arbetsbyrån och samlats där den 3 juni 1981 till sitt sextiosjunde möte,

har beslutat anta vissa förslag avseende arbetarskydd och arbetsmiljö, en fråga som utgör den sjätte punkten på mötets dagordning,

har beslutat att dessa förslag skall ta formen av en internationell konvention och

antar den den tjugoandra dagen i juni månad år nittonhundraåttioett följande konvention, som kan kallas 1981 års konvention om arbetarskydd:

Del I. Tillämpningsområde och definitioner

Artikel 1

1. Denna konvention är tillämplig på alla områden av arbetsmarknaden.

2. Medlemsstat som ratificerar denna konvention kan, efter samråd på tidigast möjliga stadium med berörda representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, från konventionens tillämpning helt eller delvis utesluta särskilda områden av arbetsmarknaden, såsom sjöfart och fiske, för vilka tillämpningen föranleder särskilda problem av väsentlig betydelse.

3. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention skall i den första rapporten om konventionens tillämpning som lämnas enligt artikel 22 av internationella arbetsorganisationens stadga förteckna alla områden som kan ha uteslutits vid tillämpning av punkt 2 av denna artikel. Därvid skall varje medlemsstat ange skälen för sådana undantag och redogöra för de åtgärder som vidtagits för att ge betryggande skydd åt arbetstagare inom undantagna områden samt i efterföljande rap-

towards wider application.

Article 2

1. This Convention applies to all workers in the branches of economic activity covered.

2. A Member ratifying this Convention may, after consultation at the earliest possible stage with the representative organisations of employers and workers concerned, exclude from its application, in part or in whole, limited categories of workers in respect of which there are particular difficulties.

3. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any limited categories of workers which may been excluded in pursuance of paragraph 2 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application.

Article 3

For the purpose of this Convention—

(a) the term "branches of economic activity" covers all branches in which workers are employed, including the public service;

(b) the term "workers" covers all employed persons, including public employees;

(c) the term "workplace" covers all places where workers need to be or to go by reason of their work and which are under the direct or indirect control of the employer;

(d) the term "regulations" covers all provisions given force of law by the competent authority of authorities;

(e) the term "health", in relation to work, indicates not merely the absence of disease or infirmity; it also includes the physical and mental elements affecting health which are directly related to safety and hygiene at work.

porter redovisa alla framsteg mot vidgad tillämpning.

Artikel 2

1. Denna konvention är tillämplig på alla arbetstagare inom de områden av arbetsmarknaden som konventionen omfattar.

2. Medlemsstat som ratificerar denna konvention kan, efter samråd på tidigast möjliga stadium med berörda representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganistioner, från konventionens tillämpning helt eller delvis undanta begränsade kategorier av arbetstagare för vilka tillämpningen är förbunden med särskilda svårigheter.

3. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention skall i den första rapport om konventionens tillämpning som lämnas enligt artikel 22 av internationella arbetsorganisationens stadga förteckna alla begränsade kategorier av arbetstagare som kan ha undantagits vid tillämpning av punkt 2 av denna artikel och samtidigt ange skälen för sådana undantag och skall i efterföljande rapporter redovisa alla framsteg mot vidgad tillämpning.

Artikel 3

I denna konvention

a) omfattar uttrycket "områden av arbetsmarknaden" alla de verksamhetsgrenar inom vilka arbetstagare är anställda, offentlig förvaltning inräknat;

b) omfattar uttrycket "arbetstagare" alla anställda, offentligt anställda inräknade;

c) avser uttrycket "arbetsplats" alla platser, där arbetstagarna måste uppehålla sig eller dit de måste bege sig för arbetets skull och vilka övervakas direkt eller indirekt av arbetsgivaren;

d) avser uttrycket "föreskrifter" alla bestämmelser som av vederbörande myndighet eller myndigheter har gjorts rättsligt bindande;

e) innebär uttrycket "hälsa" i samband med arbete inte enbart frånvaro av sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga; det omfattar också de fysiska och psykiska faktorer som påverkar hälsan, och som har direkt samband med säkerhet och yrkeshygieniska förhållanden i arbetet.

Part II. Principles of National Policy

Article 4

1. Each Member shall, in the light of national conditions and practice, and in consultation with the most representative organisations of employers and workers, formulate, implement and periodically review a coherent national policy on occupational safety, occupational health and the working environment.

2. The aim of the policy shall be to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of work, by minimising, so far as it reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the working environment.

Article 5

The policy referred to in Article 4 of this Convention shall take account of the following main spheres of action in so far as they affect occupational safety and health and the working environment:

(a) design, testing, choice, substitution, installation, arrangement, use and maintenance of the material elements of work (workplaces, working environment, tools, machinery and equipment, chemical, physical and biological substances and agents, work processes);

(b) relationships between the material element of work and the person who carry out or supervise the work, at adaptation of machinery, equipment, working time, organisation of work and work processes to the physical and mental capacities of the workers;

(c) training, including necessary further training, qualifications and motivations of persons involved, in one capacity or another, in the achievement of adequate levels of safety and health;

(d) communication and co-operation at the levels of the working group and the undertaking and at all other appropriate levels up to and including the national level;

(e) the protection of workers and their representatives from disciplinary measures as a result of actions properly taken by them in conformity with the policy referred to in Article 4 of this Convention.

Del II. Principer för nationell politik

Artikel 4

1. Varje medlemsstat skall, mot bakgrund av nationella förhållanden och nationell praxis och i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna, utforma, tillämpa och med jämna mellanrum revidera en enhetlig politik avseende säkerhet och hälsa på arbetsplatsen och arbetsmiljön.

2. Syftet med politiken skall vara att förebygga olycksfall och hälsoskador, som uppstår till följd av, i samband med eller som inträffar under arbetet genom att reducera, så långt det är rimligt och praktiskt genomförbart, de olycksrisker som finns inbyggda i arbetsmiljön.

Artikel 5

Den politik som avses i artikel 4 skall ta hänsyn till följande huvudsakliga aktionsområden i den mån de påverkar arbetarskydd och arbetsmiljö:

a) utformning, provning, urval, ersättande, installering, anordnande, användning och underhåll av arbetets materiella komponenter (arbetsplatser, arbetsmiljö, verktyg, maskiner och utrustning, kemiska fysiska och biologiska ämnen och agenser, arbetsprocesser);

b) samband mellan arbetets materiella komponenter och de personer som utför eller övervakar arbetet samt anpassning av maskiner, utrustning, arbetstid, uppläggning av arbetet och arbetsprocesser till arbetstagarnas fysiska och mentala förutsättningar;

c) utbildning, inklusive erforderlig vidareutbildning, kvalifikationer och motivation hos personer som i någon egenskap har som uppgift att åstadkomma ett tillfredsställande arbetarskydd;

d) kommunikation och samverkan såväl på arbetslagets och företagets nivå som på alla andra lämpliga nivåer upp till och inklusive nationell nivå.

e) skydd för arbetstagare och deras företrädare mot disciplinära åtgärder till följd av åtgärder som vederbörligen vidtagits av dessa i överensstämmelse med den politik som avses i artikel 4.

Article 6

The formulation of the policy referred to in Article 4 of this Convention shall indicate the respective functions and responsibilities in respect of occupational safety and health and the working environment of public authorities, employers, workers and others, taking account both of the complementary character of such responsibilites and of national conditions and practice.

Article 7

The situation regarding occupational safety and health and the working environment shall be reviewed at appropriate intervals, either over-all or in respect of particular areas, with a view to identifying major problems, evolving effective methods for dealing with them and priorities of action, and evaluating results.

Part III. Action at the National Level

Article 8

Each Member skall, by laws or regulations or any other method consistent with national conditions and practice and in consultation with the representative organisations of employers and workers concerned, take such steps as may be necessary to give effect to Article 4 of this Convention.

Article 9

1. The enforcement of laws and regulations concerning occupational safety and health and the working environment shall be secured by an adequate and appropriate system of inspection.

2. The enforcement system shall provide for adequate penalties for violations of the law and regulations.

Article 10

Measures shall be taken to provide guidance to employers and workers so as to help them to comply with legal obligations.

Article 11

To give effect to the policy referred to in Article 4 of this Convention, the competent authority or authorities shall ensure that the following functions are progressively carried out:

Artikel 6

Utformandet av den politik som avses i artikel 4 skall ange de respektive uppgifter och förpliktelser ifråga om arbetarskydd och arbetsmiljö som åvilar offentliga myndigheter, arbetsgivare, arbetstagare och andra med hänsyn tagen såväl till dessa förpliktelsers komplementära karaktär som till nationell praxis och nationella förhållanden.

Artikel 7

Läget ifråga om arbetarskydd och arbetsmiljö skall med lämpliga mellanrum bli föremål för en allmän översyn eller en översyn med avseende på särskilda områden i syfte att identifiera viktigare problem, för att utveckla effektiva metoder för att lösa dem samt bestämma prioriterade områden och utvärdera resultat.

Del III. Åtgärder på nationell nivå

Artikel 8

Varje medlemsstat skall, genom lagstiftning eller föreskrifter eller någon annan metod förenlig med nationell praxis och nationella förhållanden och i samråd med berörda representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, vidta sådana åtgärder som är erforderliga för att ge verkan åt artikel 4.

Artikel 9

1. Tillsynen över tillämpningen av lagar och föreskrifter beträffande arbetarskydd och arbetsmiljö skall säkerställas genom ett tillfredsställande och lämpligt inspektionssystem.

2. Tillsynssystemet skall innefatta lämpliga sanktioner vid överträdelse av lagar och föreskrifter.

Artikel 10

Åtgärder skall vidtas för att ge vägledning till arbetsgivare och arbetstagare för att hjälpa dem iaktta lagenliga förpliktelser.

Artikel 11

Åtgärder för genomförande av den politik som avses i artikel 4 skall innefatta att vederbörande myndighet eller myndigheter steg för steg åtar sig följande uppgifter:

(a) the determination, where the nature and degree of hazards so require, of conditions governing the designs, construction and layout of undertakings, the commencement of their operations, major alterations affecting them and changes in their purposes, the safety of technical equipment used at work, as well as the application of procedures defined by the competent authorities;

(b) the determination of work processes and of substances and agents the exposure to which is to be prohibited, limited or made subject to authorisation or control by the competent authority or authorities; health hazards due to the simultaneous exposure to several substances or agents shall be taken into consideration;

(c) the establishment and application of procedures for the notification of occupational accidents and diseases, by employers and, when appropriate, insurance institutions and other directly concerned, and the production of annual statistics on occupational accidents and diseases;

(d) the holding of inquiries, where cases of occupational accidents, occupational diseases or any other injuries to health which arise in the course of or in connection with work appear to reflect situations which are serious;

(e) the publication, annually, or information on measures taken in pursuance of the policy referred to in Article 4 of this Convention and on occupational accidents, occupational diseases and other injuries to health which arise in the course of or in connection with work;

(f) the introduction or extension of systems, taking into account national conditions and possibilities, to examine chemical, physical and biological agents in respect of the risk to the health of workers.

Article 12

Measures shall be taken, in accordance with national law and practice, with a view to ensuring that those who design, manufacture, import, provide or transfer machinery, equipment or substances for occupational use—

(a) satisfy themselves that, so far as is reasonably practicable, the machinery, equipment or substance does not entail dangers for

a) bestämmande, där karaktären och graden av risk så erfordrar, av villkor för byggande och utrustning av företag, igångsättande av deras verksamhet, större ändringar som berör dem och ändringar av deras uppgifter, säkerställande av teknisk utrustning som används i arbetet samt tillämpning av föreskrifter som meddelats av vederbörande myndighet;

b) bestämmande av ämnen och agenser beträffande vilka exponering skall förbjudas, begränsas eller göras beroende av tillstånd eller kontroll av vederbörande myndighet eller myndigheter; hänsyn skall tas till hälsorisker förorsakade av samtidig användning av flera ämnen och samtidiga effekter;

c) utformande och tillämpning av förfaranden för anmälan om olycksfall i arbete och yrkessjukdomar av arbetsgivare och, när så är lämpligt, försäkringsinstitutioner och andra direkt berörda samt framtagande av årlig statistik om olycksfall i arbete och yrkessjukdomar;

d) utförande av undersökningar då olycksfall eller fall av yrkessjukdomar och alla andra hälsoskador som uppstår under eller i samband med arbetet förefaller återspegla situationer som är särskilt allvarliga;

e) publicering av en årlig redogörelse avseende åtgärder som vidtagits för genomförande av den politik som avses i artikel 4, däri inbegripet olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar samt alla andra hälsoskador som uppstår under och i samband med arbete;

f) införande eller utbyggnad av system, med hänsyn tagen till nationella förhållanden och förutsättningar, för att undersöka kemiska, fysiska och biologiska agenser med avseende på risken för arbetstagares hälsa.

Artikel 12

Åtgärder skall vidtas i enlighet med nationell lag och praxis för att säkerställa att de som utformar, tillverkar, importerar, tillhandahåller eller överlåter maskiner, utrustning, ämnen eller agenser för yrkesmässig hantering —

a) övertygar sig om att, i den mån det är rimligt och praktiskt genomförbart, maskinerna, utrustningen, ämnet eller agensen inte

the safety and health of those using it correctly;

(b) make available information concerning the correct installation and use of machinery and equipment and the correct use of substances, and information on hazards of machinery and equipment and dangerous properties of chemical substances and physical and biological agents or products, as well as instructions on how known hazards are to be avoided;

(c) undertake studies and research or otherwise keep abreast of the scientific and technical knowledge necessary to comply with subparagraphs *(a)* and *(b)* of this Article.

Article 13

A worker who has removed himself from a work situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health shall be protected from undue consequences in accordance with national conditions and practice.

Article 14

Measures shall be taken with a view to promoting, in a manner appropriate to national conditions and practice, the inclusion of questions of occupational safety and health and the working environment at all levels of education and training, including higher technical, medical and professional education, in a manner meeting the training needs of all workers.

Article 15

1. With a view to ensuring the coherence of the policy referred to in Article 4 of this Convention and of measures for its application, each Member shall, after consultation at the earliest possible stage with the most representative organisations of employers and workers, and with other bodies as appropriate, make arrangements appropriate to national conditions and practice to ensure the necessary co-ordination between various authorities and bodies called upon to give effect to Parts II and III of this Convention.

2. Whenever circumstances so requires and national conditions and practice permit, these arrangements shall include the establishment of a central body.

medför fara för säkerhet och hälsa för dem som använder dem på rätt sätt:

b) tillhandahåller information om det rätta sättet att installera och använda maskiner och utrustning och det rätta sättet att använda ämnen samt tillhandahåller information om hälsorisker med maskiner och utrustning och farliga egenskaper hos kemiska ämnen och fysiska och biologiska agenser eller produkter, liksom instruktioner om hur kända risker undviks;

c) utför undersökningar och bedriver forskning eller på annat sätt håller sig à jour med de vetenskapliga och tekniska kunskaper som erfordras för att iaktta a) och b) ovan.

Artikel 13

Arbetstagare som avlägsnat sig från en arbetssituation, som de har skälig anledning tro utgör en överhängande och allvarlig fara för deras liv och hälsa skall skyddas mot orättmätiga påföljder i enlighet med nationella förhållanden och nationell praxis.

Artikel 14

Åtgärder skall vidtas för att främja, på ett sätt som är förenligt med nationell praxis och nationella förhållanden, att frågor rörande arbetarskydd och arbetsmiljö innefattas på alla utbildningsnivåer, däri inbegripet högre teknisk och medicinsk utbildning samt yrkesförberedande högskolor, på ett sätt som svarar mot utbildningsbehoven hos alla arbetstagare.

Artikel 15

1. För att säkerställa enhetligheten i den politik som avses i artikel 4 och metoderna för dess tillämpning skall varje medlemsstat, efter samråd på tidigast möjliga stadium med de mest representativa arbetsgivar- och arbetsorganisationerna, vidta åtgärder, i överensstämmelse med nationell praxis och nationella förhållanden, för att säkerställa en erforderlig samordning mellan olika myndigheter och organ som skall ha till uppgift att tillämpa delarna II och III i denna konvention.

2. Närhelst omständigheterna så kräver och nationell praxis och nationella förhållanden tillåter, skall dessa åtgärder innefatta inrättandet av ett centralt organ.

Part IV. Action at the Level of the Undertaking

Article 16

1. Employers shall be required to ensure that, so far as is reasonably practicable, the workplaces, machinery, equipment and processes under their control are safe and without risk to health.

2. Employers shall be required to ensure that, so far as is reasonably practicable, the chemical, physical and biological substances and agents under their control are without risk to health when the appropriate measures of protection are taken.

3. Employers shall be required to provide, where necessary, adequate protective clothing and protective equipment to prevent, so far as is reasonably practicable, risk of accidents or of adverse effects on health.

Article 17

Whenever two or more undertakings engage in actitivites simultaneously at one workplace, they shall collaborate in applying the requirements of this Convention.

Article 18

Employers shall be required to provide, where necessary, for measures to deal with emergencies and accidents, including adequate first-aid arrangements.

Article 19

There shall be arrangements at the level of the undertaking under which—

(a) workers, in the course of performing their work, co-operate in the fulfilment by their employer of the obligations placed upon him;

(b) representatives of workers in the undertaking co-operate with the employer in the field of occupational safety and health;

(c) representatives of workers in an undertaking are given adequate information on measures taken by the employer to secure occupational safety and health and may consult their representative organisations about such information provided they do not disclose commercial secrets;

(d) workers and their representatives in the undertaking are given appropriate training in occupational safety and health;

Del IV. Åtgärder på företagsnivå

Artikel 16

1. Arbetsgivarna skall åläggas att säkerställa, så långt det är rimligt och praktiskt genomförbart, att arbetsplatser, maskiner, utrustning och processer under deras övervakning skall vara säkra och utan risker för hälsan.

2. Arbetsgivare skall åläggas att säkerställa, så långt det är rimligt och praktiskt genomförbart att kemiska, fysiska och biologiska ämnen och agenser som är under deras kontroll är säkra och utan risk för hälsan när ändamålsenliga skyddsåtgärder är vidtagna.

3. Arbetsgivare skall åläggas att tillhandahålla, när så erfordras, lämpliga skyddskläder och lämplig skyddsutrustning för att förebygga, så långt det är rimligt och praktiskt genomförbart, risk för olycksfall eller negativa hälsoeffekter.

Artikel 17

Närhelst två eller flera företag samtidigt driver verksamhet på samma arbetsställe, skall de medverka vid genomförandet av bestämmelserna i denna konvention.

Artikel 18

Arbetsgivare skall vidare åläggas att, där så erfordras, sörja för anordningar för nödsituationer och olycksfall däri inbegripet lämplig första hjälp.

Artikel 19

På företagsnivå skall sådana åtgärder vidtas att

a) arbetstagare, under utförandet av sitt arbete, samverkar för att arbetsgivaren skall kunna fullgöra förpliktelser som ålagts honom eller henne;

b) företrädare för arbetstagarna i företaget samverkar med arbetsgivaren på arbetarskyddsområdet;

c) företrädare för arbetstagare i ett företag ges fullgod information om de åtgärder som vidtagits av arbetsgivaren för att trygga arbetsmiljön och kan rådfråga sina representativa organisationer om sådan information förutsatt att de inte röjer handelshemligheter;

d) arbetstagare och deras företrädare i företaget erhåller erforderlig utbildning i arbetarskydd;

(e) workers or their representatives and, as the case may be, their representative organisations in an undertaking, in accordance with national law and practice, are enabled to enquire into, and are consulted by the employer on, all aspects of occupational safety and health associated with their work; for this purpose technical advisers may, by mutual agreement, be brought in from outside the undertaking;

(f) a worker reports forthwith to his immediate supervisor any situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health; until the employer has taken remedial action, if necessary, the employer cannot require workers to return to a work situation where there is continuing imminent and serious danger to life or health.

Article 20

Co-operation between management and workers and/or their representatives within the undertaking shall be an essential element of organisational and other measures taken in pursuance of Articles 16 to 19 of this Convention.

Article 21

Occupational safety and health measures shall not involve any expenditure for the workers.

Part V. Final Provisions

Article 22

This Convention does not revise any international labour Conventions or Recommendations.

Article 23

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

Article 24

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

e) arbetstagare eller deras företrädare, och i förekommande fall deras representativa organisationer, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis i ett företag har möjlighet att utföra undersökningar om, och rådfrågas av sin arbetsgivare beträffande alla aspekter på arbetarskydd som har samband med arbetet; i detta syfte kan tekniska rådgivare anlitas utifrån genom ömsesidiga avtal;

f) arbetstagare utan dröjsmål rapporterar till sin närmaste förman varje situation som de har skälig anledning tro utgöra en överhängande och allvarlig fara för deras liv eller hälsa; tills arbetsgivaren har vidtagit sådan åtgärd, som kan erfordras, kan arbetstagare inte åläggas att återgå till en arbetssituation som alltjämt utgör en omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa.

Artikel 20

Samverkan mellan ledningen och arbetstagarna och/eller deras företrädare i företaget skall utgöra en väsentlig komponent i samband med de organisations- och andra åtgärder som vidtas enligt artiklarna 16–19 i denna konvention.

Artikel 21

Arbetarskyddsåtgärder skall inte innebära några kostnader för arbetstagarna.

Del V. Slutbestämmelser

Artikel 22

Denna konvention innebär inte någon ändring i någon av internationella arbetsorganisationen antagen konvention eller rekommendation.

Artikel 23

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

Artikel 24

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

2. Konventionen träder i kraft tolv måna-

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.

der efter det att ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.

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

Article 25

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, whithin 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.

Artikel 25

1. Medlemsstat 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 medlemsstat, 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.

Article 26

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.

Artikel 26

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

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

Article 27

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.

Artikel 27

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 enligt bestämmelserna i föregående artiklar.

Article 28

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 29

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 25 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 30

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

Artikel 28

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 29

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 medlemsstats ratifikation av den nya konventionen i sig innefatta omedelbar uppsägning av denna konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 25 ovan;

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

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

Artikel 30

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

Bilaga 6

Översättning

Recommendation (No. 164) Concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment

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-seventh Session on 3 June 1981, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to safety and health and the working environment, which is the sixth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Occupational Safety and Health Convention, 1981,

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Recommendation, which may be cited as sthe Occupational Safety and Health Recommendation, 1981:

I. Scope and Definitions

1. (1) To the greatest extent possible, the provisions of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (hereinafter referred to as "the Convention") and of this Recommendation should be applied to all branches of economic activity and to all categories of workers,

(2) Provision should be made for such measures as may be necessary and practicable to give self-employed persons protection analogous to that provided for in the Convention and in this Recommendation.

2. For the purpose of the Recommendation—

(a) the term "branches of economic activity" covers all branches in which workers are employed, including the public service;

ILO:s rekommendation (nr 164) om arbetarskydd och arbetsmiljö

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för internationella arbetsbyrån och samlats där den 3 juni 1981 till sitt sextiosjunde möte,

beslutar anta vissa förslag avseende arbetarskydd och arbetsmiljö, en fråga som utgör den sjätte punkten på mötets dagordning,

beslutar att dessa förslag skall ta formen av en rekommendation som kompletterar 1981 års konvention om arbetarskydd och

antar denna den tjugoandra dagen i juni månad år nittonhundraåttioett följande rekommendation, som kan kallas 1981 års rekommendation om arbetarskydd:

I. Tillämpningsområde och definitioner

1. 1) I största möjliga utsträckning bör bestämmelserna i 1981 års konvention om arbetarskydd (hädanefter benämnd "konventionen") och i denna rekommendation äga tillämpning på alla områden av arbetsmarknaden och på alla kategorier av arbetstagare.

2) Sådana åtgärder bör vidtas som kan bli erforderliga och är praktiskt genomförbara för att ge ensamföretagare skydd motsvarande det som föreskrivs i konventionen och rekommendationen.

2. I denna rekommendation

a) omfattar uttrycket "områden av arbetsmarknaden" alla de verksamhetsgrenar inom vilka arbetstagare är anställda, offentlig förvaltning inräknat;

(b) the term "workers" covers all employed persons, including public employees;

(c) the term "workplace" covers all places where workers need to be or to go by reason of their work and which are under the direct or indirect control of the employer;

(d) the term "regulations" covers all provisions given force of law by the competent authority or authorities;

(e) the term "health", in relation to work, indicates not merely the absence of disease or infirmity; it also includes the physical and mental elements affecting health which are directly relatied to safety and hygiene at work.

b) omfattar uttrycket "arbetstagare" alla anställda, däri inbegripet offentligt anställda;

c) avser uttrycket "arbetsplats" alla platser, där arbetstagare måste uppehålla sig eller dit de måste bege sig för arbetets skull och vilka övervakas direkt eller indirekt av arbetsgivaren;

d) avser uttrycket "föreskrifter" alla bestämmelser som av vederbörande myndighet eller myndigheter har gjorts rättsligt bindande;

e) innebär uttrycket "hälsa" i samband med arbete inte endast frånvaro av sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga; det omfattar även fysiska eller psykiska faktorer som påverkar hälsan och som har direkt samband med säkerhet och yrkeshygieniska förhållanden i arbetet.

II. Technical Fields of Action

3. As appropriate for different branches of economic activity and different types of work and taking into account the principle of giving priority to eliminating hazards at their source, measures should be taken in pursuance of the policy referred to in Article 4 of the Convention, in particular in the following fields:

(a) design, siting, structural features, installation, maintenance, repair and alteration of workplaces and means of access thereto and egress thereform;

(b) lighting, ventilation, order and cleanliness of workplaces;

(c) temperature, humidity and movement of air in the workplace;

(d) design, construction, use, maintenance, testing and inspection of machinery and equipment liable to present hazards and, as appropriate, their approval and transfer;

(e) prevention of harmful physical or mental stress due to conditions of work;

(f) handling, stacking and storage of loads ant materials, manually or mechanically;

(g) use of electricity;

(h) manufacture, packing, labelling, transport, storage and use of dangerous sub-

II. Tekniska aktionsområden

3. I förekommande fall bör för olika områden av arbetsmarknaden och olika typer av arbete och med hänsyn tagen till principen om företräde för undanröjande av yrkesrisker vid källan, åtgärder vidtas i enlighet med den politik som avses i artikel 4 i konventionen, i synnerhet på följande områden:

a) utformning, placering, byggnadsmässiga egenskaper, installation, underhåll, reparation och ändring av arbetsplatser och deras förbindelsevägar;

b) belysning, ventilation, ordning och renlighet på arbetsplatserna;

c) temperatur, fuktighet och luftcirkulation på arbetsplatsen;

d) utformning, konstruktion, användning, underhåll, provning och inspektion av maskiner och utrustning, som kan medföra risker, och i förekommande fall godkännande och överlåtande av dem i varje form;

e) förebyggande av skadlig stress på grund av arbetsförhållandena;

f) hantering, stapling och lagring av laster och material, för hand och med mekaniska hjälpmedel;

g) användande av elektricitet;

h) tillverkning, förpackning, märkning, transport, lagring och användning av farliga

stances and agents, disposal of their wastes and residues, and, as appropriate, their replacement by other substances or agents which are not dangerous or which are less dangerous;

(i) radiation protection;

(j) prevention and control of, and protection against, occupational hazards due to noise and vibration;

(k) control of the atmosphere and other ambient factors of workplaces;

(l) prevention and control of hazards due to high and low barometric pressures;

(m) prevention of fires and explosions and measures to be taken in case of fire or explosion;

(n) design, manufacture, supply, use, maintenance and testing of personal protective equipment and protective clothing;

(o) sanitary installations, washing facilities, facilities for changing and storing clothes, supply of drinking water, and any other welfare facilities connected with occupational safety and health;

(p) first-aid treatment;

(q) establishment of emergency plans;

(r) supervision of the health of workers.

ämnen och agenser, omhändertagande av avfall och rester av dessa samt i förekommande fall deras ersättande av andra ämnen eller agenser som inte är farliga eller som är mindre farliga;

i) strålskydd;

j) bekämpande av buller och vibration samt skydd mot yrkesrisker förorsakade av buller och vibration;

k) kontroll av atmosfären och andra miljöfaktorer på arbetsplatser;

l) förebyggande och kontroll av risker betingade av högt och lågt lufttryck;

m) förebyggande av bränder och explosioner samt åtgärder som skall vidtas i händelse av brand eller explosion;

n) utformning, tillverkning, tillhandahållande, användning, underhåll och provning av personlig skyddsutrustning och skyddskläder;

o) sanitära installationer, tvättanordningar, anordningar för klädbyte och förvaring av kläder, dricksvattenförsörjning och alla andra välfärdsanordningar som har anknytning till arbetarskydd;

p) anordning för första hjälp;

q) upprättande av planer för nödsituationer;

r) övervakning av arbetstagares hälsa.

III. Action at the National Level

4. With a view to giving effect to the policy referred to in Article 4 of the Convention, and taking account of the technical fields of action listed in Paragraph 3 of this Recommendation, the competent authority or authorities in each country should—

(a) issue or approve regulations, codes of practice or other suitable provisions on occupational safety and health and the working environment, account being taken of the links existing between safety and health, on the one hand, and hours of work and rest breaks, on the other;

(b) from time to time review legislative enactments concerning occupational safety and health and the working environment, and provisions issued or approved in pursuance of clause *(a)* of this Paragraph, in the light of

III. Åtgärder på nationell nivå

4. I avsikt att förläna verkan till den politik som avses i artikel 4 i konventionen och med hänsyn tagen till de tekniska åtgärdsområden som uppräknas i punkt 3 i denna rekommendation bör vederbörande myndighet eller myndigheter i varje land —

a) utfärda eller godkänna föreskrifter, handböcker eller andra lämpliga bestämmelser avseende arbetarskydd och arbetsmiljö med hänsyn tagen till de samband som föreligger mellan säkerhet och hälsa å ena sidan och arbetstider och vilopauser å den andra;

b) tid efter annan företa översyn av lagstiftningen rörande arbetarskydd och arbetsmiljö samt bestämmelser, som utfärdats eller godkänts i enlighet med a) ovan, i belysning av erfarenhet och framsteg inom vetenskap och

experience and advances in science and technology;

(c) undertake or promote studies and research to identify hazards and find means of overcoming them;

(d) provide information and advice, in an appropriate manner, to employers and workers and promote of facilitate co-operation between them and their organisations, with a view to eliminating hazards or reducing them as far as practicable; where appropriate, a special training programme for migrant workers in their mother tongue should be provided;

(e) provide specific measures to prevent catastrophes, and to co-ordinate and make coherent the actions to be taken at different levels, particularly in industrial zones where undertakings with high potential risks for workers and the surrounding population are situated;

(f) secure good liaison with the International Occupational Safety and Health Hazard Alert System set up within the framework of the International Labour Organisation;

(g) provide appropriate measures for handicapped workers.

5. The system of inspection provided for in paragraph 1 of Article 9 of the Convention should be guided by the provisions of the Labour Inspection Convention, 1947, and the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969, without prejudice to the obligations thereunder of Members which have ratified these instruments.

6. As appropriate, the competent authority or authorities should, in consultation with the representative organisations of employers and workers concerned, promote measures in the field of conditions of work consistent with the policy referred to in Article 4 of the Convention.

7. The main purposes of the arrangements referred to in Article 15 of the Convention should be to—

(a) implement the requirements of Articles 4 and 7 of the Convention;

(b) co-ordinate the exercise of the functions assigned to the competent authority or authorities in pursuance of Article 11 of the Convention and Paragraph 4 of this Recommendation;

(c) co-ordinate activities in the field of oc-

teknologi;

c) utföra eller främja undersökningar och forskning för att utröna risker och finna medel att övervinna dem;

d) på lämpligt sätt tillhandahålla information och råd åt arbetsgivare och arbetstagare och främja eller underlätta samverkan mellan dem och deras organisationer i syfte att eliminera risker eller att i möjligaste mån reducera dem; i förekommande fall bör föreskrivas om ett speciellt utbildningsprogram för migrerande arbetare på deras modersmål;

e) vidta särskilda åtgärder i syfte att förebygga katastrofer och samordna och integrera verksamheter som skall bedrivas på olika nivåer, särskilt inom industriella områden där företag med hög potentiell risk för arbetstagare och omgivande befolkning är lokaliserade;

f) säkerställa goda förbindelser med det internationella varningssystem för yrkesrisker som upprättats inom ramen för internationella arbetsorganisationen;

g) vidta lämpliga åtgärder för handikappade arbetstagare.

5. Det inspektionssystem som föreskrivs enligt punkt 1 i artikel 9 av konventionen bör vägledas av 1947 års konvention om arbetsinspektion och 1969 års konvention om yrkesinspektion inom jordbruket utan förfång för härav föranledda förpliktelser för medlemmar som har ratificerat dessa konventioner.

6. I förekommande fall bör vederbörande myndighet eller myndigheter efter samråd med berörda representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, främja åtgärder ifråga om arbetsförhållanden i överensstämmelse med den politik som avses i artikel 4 i konventionen.

7. Huvudsyftena med de åtgärder som avses i artikel 15 i konventionen bör vara att —

a) tillämpa bestämmelserna i artiklerna 4 och 7 i konventionen;

b) samordna utövandet av de uppgifter som tilldelats vederbörande myndighet eller myndigheter enligt artikel 11 i konventionen och punkt 4 i denna rekommendation;

c) samordna aktiviteter på arbetarskydds-

cupational safety and health and the working environment which are exercised nationally, regionally or locally, by public authorities, by employers and their organisations, by workers' organisations and representatives, and by other persons or bodies concerned;

(d) promote exchanges of views, information and experience at the national level, at the level of an industry or that of a branch of economic activity.

8. There should be close co-operation between public authorities and representative employers' and workers' organisations, as well as other bodies concerned in measures for the formulation and application of the policy referred to in Article 4 of the Convention.

9. The review referred to in Article 7 of the Convention should cover in particular the situation of the most vulnerable workers, for example, the handicapped.

IV. Action at the Level of the Undertaking

10. The obligations placed upon employers with a view to achieving the objective set forth in Article 16 of the Convention might include, as appropriate for different branches of economic activity and different types of work, the following:

(a) to provide and maintain workplaces, machinery and equipment, and use work methods, which are as safe and without risk to health as is reasonably practicable;

(b) to give necessary instructions and training, taking account of the functions and capacities of different categories of workers;

(c) to provide adequate supervison of work, of work practices and of application and use of occupational safety and health measures;

(d) to institute organisational arrangements regarding occupational safety and health and the working environment adapted to the size of the undertaking and the nature of its activities;

(e) to provide, without any cost to the worker, adequate personal protective clothing and equipment which are reasonably necessary when hazards cannot be otherwise prevented or controlled;

(f) to ensure that work organisation, particularly with respect to hours of work and

och arbetsmiljöområdet, som utövas på nationell, regional och lokal nivå av offentliga myndigheter, av arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer, av arbetstagarorganisationer och arbetstagarrepresentanter och av andra berörda personer och organ;

d) främja utbyte av åsikter, information och erfarenheter på nationell nivå, på industrinivå eller på branschnivå.

8. En nära samverkan bör etableras mellan offentliga myndigheter och representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt andra berörda organ ifråga om åtgärder för utformande och genomförande av den politik som avses i artikel 4 i konventionen.

9. Den översyn som avses i artikel 7 i konventionen, bör särskilt behandla förhållandena för de mest utsatta arbetstagarna, t. ex. de handikappade.

IV. Åtgärder på företagsnivå

10. De skyldigheter som åläggs arbetsgivarna i syfte att nå det mål som fastställs i artikel 16 i konventionen bör innefatta följande områden, på sätt som är lämpligt för olika områden av ekonomisk verksamhet och olika typer av arbete:

a) att iordningställa och underhålla arbetsplatser, maskiner och utrustning och använda arbetsmetoder som är så säkra och utan risker för hälsan som är rimligt och praktiskt möjligt;

b) att ge erforderliga instruktioner och utbildning med hänsyn till olika arbetstagarkategoriers uppgifter och förmåga;

c) att sörja för en tillfredsställande övervakning av arbetet, arbetsmetoderna och genomförandet av arbetarskyddsåtgärder;

d) att genomföra organisatoriska anordningar beträffande arbetarskydd och arbetsmiljö anpassade efter företagets storlek och dess verksamhetskaraktär;

e) att utan kostnad för arbetstagaren tillhandahålla personlig skyddsutrustning och skyddskläder som rimligen kan erfordras då risker inte kan förebyggas eller övervakas på annat sätt;

f) att säkerställa att arbetsorganisationen, i synnerhet med hänsyn tagen till arbetstid och

rest breaks, does not adversely affect occupational safety and health;

(g) to take all reasonably praticable measures with a view to eliminating excessive physical and mental fatigue;

(h) to undertake studies and research or otherwise keep abreast of the scientific and technical knowledge necessary to comply with the foregoing clauses.

11. Whenever two or more undertakings engage in activities simultaneously at one workplace, they should collaborate in applying the provisions regarding occupational safety and health and the working environment, without prejudice to the responsibility of each undertaking for the health and safety of its employees. In appropriate cases, the competent authority or authorities should prescribe general procedures for this collaboration.

12. (1) The measures taken to facilitate the co-operation referred to in Article 20 of the Convention should include, where appropriate and necessary, the appointment, in accordance with national practice, of workers' safety delegates, of workers' safety and health committees, and/or of joint safety and health committees; in joint safety and health committees workers should have at least equal representation with employers' representatives.

(2) Workers' safety delegates, workers' safety and health committees, and joint safety and health committees, or, as appropriate, other workers' representatives should—

(a) be given adequate information on safety and health matters, enabled to examine factors affecting safety and health, and encouraged to propose measures on the subject;

(b) be consulted when major new safety and health measures are envisaged and before they are carried out, and seek to obtain the support of the workers for such measures;

(c) be consulted in planning alterations of work processes, work content or organisation of work, which may have safety or health implications for the workers;

(d) be given protection from dismissal and other measures prejudicial to them while ex-

vilopauser inte negativt påverkar säkerhet och hälsa på arbetsplatsen;

g) att vidta alla rimliga och praktiskt genomförbara åtgärder för att eliminera alltför stor fysisk och psykisk uttröttning;

h) att utföra undersökningar och forskning eller på annat sätt hålla sig à jour med de vetenskapliga och tekniska kunskaper som erfordras för att iaktta de skyldigheter som anges i de föregående styckena.

11. Närhelst två eller flera företag samtidigt driver verksamhet på samma arbetsställe, bör de medverka vid genomförandet av bestämmelserna om arbetarskydd och arbetsmiljö, utan förfång för varje företags ansvar för sina anställdas hälsa och säkerhet. Då så är lämpligt bör vederbörande myndighet eller myndigheter föreskriva allmänna förfaranden för denna samverkan.

12. 1) De åtgärder som vidtagits för att underlätta den samverkan som åsyftas i artikel 20 i konventionen skall innefatta, då så är lämpligt och erforderligt, tillsättande, i enlighet med nationell praxis, av skyddsombud för arbetstagarna och/eller bildande av paritetiska skyddskommittéer; i paritetiska skyddskommittéer skall arbetstagare ha minst lika stor representation som arbetsgivare.

2) Skyddsombud för arbetstagarna, arbetstagares skyddskommittéer och paritetiska skyddskommittéer eller, då så är lämpligt, andra representanter för arbetstagarna bör —

a) erhålla fullständig information i arbetarskyddsfrågor, ha möjlighet att undersöka faktorer som påverkar arbetarskyddet och uppmuntras att föreslå åtgärder inom detta område;

b) höras då mera betydande nya arbetarskyddsåtgärder planeras eller genomförs och söka erhålla arbetstagarnas stöd för sådana åtgärder;

c) höras vid planering av sådana ändringar av arbetsprocesser, arbetsinnehåll eller arbetsorganisation, som kan få konsekvenser ifråga om arbetarskydd för arbetstagarna;

d) erhålla skydd mot avsked och andra åtgärder till förfång för arbetstagarna vid ut-

ercising their functions in the field of occupational safety and health as workers' representatives or as members of safety and health committees;

(e) be able to contribute to the decision-making process at the level of the undertaking regarding matters of safety and health;

(f) have access to all parts of the workplace and be able to communicate with the workers on safety and health matters during working hours at the workplace;

(g) be free to contact labour inspectors;

(h) be able to contribute to negotiations in the undertaking on occupational safety and health matters;

(i) have reasonable time during paid working hours to exercise their safety and health functions and to receive training related to these functions;

(j) have recourse to specialists to advise on particular safety and health problems.

13. As necessary in regard to the activities ot the undertaking and practicable in regard to its size, provison should be made for—

(a) the availability of an occupational health service and a safety service, within the undertaking, jointly with other undertakings, or under arrangements with an outside body;

(b) recourse to specialists to advise on particular occupational safety or health problems or supervise the application of measures to meet them.

14. Employers should, where the nature of the operations in their undertaking warrants it, be required to set out in writing their policy and arrangements in the field of occupational safety and health, and the various responsibilities exercised under these arrangements, and to bring this information to the notice of every worker, in a language or medium the worker readily understands.

15. (1) Employers should be required to verify the implementation of applicable standards on occupational safety and health regularly, for instance by environmental monitoring, and to undertake systematic safety audits from time to time.

(2) Employers should be required to keep such records relevant to occupational safety and health and the working environment as are considered necessary by the competent authority or authorities; these might include records of all notifiable occupational acci-

övandet av deras uppgifter inom arbetarskyddsområdet som representanter eller ledamöter av skyddskommittéer;

e) kunna medverka i beslutsprocessen på företagsnivå i frågor beträffande säkerhet och hälsa;

f) ha tillträde till alla delar av arbetsplatsen och kunna kommunicera med arbetstagarna i säkerhets- och hälsofrågor under arbetstid och på arbetsplatsen;

g) ha frihet att kontakta yrkesinspektörer;

h) kunna delta i förhandlingar i företag i frågor beträffande säkerhet och hälsa;

i) ha rimlig tid att under betald arbetstid utöva sina säkerhets- och hälsouppgifter och att delta i utbildning i dessa uppgifter;

j) anlita specialister för rådgivning beträffande särskilda säkerhets- och hälsoproblem.

13. Om så erfordras med hänsyn till företagets verksamhet och om så är praktiskt möjligt med hänsyn till dess storlek bör man sörja för —

a) inrättande av företagshälsovård och av en skyddsavdelning inom företaget, tillsammans med andra företag eller enligt överenskommelse med ett utomstående organ;

b) anlitande av specialister för rådgivning beträffande särskilda arbetarskyddsproblem och övervakning av åtgärder för att lösa dem.

14. Arbetsgivare bör, där karaktären av företagets verksamhet ger anledning till detta, åläggas att offentliggöra sin politik och sina åtgärder på arbetarskyddsområdet samt de skyldigheter som utvecklas enligt dessa åtgärder, samt att tillställa alla arbetstagare denna information för kännedom på ett språk eller i en form som arbetstagare utan svårighet förstår;

15. 1) Arbetsgivare bör åläggas att regelbundet kontrollera tillämpningen av gällande normer för arbetarskyddet, exempelvis genom övervakning av miljöförhållandena, och att tid efter annan företa ingående undersökningar av situationen på detta område;

2) Arbetsgivare bör åläggas att föra sådana anteckningar av betydelse för arbetarskydd och arbetsmiljö som av vederbörande myndighet och myndigheter anses erforderliga; dessa kan innefatta anteckningar om alla anmälningspliktiga olycksfall i arbete och häl-

dents and injuries to health which arise in the course of or in connection with work, records of authorisations and exemptions under laws or regulations in the field and any conditions to which they may be subject, certificates relating to supervision of the health of workers in the undertaking, and data concerning exposure to specified substances and agents.

16. The arrangements provided for in Article 19 of the Convention should aim at ensuring that workers—

(a) take reasonable care for their own safety and that of other persons who may be affected by their acts or omissions at work;

(b) comply with instructions given for their own safety and health and those of others and with safety and health procedures;

(c) use safety devices and protective equipment correctly and do not render them inoperative;

(d) report forthwith to their immediate supervisor any situation which they have reason to believe could present a hazard and which they cannot themselves correct;

(e) report any accident or injury to health which arises in the course of or in connection with work.

17. No measures prejudicial to a worker should be taken by reference to the fact that, in good faith, he complained of what he considered to be a breach of statutory requirements or a serious inadequacy in the measures taken by the employer in respect of occupational safety and health and the working environment.

soskador som uppstår under eller i samband med arbete; anteckningar om givna tillstånd och medgivna undantaganden enligt lagstiftning på området samt villkor som eventuellt är förknippade med undantaganden; intyg rörande övervakningen av arbetstagarnas hälsa inom företaget; data rörande exponering för bestämda ämnen och agenser.

16. De åtgärder som föreskrivs i artikel 19 i konventionen bör syfta till att säkerställa att arbetstagare —

a) på rimligt sätt sörjer för sin egen säkerhet och säkerheten för andra personer som kan beröras av deras handlingar eller försummelser i arbetet;

b) rättar sig efter instruktioner som utfärdats för deras egen och andras säkerhet och hälsa och efter förfaranden på arbetarskyddets område;

c) använder säkerhetsanordningar och skyddsutrustning på rätt sätt och inte gör dem ineffektiva;

d) utan dröjsmål underrättar närmaste förman om varje situation som de har anledning tro kan innebära en risk och som de själva inte kan åtgärda;

e) anmäler alla olycksfall eller hälsoskador som uppstår under eller i samband med arbetet.

17. Inga för en arbetstagare ofördelaktiga åtgärder får vidtas på grund av det faktum att han i god tro har besvärat sig över vad han ansett vara ett överträdande av lagliga bestämmelser eller en allvarlig brist i de åtgärder som vidtagits av arbetsgivaren med avseende på arbetarskydd och arbetsmiljö.

V. Relations to Existing International Labour Conventions and Recommendations

18. This Recommendation does not revise any international labour Recommendation.

19. (1) In the development and application of the policy referred to in Article 4 of the Convention and without prejudice to their obligations under Conventions they have ratified, Members should refer to the interna-

V. Förhållande till gällande av internationella arbetsorganisationen antagna konventioner och rekommendationer

18. Denna rekommendation innebär inte någon ändring i någon gällande av internationella arbetsorganisationen antagen rekommendation.

19. 1) Vid utvecklingen och tillämpningen av den politik som avses i artikel 4 i konventionen och utan förfång för medlemsstaternas åtaganden enligt de konventioner de har ratificerat, bör medlemsstaterna åberopa de av

tional labour Conventions and Recommendations listed in the Appendix.

(2) The Appendix may be modified by the International Labour Conference, by a two-thirds majority, in connection with the future adoption or revision of any Convention or Recommendation in the field of safety and health and the working environment.

internationella arbetsorganisationen antagna konventionerna och rekommendationerna som är förtecknade i bilagan.

2) Bilagan kan ändras av internationella arbetskonferensen med två-tredjedels majoritet i samband med framtida antagande eller revision av någon konvention eller rekommendation avseende arbetarskydd och arbetsmiljö.

Appendix

List of Instruments Concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment Adopted by the International Labour Conference Since 1919

Year	Convention	Recommendation
1921	13. White Lead (Painting)	
1929	27. Marking of Weight (Packages Transported by Vessels)	
1937	62. Safety Provisions (Building)	53. Safety Provisions (Building)
1946	73. Medical Examinations (Seafarers)	79. Medical Examination of Young Persons
	77. Medical Examination of Young Persons (Industry)	
	78. Medical Examination of Young Persons (Non-industrial Occupations)	
1947	81. Labour Inspection	81. Labour Inspection
		82. Labour Inspection (Mining and Transport)
1949	92. Accommodation of Crews (Revised)	
1953		97. Protection of Workers' Health
1958		105. Ships' Medicine Chests
		106. Medical Advice at Sea
1959	113. Medical Examination (Fishermen)	112. Occupational Health Services
1960	115. Radiation Protection	114. Radiation Protection
1963	119. Guarding of Machinery	118. Guarding of Machinery
1964	120. Hygiene (Commerce and Offices)	120. Hygiene (Commerce and Office)
	121. Employment Injury Benefits	121. Employment Injury Benefits
1965	124. Medical Examination of Young Persons (Underground Work)	
1967	127. Maximum Weight	128. Maximum Weight
1969	129. Labour Inspection (Agriculture)	133. Labour Inspection (Agriculture)
1970	133. Accommodation of Crews (supplementary Provisions)	140. Crew Accommodation (Air Conditioning)
		141. Crew Accommodation (Noise Control)
	134. Prevention of Accidents (Seafarers)	142. Prevention of Accidents (seafarers)
1971	136. Benzene	144. Benzene
1974	139. Occupational Cancer	147. Occupational Cancer
1977	148. Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration)	156. Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration)
1979	152. Occupational Safety and Health (Dock Work)	160. Occupational Safety and Health (Dock Work)

Bilaga

Förteckning över instrument avseende arbetarskydd och arbetsmiljö antagna av internationella arbetskonferensen sedan 1919

År	Konvention	Rekommendation
1921	13. Blyvitt vid målning	
1929	27. Märkning av kollin vid fartygstransporter	
1937	62. Säkerhetsföreskrifter (Byggnadsindustrin)	53. Säkerhetsföreskrifter (Byggnadsindustrin)
1946	73. Läkarundersökning av sjömän	79. Läkarundersökning av minderåriga
	77. Läkarundersökning av minderåriga (industriellt arbete)	
	78. Läkarundersökning av minderåriga (icke-industriellt arbete)	
1947	81. Arbetsinspektion (industri och handel)	81. Arbetsinspektion
		82. Arbetsinspektion (gruvdrift och transport)
1949	92. Besättningsbostäder	
1953		97. Skydd för arbetarnas hälsa
1958		105. Skeppsapotek
		106. Medicinsk rådgivning till sjöss
1959	103. Läkarundersökning (fiskare)	112. Företagshälsovård
1960	115. Strålskydd	114. Strålskydd
1963	119. Maskinskydd	118. Maskinskydd
1964	120. Hygien (handels- och kontorsverksamhet)	120. Hygien (handels- och kontorsverksamhet)
	121. Förmåner vid yrkesskada	121. Förmåner vid yrkesskada
1965	124. Läkarundersökning av minderåriga (arbete under jord i gruvor)	
1967	127. Högsta vikt som får bäras av en arbetstagare	128. Högsta vikt som får bäras av en arbetstagare
1969	133. Yrkesinspektion (jordbruk)	133. Yrkesinspektion (jordbruk)
1970	133. Besättningsbostäder (tilläggsbestämmelser)	140. Luftkonditionering i besättningens bostäder
		141. Kontroll av buller i besättningens bostäder
	134. Förebyggande av olycksfall (sjöfolk)	142. Förebyggande av olycksfall (sjöfolk)
1971	136. Bensen	144. Bensen
1974	139. Yrkescancer	147. Yrkescancer
1977	148. Luftföroreningar, buller och vibrationer	156. Luftföroreningar, buller och vibrationer
1979	152. Arbetarskydd vid hamnarbete	160. Arbetarskydd vid hamnarbete

Översättning

Convention (No. 156) Concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities

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-seventh Session on 3 June 1981, and

Noting the Declaration of Philadelphia concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation which recognises that "all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity", and

Noting the terms of the Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers and of the resolution concerning a plan of action with a view to promoting equality of opportunity and treatment for women workers, adopted by the International Labour Conference in 1975, and

Noting the provisions of international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, namely the Equal Remuneration Convention and Recommendation, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, and Part VIII of the Human Resources Development Recommendation, 1975, and

Recalling that the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, does not expressly cover distinctions made on the basis of family responsibilities, and considering that supplementary standards are necessary in this respect, and

Noting the terms of the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965, and considering the

ILO:s konvention (nr 156) om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för internationella arbetsbyrån och samlats där den 3 juni 1981 till sitt sextiosjunde möte,

åberopar Philadelphiadeklarationen om ILO:s mål, som fastslår att "alla människor, oberoende av ras, tro eller kön, har rätt att främja sin materiella välfärd och sin andliga förkovran i frihet och värdighet och med ekonomisk trygghet och lika möjligheter",

åberopar bestämmelserna i deklarationen om kvinnliga arbetstagares jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling samt i resolutionen om en aktionsplan i syfte att främja jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling för kvinnliga arbetstagare, vilka antogs av internationella arbetskonferensen år 1975,

åberopar bestämmelserna i ILO-konventioner och -rekommendationer som syftar till att säkerställa jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare, nämligen 1951 års konvention och rekommendation om lika lön, 1958 års konvention och rekommendation om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning samt del VIII i 1975 års rekommendation om yrkesvägledning och yrkesutbildning vid utvecklingen av de mänskliga resurserna,

erinrar om att 1958 års konvention om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning inte uttryckligen täcker skillnader som görs på grundval av familjeansvar och anser att kompletterande normer är nödvändiga i detta avseende,

noterar bestämmelserna i 1965 års rekommendation om sysselsättning av kvinnor med familjeplikter och de förändringar som ägt

changes which have taken place since its adoption, and

Noting that instruments on equality of opportunity and treatment for men and women have also been adopted by the United Nations and other specialised agencies, and recalling, in particular, the fourteenth paragraph of the Preamble of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979, to the effect that States Parties are "aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and women", and

Recognising that the problems of workers with family responsibilities are aspects of wider issues regarding the family and society which should be taken into account in national policies, and

Recognising the need to create effective equality of opportunity and treatment as between men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers, and

Considering that many of the problems facing all workers are aggravated in the case of workers with family responsibilities and recognising the need to improve the conditions of the latter both by measures responding to their special needs and by measures designed to improve the conditions of workers in general, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities, 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-third day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Convention, which may be cited as the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981:

Article 1

1. This Convention applies to men and women workers with responsibilities in relation to their dependent children, where such responsibilities restrict their possibilities of

rum sedan dess antagande,

konstaterar att instrument om jämställdhet mellan män och kvinnor har antagits även av FN och andra fackorgan och erinrar särskilt om det fjortonde stycket i inledningen till 1979 års FN-konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnnor, vari sägs att konventionsstaterna är "medvetna om att en ändring av mannens traditionella roll liksom av kvinnans roll inom samhället och familjen är nödvändig för att full jämställdhet mellan män och kvinnor skall uppnås",

är medvetna om att problemen för arbetstagare med familjeansvar är en del av mer övergripande frågor beträffande familj och samhälle som bör beaktas i den nationella politiken,

är medvetna om behovet att skapa reell jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare med familjeansvar samt mellan sådana arbetstagare och övriga arbetstagare,

anser att många av de problem som berör alla arbetstagare är svårare för arbetstagare med familjeansvar och är medvetna om behovet att förbättra villkoren för de senare både genom åtgärder som inriktas på deras särskilda behov och genom åtgärder avsedda att förbättra villkoren för arbetstagare i allmänhet,

har beslutat anta vissa förslag om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar, en fråga som utgör den femte punkten på mötets dagordning,

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

antar denna den tjugotredje dagen i juni månad år nittonhundraåttioett följande konvention, som kan kallas 1981 års konvention om arbetstagare med familjeansvar.

Artikel 1

1. Denna konvention är tillämplig på manliga och kvinnliga arbetstagare med ansvar för egna barn som är beroende av sina föräldrar, när sådant ansvar begränsar deras möj-

preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

2. The provisions of this Convention shall also be applied to men and women workers with responsibilities in relation to other members of their immediate family who clearly need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

3. For the purposes of this Convention, the terms "dependent child" and "other member of the immediate family who clearly needs care or support" mean persons defined as such in each country by one of the means referred to in Article 9 of this Convention.

4. The workers covered by virtue of paragraphs 1 and 2 of this Article are hereinafter referred to as "workers with family responsibilities".

Article 2

This Convention applies to all branches of economic activity and all categories of workers.

Article 3

1. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, each Member shall make it an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged or wish to engage in employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and, to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities.

2. For the purposes of paragraph 1 of this Article, the term "discrimination" means discrimination in employment and occupation as defined by Articles 1 and 5 of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

Article 4

With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, all measures compatible with national conditions and possibilities shall be taken—

(a) to enable workers with family responsibilities to exercise their right to free choice of employment; and

ligheter att förbereda sig för, inträda i, delta i eller utveckla sig i arbetslivet.

2. Bestämmelserna i denna konvention skall också tillämpas på manliga och kvinnliga arbetstagare med ansvar för andra medlemmar av deras närmaste familj som uppenbart behöver deras omvårdnad eller stöd, när sådant ansvar begränsar deras möjligheter att förbereda sig för, inträda i, delta i eller utveckla sig i arbetslivet.

3. Med uttrycken "med ansvar för egna barn som är beroende av sina föräldrar" och "annan medlem av den närmaste familjen som uppenbart behöver omvårdnad eller stöd" avses i denna konvention personer som definieras som sådana i varje land genom någon av de metoder som anges i artikel 9 i denna konvention.

4. Arbetstagare som omfattas av konventionen med stöd av punkterna 1 och 2 i denna artikel kallas i det följande för "arbetstagare med familjeansvar".

Artikel 2

Denna konvention är tillämplig på alla områden av arbetsmarknaden och alla kategorier av arbetstagare.

Artikel 3

1. I syfte att skapa reell jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare skall varje medlemsstat i sin nationella politik sträva efter att göra det möjligt för personer med familjeansvar som har eller önskar få förvärvsarbete att utöva sin rätt att göra detta utan att utsättas för diskriminering och, så långt det är möjligt, utan konflikt mellan yrkes- och familjeansvar.

2. Ordet "diskriminering" i punkt 1 i denna artikel avser diskriminering i anställning och yrkesutövning i enlighet med definitionen i artiklarna 1 och 5 i 1958 års konvention om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning.

Artikel 4

I syfte att skapa reell jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare skall alla åtgärder som är förenliga med nationella förhållanden och möjligheter vidtas för att

a) göra det möjligt för arbetstagare med familjeansvar att utöva sin rätt till fritt val av sysselsättning och

(b) to take account of their needs in terms and conditions of employment and in social security.

Article 5

All measures compatible with national conditions and possibilities shall further be taken—

(a) to take account of the needs of workers with family responsibilities in community planning; and

(b) to develop or promote community services, public or private, such as child-care and family services and facilities.

Article 6

The competent authorities and bodies in each country shall take appropriate measures to promote information and education which engender broader public understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities, as well as a climate of opinion conducive to overcoming these problems.

Article 7

All measures compatible with national conditions and possibilities, including measures in the field of vocational guidance and training, shall be taken to enable workers with family responsibilities to become and remain integrated in the labour force, as well as to re-enter the labour force after an absence due to those responsibilities.

Article 8

Family responsibilities shall not, as such, constitute a valid reason for termination of employment.

Article 9

The provisions of this Convention may be applied by laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards, court decisions or a combination of these methods, or in any other manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of national conditions.

b) ta hänsyn till deras behov när det gäller anställningsvillkor och social trygghet.

Artikel 5

Alla åtgärder som är förenliga med nationella förhållanden och möjligheter skall också vidtas för att

a) ta hänsyn till behoven hos arbetstagare med familjeansvar i samhällsplaneringen och

b) att utveckla eller främja social service, offentlig eller privat, såsom barnomsorg samt service och anordningar för andra familjemedlemmar.

Artikel 6

Behöriga myndigheter och organ i varje land skall vidta lämpliga åtgärder för att främja information och utbildning som ökar allmänhetens förståelse för principen om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare liksom för de problem som möter arbetstagare med familjeansvar och skapar ett opinionsklimat som främjar lösandet av dessa problem.

Artikel 7

Alla åtgärder som är förenliga med nationella förhållanden och möjligheter, inklusive åtgärder för yrkesvägledning och yrkesutbildning, skall vidtas för att göra det möjligt för arbetstagare med familjeansvar att bli och förbli integrerade i arbetskraften liksom att återvända till arbetsmarknaden efter en frånvaro som berott på detta ansvar.

Artikel 8

Familjeansvar skall inte, som sådant, utgöra giltig orsak för anställnings upphörande.

Artikel 9

Bestämmelserna i denna konvention kan tillämpas genom lagstiftning, kollektivavtal, reglementen, skiljedom, domstolsutslag eller genom en kombination av dessa metoder, eller på annat lämpligt sätt som är förenligt med nationell praxis och tar hänsyn till de nationella förhållandena.

Article 10

1. The provisions of this Convention may be applied by stages if necessary, account being taken of national conditions: Provided that such measures of implementation as are taken shall apply in any case to all the workers covered by Article 1, paragraph 1.

2. Each Member which ratifies this Convention shall indicate in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation in what respect, if any, it intends to make use of the faculty given by paragraph 1 of this Article, and shall state in subsequent reports the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in that respect.

Article 11

Employers' and workers' organisations shall have the right to participate, in a manner appropriate to national conditions and practice, in devising and applying measures designed to give effect to the provisions of this Convention.

Article 12

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

Article 13

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 14

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 In-

Artikel 10

1. Bestämmelserna i denna konvention kan om nödvändigt tillämpas stegvis och med hänsyn tagen till nationella förhållanden, under förutsättning att de åtgärder som vidtas i varje fall tillämpas på alla arbetstagare som avses i artikel 1, punkt 1.

2. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention skall i sin första rapport om tillämpningen av konventionen, som inlämnas i enlighet med artikel 22 i ILO:s stadga, ange i vilket avseende, om något, den ämnar utnyttja den möjlighet som står öppen enligt punkt 1 i denna artikel och skall i följande rapporter uppge i vilken utsträckning konventionen tillämpas eller avses bli tillämpad i detta avseende.

Artikel 11

På ett för nationella förhållanden och praxis lämpligt sätt skall arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer ha rätt att delta i utarbetandet och genomförandet av åtgärder som är avsedda att omsätta bestämmelserna i denna konvention i praktiken.

Artikel 12

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

Artikel 13

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 medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.

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

Artikel 14

1. Medlemsstat 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

ternational 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.

för registrering. Uppsägningen får verkan först ett år efter det att den har registrerats.

2. Varje medlemsstat, 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.

Article 15

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.

Artikel 15

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall underrätta samtliga medlemmar av internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som generaldirektören 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 generaldirektören fästa medlemmarnas uppmärksamhet på den dag då konventionen träder i kraft.

Article 16

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.

Artikel 16

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

Article 17

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.

Artikel 17

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.

Article 18

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in

Artikel 18

1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention helt eller

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 14 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 19

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

delvis revideras, och den nya konventionen inte föreskriver annat,

a) skall, under förutsättning att den nya konventionen har trätt i kraft, en medlemsstats ratifikation av den nya konventionen i sig innefatta omedelbar uppsägning av denna konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 14 ovan;

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

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

Artikel 19

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

Recommendation (No. 165) Concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities

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-seventh Session on 3 June 1981, and

Noting the Declaration of Philadelphia concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation which recognises that "all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity", and

Noting the terms of the Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers and of the resolution concerning a plan of action with a view to promoting equality of opportunity and treatment for women workers, adopted by the International Labour Conference in 1975, and

Noting the provisions of international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, namely the Equal Remuneration Convention and Recommendation, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, and Part VIII of the Human Resources Development Recommendation, 1975, and

Recalling that the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, does not expressly cover distinctions made on the basis of family responsibilities, and considering that supplementary standards are necessary in this respect, and

Noting the terms of the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965, and considering the

Översättning

ILO:s rekommendation (nr 165) om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för internationella arbetsbyrån och samlats där den 3 juni 1981 till sitt sextiosjunde möte,

åberopar Philadelphiadeklarationen om ILO:s mål, som fastslår att "alla människor, oberoende av ras, religion eller kön, har rätt att främja sin materiella välfärd och sin andliga förkovran i frihet och värdighet och med ekonomisk trygghet och lika möjligheter",

åberopar bestämmelserna i deklarationen om kvinnliga arbetagares jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling samt i resolutionen om en aktionsplan i syfte att främja jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling för kvinnliga arbetstagare, vilka antogs av Internationella arbetskonferensen år 1975,

åberopar bestämmelserna i ILO-konventioner och -rekommendationer som syftar till att säkerställa jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare, nämligen 1951 års konvention och rekommendation om lika lön, 1958 års konvention och rekommendation om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning samt del VIII i 1975 års rekommendation om yrkesvägledning och yrkesutbildning vid utvecklingen av de mänskliga resurserna,

erinrar om att 1958 års konvention om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning inte uttryckligen täcker skillnader som görs på grundval av familjeansvar och anser att kompletterande normer behövs i detta avseende,

noterar bestämmelserna i 1965 års rekommendation om sysselsättning av kvinnor med familjeplikter och de förändringar som ägt

changes which have taken place since its adoption, and

Noting that instruments on equality of opportunity and treatment for men and women have also been adopted by the United Nations and other specialised agencies, and recalling, in particular, the fourteenth paragraph of the Preamble of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979, to the effect that States Parties are "aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and women", and

Recognising that the problems of workers with family responsibilities are aspects of wider issues regarding the family and society which should be taken into account in national policies, and

Recognising the need to create effective equality of opportunity and treatment as between men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers, and

Considering that many of the problems facing all workers are aggravated in the case of workers with family responsibilities, and recognising the need to improve the conditions of the latter both by measures responding to their special needs and by measures designed to improve the conditions of workers in general, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation, adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Recommendation, which may be cited as the Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981:

I. Definition, Scope and Means of Implementation

1. (1) This Recommendation applies to men and women workers with responsibilities in relation to their dependent children,

rum sedan dess antagande,

konstaterar att instrument om jämställdhet mellan män och kvinnor har antagits även av FN och andra fackorgan och erinrar särskilt om det fjortonde stycket i inledningen till 1979 års FN-konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, vari sägs att konventionsstaterna är "medvetna om att en ändring av mannens traditionella roll liksom av kvinnans roll inom samhället och familjen är nödvändig för att full jämställdhet mellan män och kvinnor skall uppnås",

är medvetna om att problemen för arbetstagare med familjeansvar är en del av mer övergripande frågor beträffande familj och samhälle som bör beaktas i den nationella politiken,

är medvetna om behovet att skapa reell jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare med familjeansvar samt mellan sådana arbetstagare och övriga arbetstagare,

anser att många av de problem som berör alla arbetstagare är svårare för arbetstagare med familjeansvar och är medvetna om behovet att förbättra villkoren för de senare både genom åtgärder som inriktas på deras särskilda behov och genom åtgärder avsedda att förbättra villkoren för arbetstagare i allmänhet,

har beslutat anta vissa förslag om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar, en fråga som utgör den femte punkten på mötets dagordning,

har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en internationell rekommendation och

antar denna den tjugotredje dagen i juni månad år nittonhundraåttioett följande rekommendation, som kan kallas 1981 års rekommendation om arbetstagare med familjeansvar.

I Definition, tillämpningsområde och metoder för genomförande

1. 1) Denna rekommendation är tillämplig på manliga och kvinnliga arbetstagare med ansvar för egna barn som är beroende av sina

where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

(2) The provisions of this Recommendation should also be applied to men and women workers with responsibilities in relation to other members of their immediate family who need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

(3) For the purposes of this Recommendation, the terms "dependent child" and "other member of the immediate family who needs care or support" mean persons defined as such in each country by one of the means referred to in Paragraph 3 of this Recommendation.

(4) The workers covered by virtue of subparagraphs (1) and (2) of this Paragraph are hereinafter referred to as "workers with family responsibilities".

föräldrar, när sådant ansvar begränsar deras möjligheter att förbereda sig för, inträda i, delta i eller utveckla sig i arbetslivet.

2) Bestämmelserna i denna rekommendation bör även tillämpas på manliga och kvinnliga arbetstagare med ansvar för andra medlemmar av deras närmaste familj som behöver deras omvårdnad eller stöd, när sådant ansvar begränsar deras möjligheter att förbereda sig för, inträda i, delta i eller utveckla sig i arbetslivet.

3) Med uttrycken "med ansvar för egna barn som är beroende av sina föräldrar" och "annan medlem av den närmaste familjen som behöver omvårdnad eller stöd" avses i denna rekommendation personer som definieras som sådana i varje land genom någon av de metoder som anges i punkt 3 i denna rekommendation.

4) Arbetstagare som omfattas av rekommendationen med stöd av 1) och 2) i denna punkt kallas i det följande för "arbetstagare med familjeansvar".

2. This Recommendation applies to all branches of economic activity and all categories of workers.

2. Denna rekommendation är tillämplig på alla områden av arbetsmarknaden och alla kategorier av arbetstagare.

3. The provisions of this Recommendation may be applied by laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards, court decisions or a combination of these methods, or in any other manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of national conditions.

3. Bestämmelserna i denna rekommendation kan tillämpas genom lagstiftning, kollektivavtal, reglementen, skiljedom, domstolsutslag eller genom en kombination av dessa metoder eller på annat lämpligt sätt som är förenligt med nationell praxis och tar hänsyn till de nationella förhållandena.

4. The provisions of this Recommendation may be applied by stages if necessary, account being taken of national conditions: Provided that such measures of implementation as are taken should apply in any case to all the workers covered by Paragraph 1, subparagraph (1).

4. Bestämmelserna i denna rekommendation kan om nödvändigt tillämpas stegvis och med hänsyn tagen till nationella förhållanden, under förutsättning att de åtgärder som vidtas i varje fall gäller arbetstagare som avses i punkt 1. 1).

5. Employers' and workers' organisations should have the right to participate, in a manner appropriate to national conditions and practice, in devising and applying measures designed to give effect to the provisions of this Recommendation.

5. På ett för nationella förhållanden och praxis lämpligt sätt bör arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer ha rätt att delta i utarbetandet och genomförandet av åtgärder som är avsedda att omsätta bestämmelserna i denna rekommendation i praktiken.

II. National Policy

6. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, each Member should make it an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged

II Nationell politik

6. I syfte att skapa reell jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare bör varje medlemsstat i sin nationella politik sträva efter att göra det möjligt för personer med familjeansvar som har eller önskar få för-

or wish to engage in employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and, to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities.

7. Within the framework of a national policy to promote equality of opportunity and treatment for men and women workers, measures should be adopted and applied with a view to preventing direct or indirect discrimination on the basis of marital status or family responsibilities.

8. (1) For the purpose of Paragraphs 6 and 7 above, the term "discrimination" means discrimination in employment and occupation as defined by Articles 1 and 5 of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

(2) During a transitional period special measures aimed at achieving effective equality between men and women workers should not be regarded as discriminatory.

9. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, all measures compatible with national conditions and possibilities should be taken—

(a) to enable workers with family responsibilities to exercise their right to vocational training and to free choice of employment;

(b) to take account of their needs in terms and conditions of employment and in social security; and

(c) to develop or promote child-care, family and other community services, public or private, responding to their needs.

10. The competent authorities and bodies in each country should take appropriate measures to promote information and education which engender broader public understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities, as well as a climate of opinion conductive to overcoming these problems.

11. The competent authorities and bodies in each country should take appropriate measures—

(a) to undertake or promote such research as may be necessary into the various aspects of the employment of workers with family responsibilities with a view to providing ob-

värvsarbete att utöva sin rätt att göra detta utan att utsättas för diskriminering och, så långt det är möjligt, utan konflikt mellan yrkes- och familjeansvar.

7. Inom ramen för en nationell politik för att främja jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare bör åtgärder beslutas och genomföras för att förhindra direkt eller indirekt diskriminering på grund av civilstånd eller familjeansvar.

8. 1) Ordet "diskriminering" i punkterna 6 och 7 ovan avser "diskriminering i anställning och yrkesutövning i enlighet med definitionen i artiklarna 1 och 5 i 1958 års konvention om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning.

2) Under en övergångsperiod bör särskilda åtgärder som syftar till full jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare inte anses som diskriminerande.

9. I syfte att skapa reell jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare med familjeansvar skall alla åtgärder som är förenliga med nationella förhållanden och möjligheter vidtas för att

a) göra det möjligt för arbetstagare med familjeansvar att utöva sin rätt till yrkesutbildning och fritt val av sysselsättning;

b) beakta deras behov när det gäller anställningsvillkor och social trygghet samt

c) utveckla eller främja barnomsorg, omsorg om andra familjemedlemmar och social service i övrigt, offentlig eller privat, som tillgodoser deras behov.

10. Behöriga myndigheter och organ i varje land bör vidta lämpliga åtgärder för att främja information och utbildning som ökar allmänhetens förståelse för principen om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare liksom för de problem som möter arbetstagare med familjeansvar och skapar ett opinionsklimat som främjar lösandet av dessa problem.

11. Behöriga myndigheter och organ i varje land bör vidta lämpliga åtgärder för att

a) genomföra eller främja sådan forskning som är nödvändig om skilda aspekter på sysselsättning av arbetstagare med familjeansvar i syfte att tillhandahålla saklig information

jective information on which sound policies and measures may be based; and

(b) to promote such education as will encourage the sharing of family responsibilities between men and women and enable workers with family responsibilities better to meet their employment and family responsibilities.

III. Training and Employment

12. All measures compatible with national conditions and possibilities should be taken to enable workers with family responsibilities to become and remain integrated in the labour force, as well as to re-enter the labour force after an absence due to those responsibilities.

13. In accordance with national policy and practice, vocational training facilities and, where possible, paid educational leave arrangements to use such facilities should be made available to workers with family responsibilities.

14. Such services as may be necessary to enable workers with family responsibilities to enter or re-enter employment should be available, within the framework of existing services for all workers or, in default thereof, along lines appropriate to national conditions; they should include, free of charge to the workers, vocational guidance, counselling, information and placement services which are staffed by suitably trained personnel and are able to respond adequately to the special needs of workers with family responsibilities.

15. Workers with family responsibilities should enjoy equality of opportunity and treatment with other workers in relation to preparation for employment, access to employment, advancement within employment and employment security.

16. Marital status, family situation or family responsibilities should not, as such, constitute valid reasons for refusal or termination of employment.

IV. Terms and conditions of employment

17. All measures compatible with national conditions and possibilities and with the legitimate interests of other workers should be taken to ensure that terms and conditions of employment are such as to enable workers with family responsibilities to reconcile their employment and family responsibilities.

som kan ligga till grund för en sund politik och effektiva åtgärder och

b) främja sådan utbildning som uppmanar till delat familjeansvar mellan män och kvinnor och gör det möjligt för arbetstagare med familjeansvar att bättre fullgöra sitt yrkes- och familjeansvar.

III Utbildning och sysselsättning

12. Alla åtgärder som är förenliga med nationella förhållanden och möjligheter bör vidtas för att göra det möjligt för arbetstagare med familjeansvar att bli och förbli integrerade i arbetskraften liksom att återvända till arbetslivet efter en frånvaro som berott på detta ansvar.

13. I enlighet med nationell politik och praxis bör arbetstagare med familjeansvar få tillgång till yrkesutbildning och, när det är möjligt, betald studieledighet för att kunna delta i sådan utbildning.

14. Sådan service som är nödvändig för att göra det möjligt för arbetstagare med familjeansvar att ta eller återuppta förvärvsarbete bör vara tillgänglig inom ramen för den service som finns för alla arbetstagare eller, i avsaknad därav, på sätt som är lämpade efter nationella förhållanden. Denna service bör inbegripa kostnadsfri yrkesvägledning, rådgivning samt informations- och arbetsförmedlingsservice som utförs av lämpligt utbildad personal och som kan tillgodose de särskilda behoven hos arbetstagare med familjeansvar på ett tillfredsställande sätt.

15. Det bör råda jämställdhet mellan arbetstagare med familjeansvar och andra arbetstagare när det gäller förberedelse för anställning, tillträde till anställning, befordran och anställningstrygghet.

16. Civilstånd, familjeförhållanden eller familjeansvar bör inte i sig utgöra giltig orsak för att vägra någon anställning eller för anställnings upphörande.

IV Anställningsvillkor

17. Alla åtgärder som är förenliga med nationella förhållanden och möjligheter och med andra arbetstagares legitima intressen bör vidtas för att säkerställa att anställningsvillkoren är sådana att det är möjligt för arbetstagare med familjeansvar att förena yrkes- och familjeansvar.

18. Particular attention should be given to general measures for improving working conditions and the quality of working life, including measures aiming at –

(a) the progressive reduction of daily hours of work and the reduction of overtime, and

(b) more flexible arrangements as regards working schedules, rest periods and holidays,

account being taken of the stage of development and the particular needs of the country and of different sectors of activity.

18. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt allmänna åtgärder för att förbättra förhållandena i arbetslivet, inklusive åtgärder som syftar till

a) en successiv minskning av den dagliga arbetstiden och en minskning av övertidsarbete och

b) mer flexibla anordningar beträffande arbetsscheman, viloperioder och semester,

varvid hänsyn bör tas till vilket utvecklingsstadium landet befinner sig i liksom till landets och olika näringslivssektorers särskilda behov.

19. Whenever practicable and appropriate, the special needs of workers, including those arising from family responsibilities, should be taken into account in shift-work arrangements and assignments to night work.

19. När det är möjligt och lämpligt bör arbetstagares särskilda behov, inklusive de problem som hänger samman med familjeansvar, beaktas vid uppläggningen av skiftarbete och vid hänvisning till nattarbete.

20. Family responsibilities and considerations such as the place of employment of the spouse and the possibilities of educating children should be taken into account when transferring workers from one locality to another.

20. Familjeansvar, inklusive makes/makas anställningsort och möjligheterna att uppfostra barnen, bör beaktas när arbetstagare förflyttas från en ort till en annan.

21. (1) With a view to protecting part-time workers, temporary workers and homeworkers, many of whom have family responsibilities, the terms and condititions on which these types of employment are performed should be adequately regulated and supervised.

21. 1) För att skydda deltidsarbetande, visstidsanställda och hemarbetande, som i många fall har familjeansvar, bör anställningsvillkoren för dessa typer av anställning regleras och kontrolleras på ett tillfredsställande sätt.

(2) The terms and conditions of employment, including social security coverage, of part-time workers and temporary workers should be, to the extent possible, equivalent to those of full-time and permanent workers respectively; in appropriate cases, their entitlement may be calculated on a pro rata basis.

2) Anställningsvillkoren, inklusive social trygghet, för deltidsarbetande och visstidsanställda bör så långt det är möjligt motsvara dem som gäller för heltidsarbetande respektive fast anställda. Då så är lämpligt bör deras rättigheter beräknas i förhållande till deras arbetstid.

(3) Part-time workers should be given the option to obtain or return to full-time employment when a vacancy exists and when the circumstances which determined assignment to part-time employment no longer exist.

3) Deltidsarbetande bör ges företräde att erhålla eller återvända till heltidsanställning när ett sådant arbete blir ledigt och när omständigheterna som låg till grund för deltidsanställning inte längre föreligger.

22. (1) Either parent should have the possibility, within a period immediately following maternity leave, of obtaining leave of absence (parental leave), without relinquishing employment and with rights resulting from employment being safeguarded.

22. 1) Endera föräldern bör ha möjlighet, inom en period omedelbart efter moderskapsledigheten, att få ledigt (föräldraledighet) utan att förlora sin anställning och med bevarande av rättigheter som grundar sig på anställningsförhållandet.

(2) The length of the period following maternity leave and the duration and conditions of the leave of absence referred to in subpara-

2) Längden på perioden som följer på moderskapsledigheten samt omfattningen av och villkoren för den ledighet som anges i 1) i

graph (1) of this Paragraph should be determined in each country by one of the means referred to in Paragraph 3 of this Recommendation.

(3) The leave of absence referred to in subparagraph (1) of this Paragraph may be introduced gradually.

23. (1) It should be possible for a worker, man or woman, with family responsibilities in relation to a dependent child to obtain leave of absence in the case of its illness.

(2) It should be possible for a worker with family responsibilities to obtain leave of absence in the case of the illness of another member of the worker's immediate family who needs that worker's care or support.

(3) The duration and conditions of the leave of absence referred to in subparagraphs (1) and (2) of this Paragraph should be determined in each country by one of the means referred to in Paragraph 3 of this Recommendation.

V. Child-care and family services and facilities

24. With a view to determining the scope and character of the child-care and family services and facilities needed to assist workers with family responsibilites to meet their employment and family responsibilities, the competent authorities should, in co-operation with the public and private organisations concerned, in particular employers' and workers' organisations, and within the scope of their resources for collecting information, take such measures as may be necessary and appropriate—

(a) to collect and publish adequate statistics on the number of workers with family responsibilities engaged in or seeking employment and on the number and age of their children and of other dependants requiring care; and

(b) to ascertain, through systematic surveys conducted more particularly in local communities, the needs and preferences for child-care and family services and facilities.

25. The competent authorities should, in co-operation with the public and private organisations concerned, take appropriate steps to ensure that child-care and family services and facilities meet the needs and prefer-

denna punkt bör fastställas i varje land på något av de sätt som anges i punkt 3 i denna rekommendation.

3) Den ledighet som avses i 1) i denna punkt kan införas stegvis.

23. 1) Det bör vara möjligt för arbetstagare, man eller kvinna, med ansvar för egna barn som är beroende av sina föräldrar att få ledigt om barnet blir sjukt.

2) Det bör vara möjligt för arbetstagare med familjeansvar att få ledigt vid sjukdom hos annan medlem av deras närmaste familj som är i behov av arbetstagarens omvårdnad eller stöd.

3) Omfattningen av och villkoren för sådan ledighet som åsyftas i 1) och 2) i denna punkt bör bestämmas i varje land på något av de sätt som anges i punkt 3 i denna rekommendation.

V Service och inrättningar för barnomsorg och omsorg om andra familjemedlemmar

24. För att fastställa omfattningen och inriktningen av den service och de inrättningar för barnomsorg och omsorg om andra familjemedlemmar som behövs för att hjälpa arbetstagare med familjeansvar att fullgöra sitt yrkes- och familjeansvar bör behöriga myndigheter inom ramen för sina resurser att samla information och i samarbete med berörda offentliga och enskilda organisationer, särskilt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, vidta sådana åtgärder som kan vara nödvändiga och lämpliga för att

a) insamla och publicera tillräcklig statistik om antalet arbetstagare med familjeansvar som har eller söker förvärvsarbete och om antal och ålder på deras barn och på andra familjemedlemmar som är beroende av deras omvårdnad samt

b) utröna behov och preferenser när det gäller service och inrättningar för barnomsorg och omsorg om andra familjemedlemmar genom systematiska undersökningar som utförs framför allt på lokal nivå.

25. Behöriga myndigheter bör i samarbete med berörda offentliga och enskilda organisationer vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att service och inrättningar för barnomsorg och omsorg om andra familjemedlem-

ences so revealed; to this end they should, taking account of national and local circumstances and possibilities, in particular—

(a) encourage and facilitate the establishment, particularly in local communities, of plans for the systematic development of child-care and family services and facilities, and

(b) themselves organise or encourage and facilitate the provision of adequate and appropriate child-care and family services and facilities, free of charge or at a reasonable charge in accordance with the workers' ability to pay, developed along flexible lines and meeting the needs of children of different ages, of other dependants requiring care and of workers with family responsibilities.

26. (1) Child-care and family services and facilities of all types should comply with standards laid down and supervised by the competent authorities.

(2) Such standards should prescribe in particular the equipment and hygienic and technical requirements of the services and facilities provided and the number and qualifications of the staff.

(3) The competent authorities should provide or help to ensure the provision of adequate training at various levels for the personnel needed to staff child-care and family services and facilities.

VI. Social security

27. Social security benefits, tax relief, or other appropriate measures consistent with national policy should, when necessary, be available to workers with family responsibilities.

28. During the leave of absence referred to in Paragraphs 22 and 23, the workers concerned may, in conformity with national conditions and practice, and by one of the means referred to in Paragraph 3 of this Recommendation, be protected by social security.

29. A worker should not be exluded from social security coverage by reference to the occupational activity of his or her spouse and

mar motsvarar de behov och preferenser som på detta sätt har klarlagts. I detta syfte bör de, med beaktande av nationella och lokala förhållanden, i synnerhet

a) uppmuntra och underlätta upprättandet av planer för en systematisk utveckling av service och inrättningar för barnomsorg och omsorg om andra familjemedlemmar, särskilt på lokal nivå samt

b) själva organisera, uppmuntra och underlätta tillhandahållandet av tillräcklig och lämplig service och inrättningar för barnomsorg och omsorg om andra familjemedlemmar, kostnadsfritt eller till en rimlig kostnad i enlighet med arbetstagarens betalningsförmåga. Denna service och dessa inrättningar bör vara flexibla och motsvara behoven hos barn i olika åldrar, hos andra familjemedlemmar som är beroende av omvårdnad samt hos arbetstagare med familjeansvar.

26. 1) Alla slag av service och inrättningar för barnomsorg och omsorg om andra familjemedlemmar bör uppfylla de normer som fastställs och kontrolleras av behöriga myndigheter.

2) Sådana normer bör särskilt föreskriva den utrustning och hygieniska och tekniska standard som skall gälla för den service och de inrättningar som tillhandahålls samt personalens storlek och kvalifikationer.

3) Behöriga myndigheter bör tillhandahålla eller bistå i tillhandahållandet av lämplig utbildning på olika nivåer för den personal som behövs för service och inrättningar för barnomsorg och omsorg om andra familjemedlemmar.

VI Social trygghet

27. Arbetstagare med familjeansvar bör när så erfordras åtnjuta socialförsäkringsförmåner, skattelättnad eller andra lämpliga åtgärder som är förenliga med nationell politik.

28. Under ledighet som avses under punkterna 22 och 23 kan berörda arbetstagare skyddas genom lagstiftning om social trygghet, i överensstämmelse med nationella förhållanden och praxis, och på något av de sätt som anges under punkt 3 i denna rekommendation.

29. En arbetstagare bör inte undantas från sociala trygghetsförmåner med åberopande av makas eller makes yrkesverksamhet och

entitlement to benefits arising from that activity.

30. (1) The family responsibilities of a worker should be an element to be taken into account in determining whether employment offered is suitable in the sense that refusal of the offer may lead to loss or suspension of unemployment benefit.

(2) In particular, where the employment offered involves moving to another locality, the considerations to be taken into account should include the place of employment of the spouse and the possibilites of educating children.

31. In applying Paragraphs 27 to 30 of this Recommendation, a Member whose economy is insufficiently developed may take account of the national resources and social security arrangements available.

VII. Help in exercise of family responsibilities

32. The competent authorities and bodies in each country should promote such public and private action as is possible to lighten the burden deriving from the family responsibilities of workers.

33. All measures compatible with national conditions and possibilities should be taken to develop home-help and home-care services which are adequately regulated and supervised and which can provide workers with family responsiblities, as necessary, with qualified assistance at a reasonable charge in accordance with their ability to pay.

34. Since many measures designed to improve the conditions of workers in general can have a favourable impact on those of workers with family responsibilities, the competent authorities and bodies in each country should promote such public and private action as is possible to make the provision of services in the community, such as public transport, supply of water and energy in or near workers' housing and housing with labour-saving layout, responsive to the needs of workers.

VIII. Effect on existing recommendations

35. This Recommendation supersedes the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965.

rättigheter till förmåner som uppkommer från denna verksamhet.

30. 1) En arbetstagares familjeansvar bör vara en omständighet som beaktas vid avgörande av huruvida en erbjuden anställning är lämplig i den meningen att avvisande av erbjudandet kan leda till förlust av eller tillfälligt bortfall av arbetslöshetsunderstöd.

2) Särskilt bör bland de omständigheter som sålunda beaktas ingå makans/makens arbetsplats och möjligheterna att uppfostra barnen, när den erbjudna anställningen förutsätter flyttning till annan ort.

31. Vid tillämpningen av punkterna 27–30 i denna rekommendation kan en medlemsstat vars ekonomi är otillräckligt utvecklad ta hänsyn till vilka nationella resurser och sociala trygghetsanordningar som är tillgängliga.

VII Underlättande av familjeansvar

32. Behöriga myndigheter och organ i varje land bör främja sådana offentliga och enskilda initiativ som är möjliga i syfte att underlätta de sysslor som hänger samman med arbetstagares familjeansvar.

33. Alla åtgärder som är förenliga med nationella förhållanden och möjligheter bör vidtas för att utveckla en på lämpligt sätt reglerad och kontrollerad hemtjänstverksamhet som, om så erfordras, kan tillhandahålla arbetstagare med familjeansvar kvalificerad hjälp till en rimlig kostnad i förhållande till deras betalningsförmåga.

34. Många åtgärder som är avsedda att förbättra förhållandena för arbetstagare i allmänhet kan ha en positiv effekt för arbetstagare med familjeansvar. Därför bör behöriga myndigheter och organ i varje land främja alla offentliga och privata initiativ som är möjliga och som syftar till att anpassa samhällets service, såsom allmänna kommunikationer, vatten- och energiförsörjning i eller i närheten av arbetstagares bostadsområden samt uppförande av välutrustade bostäder, till arbetstagares behov.

VIII Effekt på gällande rekommendationer

35. Denna rekommendation ersätter 1965 års rekommendation om sysselsättning av kvinnor med familjeplikter.

Bilaga 9
Översättning

Convention (No. 47) Concerning the Reduction of Hours of Work to Forty a Week.

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having met at Geneva in its Nineteenth Session on 4 June 1935,

Considering that the question of the reduction of hours of work is the sixth item on the agenda of the Session;

Considering that unemployment has become so widespread and long continued that there are at the present time many millions of workers throughout the world suffering hardship and privation for which they are not themselves responible and from which they are justly entitled to be relieved;

Considering that it is desirable that workers should as far as practicable be enable to share in the befefits of the rapid technical progress which is a characteristic of modern industry; and

Considering that in pursuance of the Resolutions adopted by the Eighteenth and Nineteenth Sessions of the International Labour Conference it is necessary that a continuous effort should be made to reduce of work in all forms of employment to such extent as is possible; adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and thiry-five the following Convention, which may be cited as the Forty-Hour Week Convention, 1935:

Article 1

Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention declares its approval of—

(a) the principle of a forty-hour week applied in such a manner that the standard of living is not reduced in consequence; and

(b) the taking or facilitating of such measures as may be judged appropriate to secure this end; and undertakes to apply this principle to classes of employment in accordance with the detailed provisions to be prescribed by such separate Conventions as are ratified by that Member.

ILO:s konvention (nr 47) om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har samlats i Genève den 4 juni 1935 till sitt nittonde möte,

beaktar att frågan om arbetstidens förkortning utgör den sjätte punkten på mötets dagordning,

anser att arbetslösheten fått sådan omfattning och erhållit sådan varaktighet, att det för närvarande i världen finns många miljoner arbetare, utsatta för elände och umbäranden, för vilket de inte själva bär ansvaret och varifrån de rätteligen kan göra anspråk på att bli befriade,

anser att det är önskvärt, att arbetarna såvitt möjligt bereds tillfälle få del av de förmåner som härrör ur den snabba tekniska utveckling, vilken kännetecknar den moderna industrin,

anser att det, i enlighet med resolutioner, som antagits av internationella arbetskonferensen vid dess adertonde och nittonde möten, är oundgängligt att göra en ansträngning för att i möjligaste mån förkorta arbetstiden inom alla slag av sysselsättning och

antar denna den tjugoandra dagen i juni månad år nittonhundratrettiofem följande konvention, som kan kallas 1935 års konvention om fyrtiotimmarsvecka:

Artikel 1

Varje medlem av internationella arbetsorganisationen, som ratificerar denna konvention, förklarar sig gilla:

a) principen om fyrtiotimmarsveckan, tillämpad på sådant sätt, att den inte medför sänkning av arbetarnas levnadsnivå;

b) vidtagande eller främjande av åtgärder, som kan anses ägnade att leda till detta mål;

och förbinder sig att, i enlighet med detaljföreskrifter som må kunna meddelas i särskilda konventioner, vilka ratificeras av medlemmen, tillämpa nämnda princip på olika slag av sysselsättning.

Article 2

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

Article 3

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 4

As soon as the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered, the Director-General of the International Labour Office shall so notify all the Members of the International Labour Organisation. He shall likewise notify them of the registration of ratifications which may be communicated subsequently by other Members of the Organisation.

Article 5

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.

Artikel 2

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

Artikel 3

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 två medlemsstaters ratifikationer har registrerats hos generaldirektören.

3. Därefter träder denna konvention i kraft för varje medlemsstat tolv månader från den dag, då dess ratifikation har registrerats.

Artikel 4

Så snart ratifikationerna för två medlemmar av internationella arbetsorganisationen registrerats, skall internationella arbetsbyråns generaldirektör därom underrätta alla medlemmarna av internationella arbetsorganisationen. Generaldirektören skall likaledes underrätta dem om registreringen av ratifikationer, som senare delgivits generaldirektören av andra medlemmar av organisationen.

Artikel 5

1. Medlemsstat, som ratificerat denna konvention, kan, sedan tio år förflutit från den tidpunkt, 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 den registrerats.

2. Varje medlemsstat, som ratificerat denna konvention 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.

Article 6

At the expiration of each period of ten years after the coming into force of this Convention, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall consider the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 7

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 5 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 ratitication 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 8

The French and English texts of this Convention shall both be authentic.

Artikel 6

Vid utgången av varje tioårsperiod, räknat från denna konventions ikraftträdande, skall internationella arbetsbyråns styrelse lämna arbetskonferensen en redogörelse för denna konventions tillämpning och ta under övervägande, om det finns anledning att på konferensens dagordning uppföra frågan om att helt eller delvis revidera konventionen.

Artikel 7

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 medlemsstats ratifikation av den nya konventionen i sig innefatta omedelbar uppsägning av denna konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 5 ovan;

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

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

Artkel 8

De franska och engelska texterna till denna konvention skall båda äga vitsord.

Norstedts Tryckeri, Stockholm 1982