

Regeringens proposition

2007/08:69



ILO:s konvention om ett ramverk för främjande av arbetsmiljö, m.m.

Prop.
2007/08:69

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 6 mars 2008

Fredrik Reinfeldt

Sven Otto Littorin
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås att riksdagen godkänner den av Internationella arbetskonferensen år 2006 antagna konventionen (nr 187) om ett ramverk för främjande av arbetsmiljö. I samband härmed informeras riksdagen även om den av arbetskonferensen antagna rekommendationen (nr 197) i samma ämne.

I propositionen lämnar regeringen en redogörelse för Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) rekommendation (nr 198) om anställningsförhållandet.

I propositionen gör regeringen även en förnyad prövning av om Sverige bör tillträda ILO:s konvention (nr 183) om skydd vid havandeskap och barnsörd. Regeringen anser att Sverige för närvarande inte bör tillträda konventionen nr 183.

1	Förslag till riksdagsbeslut	3
2	Ärendet och dess beredning.....	4
3	Konventionen (nr 187) och rekommendationen (nr 197) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö	5
3.1	Bakgrund.....	5
3.2	Konventionens och rekommendationens huvudsakliga innehåll	6
3.3	Godkännande av konventionen	7
4	Rekommendationen (nr 198) om anställningsförhållandet	13
4.1	Bakgrund.....	13
4.2	Rekommendationens huvudsakliga innehåll	13
4.3	Regeringens överväganden	16
5	Konventionen (nr 183) om skydd vid havandeskap och barns börd	16
5.1	Bakgrund.....	16
5.2	Konventionens huvudsakliga innehåll	17
5.3	Godkännande av konventionen	17
Bilaga 1	ILO:s konvention (nr 187) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö	22
Bilaga 2	ILO:s rekommendation (nr 197) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö.....	32
Bilaga 3	ILO:s rekommendation (nr 198) om anställningsförhållandet.....	43
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 6 mars 2008.....	53

1 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 2007/08:69

Regeringen föreslår att riksdagen godkänner ILO:s konvention (nr 187) om ett ramverk för främjande av arbetsmiljö.

2 Ärendet och dess beredning

Genom sin anslutning till Nationernas förbund år 1920 inträdde Sverige som medlem av Internationella arbetsorganisationen (ILO). ILO:s beslutande församling – Internationella arbetskonferensen (arbetskonferensen) – sammanträder i regel en gång per år. Arbetskonferensen kan enligt artikel 19 i organisationens stadga beträffande förslag, som förts upp på mötets dagordning, besluta antingen om en internationell konvention, avsedd att ratificeras av organisationens medlemmar, eller om en rekommendation, avsedd att övervägas vid lagstiftning eller på annat sätt men utan den bindande karaktär som en ratificerad konvention har. 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. I några få principiellt viktiga frågor har beslut fattats om en deklaration.

Inom högst arton månader efter att arbetskonferensens session avslutats ska varje medlemsstat förelägga landets lagstiftande församling antagna konventioner och rekommendationer för lagstiftning eller andra åtgärder. Varje medlemsstat har vidare skyldighet att underrätta Internationella arbetsbyråns (arbetsbyrån) generaldirektör om de åtgärder som har vidtagits för att uppfylla denna förpliktelse samt om vilka åtgärder som i övrigt har vidtagits.

Arbetskonferensen antog vid sitt nittiofemte möte, som hölls i Genève den 31 maj–16 juni 2006, en konvention (nr 187) och en rekommendation (nr 197) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö. Konventionen antogs med 455 röster för, 2 emot och 4 nedlagda. Rekommendationen antogs med 458 röster för, 3 emot och 6 nedlagda. Av de svenska ombuden röstade såväl regerings- som arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanterna för båda instrumenten. Vid mötet antog arbetskonferensen också den fristående rekommendationen (nr 198) om anställningsförhållandet. Rekommendationen antogs med 329 röster för, 94 röster emot och 30 nedlagda. Av de svenska ombuden röstade regerings- och arbetstagarrepresentanterna för rekommendationen medan arbetsgivarrepresentanten röstade mot.

Arbetskonferensen antog vid sitt åttioåttonde möte, som hölls i Genève den 30 maj–15 juni 2000, en konvention (nr 183) och en rekommendation (nr 191) om skydd vid havandeskap och barnsörd. Instrumenten förelades riksdagen genom prop. 2003/04:56. Granskningen av konventionen i förhållande till svensk lagstiftning visade att vissa konventionsbestämmelser kunde sakna full motsvarighet i det svenska regelverket. I avvaktan på det tolkningsbeskedet regeringen begärt från arbetsbyrån fann regeringen att Sverige inte borde ratificera konventionen. Med anledning av att tolkningsbeskedet inkommit gör regeringen i detta ärende en förnyad prövning av om ILO:s konvention (nr 183) om skydd vid havandeskap och barnsörd bör ratificeras av Sverige.

Texterna på engelska och svenska till de tre år 2006 antagna instrumenten finns i bilagorna 1–3. Texten på engelska och svenska till konventionen nr 183 och rekommendationen nr 191 finns som bilaga i prop.

2003/04:56. Konventionen nr 183, konventionen nr 187 och rekommendationen nr 197 samt rekommendationen nr 198 har, enligt bestämmelserna i ILO-konventionen (nr 144) om samråd på trepartsbasis för att främja genomförandet av ILO:s normer, remitterats till ILO-kommittén, som i sin tur inhämtat yttranden från i respektive fråga berörda myndigheter och organisationer. ILO-kommittén har inkommit till regeringen med ett andra yttrande över frågan om ratifikation av ILO:s konvention nr 183 med anledning av det inkomna tolkningsbeskedet från arbetsbyrån. ILO-kommittén bedömde inte att den behövde inhämta förnyade yttranden från berörda myndigheter och organisationer.

ILO-kommitténs yttranden och sammanställningar av remissyttrandena finns att tillgå i Näringsdepartementet respektive Arbetsmarknadsdepartementet (dnr N2000/6590/ARM, A2007/394/ARM, A2007/6495/ARM).

3 Konventionen (nr 187) och rekommendationen (nr 197) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö

3.1 Bakgrund

Frågan om ett ILO-instrument om arbetarskydd och arbetsmiljö togs upp till en första diskussion vid Internationella arbetskonferensen (arbetskonferensen) år 1980. Vid 1981 års arbetskonferens antogs enhälligt en konvention (nr 155) och en rekommendation (nr 164) om arbetarskydd och arbetsmiljö. Arbetskonferensen hade tidigare antagit ett antal konventioner och rekommendationer inom mer avgränsade, ämnesspecifika områden inom arbetsmiljösektorn. ILO (Internationella arbetsorganisationen) konventionen nr 155 utgör ett basinstrument på arbetsmiljöområdet och är till sitt innehåll av övergripande och generell karaktär. Konventionen nr 155 och den kompletterande rekommendationen nr 164 anmäldes för riksdagen genom prop. 1981/82:166 och konventionen nr 155 ratificerades av Sverige 1982.

År 2003 antog arbetskonferensen en global strategi för säkerhet och hälsa i arbetet. Som ett led i denna strategi föreslog arbetskonferensen i sina slutsatser att ett nytt övergripande instrument med syftet att främja tillämpningen av ILO:s arbetsmiljöinstrument och samtidigt förbättra nationella strukturer för säkerhet och hälsa på arbetsplatser skulle utarbetas. ILO:s styrelse beslutade samma år att föra upp frågan om ett nytt instrument på arbetskonferensens dagordning. Mot bakgrund av två rapporter utarbetade av Internationella arbetsbyrån (arbetsbyrån) diskuterades förslaget om ett nytt instrument i utskottet för säkerhet och hälsa första gången 2005.

Arbetet i utskottet karakteriserades av enighet om behovet av ett nytt internationellt instrument som främjar säkerhet och hälsa i arbetslivet. Den mest kontroversiella frågan handlade om valet av form för det nya instrumentet. Utskottet enades efter omröstning om att anta en konvention åtföljd av en rekommendation. Arbetskonferensen antog utskottets

rapport och beslutade anmoda styrelsen att föra upp säkerhet och hälsa i arbetslivet på agendan för 2006 års arbetskonferens med målet att anta en konvention och en rekommendation.

Under arbetskonferensen 2006 förhandlades en konventions- respektive rekommendationstext fram i ett särskilt utskott för säkerhet och hälsa. Arbetskonferensen antog utskottets förslag med de i avsnitt 2 angivna röstsiffrorna.

3.2 Konventionens och rekommendationens huvudsakliga innehåll

Konventionen hänvisar inledningsvis till paragraf III g) Philadelphia-deklarationen, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och dess uppföljning, antagen 1998, 1981 års konvention (nr 155) och rekommendation (nr 164) om arbetarskydd och arbetsmiljö samt andra ILO-instrument som berör ramverket för att främja arbetsmiljö. Det konstateras att det finns ett behov av ytterligare åtgärder för att minska arbetsolyckor, arbetssjukdomar och arbetsolycksfall med dödlig utgång.

Konventionen omfattar 14 artiklar. Artikel 1 innehåller definitioner av uttrycken nationell politik, nationellt arbetsmiljösystem eller nationellt system, nationellt arbetsmiljöprogram eller nationellt program samt nationell förebyggande arbetsmiljökultur. Därefter följer konventionens centrala bestämmelser i fyra artiklar med ett materiellt innehåll. Konventionen avslutas med nio artiklar som huvudsakligen rör procedurfrågor kopplade till själva ratifikationen.

Genom att ratificera konventionen förpliktar sig staterna att främja en fortlöpande förbättring av arbetsmiljön för att förhindra arbetsolyckor, arbetssjukdomar och arbetsolyckor med dödlig utgång genom att i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer utveckla en nationell politik, ett nationellt system och ett nationellt program (art. 2.1). För att uppfylla detta mål ska medlemsstaterna vidta vissa aktiva åtgärder inom vilka principerna i ILO:s tillämpliga arbetsmiljökonventioner beaktas samt överväga åtgärder för att utöka ratifikation av dessa konventioner (art. 2.2–3). De följande tre artiklarna anger vad som närmare avses med skyldigheterna enligt artikel 2. Den nationella politiken ska bl.a. främja grundläggande principer som att bedöma risker och hälsofaror i arbetet, bekämpa hälsorisker och faror i arbetsmiljön vid källan och utarbeta en nationell förebyggande arbetsmiljökultur som omfattar information, samråd och utbildning (art. 3). Det nationella systemet ska innehålla bl.a. lagar och bestämmelser, myndigheter som ansvarar för arbetsmiljöfrågor, ett system som garanterar bestämmelsernas efterlevnad samt företagsrelaterade arrangemang (art. 4). Det nationella programmet ska bl.a. syfta till att förebygga arbetsolyckor, arbetssjukdomar och arbetsolyckor med dödlig utgång samt främja säkerhet och hälsa på arbetsplatsen (art. 5). Konventionen innebär inte någon ändring av någon av ILO antagen konvention eller rekommendation (art. 6).

Rekommendationen innehåller bestämmelser som kompletterar bestämmelserna i konventionen. Enligt del I i rekommendationen bör den

nationella politiken enligt konventionen nr 187 beakta del II i konventionen (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö och de rättigheter, skyldigheter och det ansvar som vilar på arbetstagare, arbetsgivare och regeringar enligt den konventionen.

I del II i rekommendationen anges att medlemsstaterna i det nationella systemet bör beakta de ILO-instrument som berör ramverket för att främja arbetarskydd och arbetsmiljö och som finns förtecknade i bilagan till rekommendationen, särskilt 1981 års konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö, 1947 års konvention (nr 81) om arbetsinspektion samt 1969 års konvention (nr 129) om yrkesinspektion (jordbruk). Bestämmelserna i del II anger därefter mer i detalj hur det nationella systemet bör utformas genom bl.a. nationella kampanjer, främjande av verksamheter för tillhandahållande av utbildning om arbetsmiljön på olika nivåer, införande av arbetsmiljökoncept, underlättande av utbyte av arbetsmiljöstatistik och data och lämnande av information och råd till arbetsgivare och arbetstagare och deras respektive organisationer.

Del III innehåller bestämmelser om hur det nationella programmet bör utformas, bl.a. att det bör bygga på principer för bedömning och hantering av hälsofaror och risker, särskilt på arbetsplatsnivå, och identifiera prioriterade insatser. Det finns också bestämmelser om medverkan av andra berörda parter, att programmet bör samordnas med andra nationella program och att andra ILO-instrument, som berör ramverket för att främja arbetarskydd och arbetsmiljö, bör beaktas vid utformning och omprövning av programmet.

Del IV innehåller bestämmelser om hur medlemsstaterna bör utarbeta och regelbundet uppdatera en nationell profil som en grund för att utforma och revidera det nationella programmet. Profilen bör om det är tillämpligt innefatta bl.a. lagar och förordningar, kollektivavtal, ansvariga myndigheter, inspektionssystem och arrangemang för främjande av arbetsmiljö på arbetsplatserna.

Del V innehåller bestämmelser om internationellt samarbete och informationsutbyte.

3.3 Godkännande av konventionen

Regeringens förslag: Riksdagen godkänner ILO:s konvention (nr 187) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö.

ILO-kommittén: Konventionen nr 187 och rekommendationen nr 197 har remitterats till ILO-kommittén, som i sin tur inhämtat yttranden från Arbetsmiljöverket, Sjöfartsverket, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO).

ILO-kommittén finner det önskvärt att Sverige ratificerar konventionen.

Remissinstanserna: Arbetsmiljöverket bedömer att Sverige redan nu uppfyller de krav som anges i konventionen och rekommendationen, att det inte finns några hinder för ratificering av konventionen och att

rekommendationen inte föranleder några åtgärder. Sveriges Kommuner och Landsting anser att huvudinriktningen av arbetsmiljöarbetet i Sverige synes följa ILO:s konvention och rekommendation samt anger att de gärna medverkar i det arbete som omfattas av konventionen. LO ser inga hinder för att ratificera konventionen. TCO anser att det är av yttersta vikt att Sverige ratificerar konventionen och tillstyrker rekommendationen. Sjöfartsverket bedömer att Sverige redan nu i allt väsentligt uppfyller de krav som anges i konventionen och rekommendationen, att det inte finns något hinder för ratificering av konventionen och att rekommendationen inte föranleder några åtgärder. Svenskt Näringsliv och SACO har avstått från att besvara remissen.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen anser att konventionen uppfylls genom regeringens politik på arbetsmiljöområdet samt genom lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF), arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML), arbetsmiljöförordningen (1977:1166) (AMF), förordningen (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket, myndighetsförordningen (2007:515), Arbetsmiljöverkets föreskrifter, särskilt verkets föreskrifter om Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM (AFS 2001:1) samt Sjöfartsverkets föreskrifter och allmänna råd på fartyg (SJÖFS 2005:23) och föreskrifterna och allmänna råd om skyddsanordningar och skyddsåtgärder på fartyg (SJÖFS 2005:25).

Konventionens samrådsskyldighet uppfylls bl.a. genom regeringens regelmässiga samråd med arbetsmarknadens parter via exempelvis remissförfarande och genom Arbetsmiljöverkets löpande samråds-skyldighet med arbetsmarknadens parter.

Definitioner och mål

Artikel 1 ger definitioner på de begrepp som nämns i övriga artiklar.

Artikel 2 anger målet med konventionen.

Enligt artikel 2.1 ska varje medlemsstat främja en fortlöpande förbättring av arbetsmiljön genom att i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarernas mest representativa organisationer utveckla en nationell politik, ett nationellt system och ett nationellt program.

Enligt artikel 2.2 ska varje medlemsstat vidta aktiva åtgärder för att successivt skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö genom ett nationellt system och nationella program för arbetstagarernas säkerhet och hälsa genom att beakta de principer som läggs fast i ILO:s instrument och som är av betydelse för ramverket för att främja arbetarskydd och arbetsmiljö. Innebörden av skyldigheterna enligt artikel 2.1–2 klarläggs i artiklarna 3–5. Svensk rätts förhållande till dessa skyldigheter behandlas därför i samband med de artiklarna.

Enligt artikel 2.3 ska varje medlemsstat i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarernas mest representativa organisationer med jämna mellanrum överväga åtgärder som kan vidtas för att ratificera ILO:s tillämpliga arbetsmiljökonventioner.

Sverige har ratificerat samtliga ILO-instrument som finns förtecknade i bilagan till rekommendationen (nr 164) om arbetarskydd och arbetsmiljö. I Sverige finns en trepartiskt sammansatt kommitté benämnd ILO-kommittén. Kommittén ska bl.a. med lämpliga tidsmellanrum behandla frågor

om tillämpningen av icke ratificerade konventioner och rekommendationer, som ännu inte har börjat tillämpas, i syfte att överväga vilka åtgärder som kan vidtas för att främja deras genomförande och i förekommande fall ratificering (2 § c förordning (1977:987) med instruktion för ILO-kommittén). Sverige uppfyller därmed konventionens artikel 2.

En nationell politik

Artikel 3 handlar om den nationella politiken.

Enligt artikel 3.1 ska varje medlemsstat främja en säker och hälsosam arbetsmiljö genom att utforma en nationell politik dvs. den nationella politik för arbetarskydd och arbetsmiljö som har utarbetats i enlighet med principerna i artikel 4 i konventionen (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö (jfr art. 1 a).

Sverige har utformat en nationell politik för arbetsmiljöområdet som bl.a. kommer till uttryck i budgetpropositionen. Den svenska regeringens mål för verksamhetsområdet arbetsmiljö formuleras som en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, är anpassad till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar samt är utvecklande för individen. Det pågår för närvarande ett arbete inom Arbetsmarknadsdepartementet med att ta fram ett underlag för den framtida arbetsmiljöpolitiken (se *Arbetsmiljön och utanförskapet – en tankesamling för den framtida arbetsmiljöpolitiken*, DS 2008:16). Arbetet kommer att utföras i en bred samverkan och diskussion med arbetsmarknadens parter och andra aktörer inom området. Sverige uppfyller därmed konventionens artikel 3.1.

Enligt artikel 3.2 ska varje medlemsstat på alla relevanta nivåer verka för arbetstagarnas rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö.

Av 1 kap. 1 § AML framgår att den huvudsakliga inriktningen av arbetsmiljöarbetet ska vara att förebygga ohälsa och olycksfall. Det framgår också av den grundläggande bestämmelsen om arbetsgivarens skyldigheter i 3 kap. 2 § AML. Enligt den bestämmelsen ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Ändamålsbestämmelsen i 1 kap. 1 § AML går emellertid längre än att ohälsa och olycksfall ska förebyggas. Ändamålet är också att ”även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö”, vilket innebär att människors behov i vid bemärkelse ska beaktas. En viktig princip i det förebyggande arbetet är att arbetsmiljöarbetet integreras i verksamhetens planering, ledning och drift på ett systematiskt sätt. Detta är kärnan i begreppet ”systematiskt arbetsmiljöarbete”. Arbetsmiljöarbetet får inte vara en ”sidovagn” till verksamheten i övrigt. I samband med överväganden och beslut om verksamheten ska arbetsmiljöfrågorna vara med. Sverige uppfyller därmed konventionens artikel 3.2.

Enligt artikel 3.3 ska varje medlemsstat vid utformningen av sin nationella politik, mot bakgrund av nationella förhållanden och praxis och i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer, främja sådana grundläggande principer som att bedöma risker och hälsofaror i arbetet, bekämpa hälsorisker i arbetsmiljön vid källan och utarbeta en nationell förebyggande arbetsmiljökultur som omfattar information, samråd och utbildning.

Både lagstiftning och utarbetande av Arbetsmiljöverkets föreskrifter sker i samråd med arbetsmarknadens parter. SAM är den grundläggande föreskriften inom arbetsmiljöområdet. Av 2 § SAM framgår att med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Med stöd av denna och andra föreskrifter kan antalet olyckor och olycksfall i arbetet begränsas. Arbetsmiljöverket genomför SAM-konferenser med arbetsmarknadens parter och inspektörer från Arbetsmiljöverkets distrikt. Arbetsmiljöverket tillhandahåller utbildningar för att medvetandegöra arbetsgivarna om deras skyldighet att tillämpa SAM i sin verksamhet så att en god arbetsmiljö kan uppnås. Liknande utbildning planeras även för skyddsombud. Riktad information lämnas av Arbetsmiljöverket till olika aktörer inom arbetslivet, t.ex. till revisorer inom kommuner och landsting. Sverige uppfyller därmed konventionens artikel 3.3.

Ett nationellt system

Artikel 4 handlar om det nationella systemet.

Enligt artikel 4.1 ska varje medlemsstat i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagnas mest representativa organisationer fastställa, upprätthålla, fortlöpande utveckla och med jämna mellanrum ompröva ett nationellt system för arbetsmiljö dvs. den infrastruktur som bildar den huvudsakliga ramen för genomförande av den nationella politiken och nationella arbetsmiljöprogram (jfr art. 1 b). I det nationella systemet för arbetsmiljö ska bl.a. ingå följande (artikel 4.2):

- a) lagar och förordningar och, när så är lämpligt, kollektivavtal och eventuellt andra instrument som rör arbetsmiljön,
- b) myndighet(er) eller organ som ansvarar för arbetsmiljöfrågor och som utses enligt nationell lag och praxis,
- c) ett system som garanterar att nationella lagar och förordningar efterlevs, bl.a. inspektionssystem, och
- d) arrangemang för att inom företaget främja samarbete mellan ledningen, arbetstagnarna och deras representanter som ett väsentligt inslag i arbetsplatsrelaterade förebyggande åtgärder.

I det svenska nationella systemet för arbetsmiljö ingår bl.a. lagar och förordningar. Arbetsmiljöverket är den myndighet som ansvarar för tillsyn av arbetsmiljölagstiftningen och som har en organisation som garanterar att den efterlevs, bl.a. genom sitt inspektionssystem. Regeringen ger närmare anvisningar för verksamheten i det årliga regleringsbrevet till Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket utfärdar föreskrifter till arbetsmiljölagen och beslutar de närmare prioriteringarna inom den ram som regeringen gett. Den svenska arbetsmiljölagstiftningen har huvudsakligen karaktären av offentligrättslig skyddslagstiftning. Den ställer upp tvingande krav på hur arbetsmiljön ska vara beskaffad och vilka skyldigheter som gäller. Arbetsmiljöverket har ansvaret för att lagstiftningen efterlevs och har utvecklat en effektiv arbetsmiljötillsyn, särskilt inriktad på att nå de arbetsställen med störst risk för ohälsa och olycksfall. Samverkan mellan arbetsgivare och

arbetstagare i det lokala arbetsmiljöarbetet är en av grundpelarna i arbetsmiljölagstiftningen. Av 3 kap. 1 a § AML framgår att arbetsgivare och arbetstagare har en skyldighet att samverka för att uppnå en god arbetsmiljö. Av 6 kap. 1 § AML framgår att arbetsgivare och arbetstagare ska bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. Bestämmelserna i övrigt i 6 kap. AML beskriver hur samverkan ska ske. Sverige uppfyller därmed konventionens artikel 4.2.

Enligt artikel 4.3 ska det, när det är lämpligt, i det nationella systemet för arbetsmiljö ingå följande:

- a) ett nationellt/nationella rådgivande trepartsorgan som har hand om arbetsmiljöfrågor,
- b) informations- och rådgivningstjänster för arbetsmiljöfrågor,
- c) tillhandahållande av utbildning i arbetsmiljöfrågor,
- d) företagshälsovård enligt nationell lag och praxis,
- e) arbetsmiljöforskning,
- f) ett system för insamling och analys av data om arbetsolyckor och arbetssjukdomar, med beaktande av tillämpliga ILO-instrument. (2002 års protokoll till ILO:s konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö är ett sådant instrument.)
- g) bestämmelser om samordning av berörda system för försäkring eller social trygghet som omfattar arbetsolyckor och arbetssjukdomar och
- h) stödfunktioner för en successiv förbättring av arbetsmiljön i mikroföretag, små och medelstora företag och den informella ekonomin.

Nationella rådgivande trepartsorgan finns på Arbetsmarknadsdepartementet och på Arbetsmiljöverket. Vid behov inbjuder Arbetsmarknadsdepartementet representanter från andra departement till samråden. Sverige får anses uppfylla konventionens artikel 4.3 a).

Arbetsmiljöverket tillhandahåller rådgivning och information om olika ämnesområden, branscher och yrkesgrupper. Det handlar om arbetsmiljöproblem, arbetssjukdomar och specifika ämnen. Där finns även konkret information om risker som kan uppstå på arbetsställen och hjälp till företag om lämpliga åtgärder. Sverige uppfyller konventionens artikel 4.3 b).

Arbetsmiljöverket utbildar regelbundet relevanta aktörer i innebörden av skyldigheterna bl.a. kopplade till det systematiska arbetsmiljöarbetet. Sverige uppfyller konventionens artikel 4.3 c).

AML utgår från att arbetsgivaren ska tillhandahålla resurser för kontroll av arbetsmiljön och ansvara för att de anställdas förhållanden är tillfredsställande från säkerhets, hälso- och anpassningssynpunkt. Av 3 kap. 2 b § AML framgår att arbetsgivaren ska svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Sverige uppfyller konventionens artikel 4.3 d).

I det svenska systemet bedrivs den statligt finansierade arbetsmiljöforskningen på universitet och högskolor. Sverige uppfyller konventionens artikel 4.3 e).

Arbetsmiljöverket är statistikansvarig myndighet för arbetsskador och publicerar årlig arbetsskadestatistik baserad på anmälningar av arbetsolycksfall och arbetssjukdomar. Dessutom ingår en begränsad redovisning av olycksfall på väg till eller från arbetet. På uppdrag av Arbetsmiljöverket genomför Statistiska Centralbyrån (SCB) årligen en urvalsundersökning, kopplad till arbetskraftsundersökningarna (AKU), som rör

arbetsorsakade besvär. SCB publicerar på uppdrag av Arbetsmiljöverket årligen officiell statistik från denna undersökning. Sverige uppfyller konventionens artikel 4.3 f) och artikel 6 i 2002 års protokoll till konventionen (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö .

I 8 kap. 1 § lagen om arbetsskadeförsäkring finns ett krav på arbetsgivaren att anmäla arbetsskada till Försäkringskassan. I 2 a § arbetsmiljöförordningen regleras läkares plikt att till Arbetsmiljöverket anmäla sjukdomar som kan ha samband med arbetet och är av intresse från arbetsmiljösynpunkt. Sverige uppfyller konventionens artikel 4.3 g).

AML är tillämplig på så gott som hela arbetslivet med dess skilda verksamhetsgrenar och skiftande arbetsformer. Framförallt gäller den i anställningsförhållanden men är också tillämplig på ensamföretagare i väsentliga delar. Sverige uppfyller konventionens artikel 4.3 h).

Ett nationellt program

Artikel 5 handlar om det nationella arbetsmiljöprogrammet.

Enligt artikel 5.1 ska varje medlemsstat, i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarernas mest representativa organisationer utforma, genomföra, övervaka, utvärdera och med jämna mellanrum ompröva ett nationellt arbetsmiljöprogram, dvs. varje nationellt program som innefattar mål som ska uppnås inom en förutbestämd tidsram, prioriteringar och handlingsplaner och som är utformade för att förbättra arbetsmiljön, samt hjälpmedel för att bedöma framstegen.

Enligt artikel 5.2 ska det nationella programmet

a) främja utvecklingen av en nationell förebyggande arbetsmiljökultur dvs. en kultur i vilken rätten till en säker och hälsosam arbetsmiljö respekteras på alla nivåer och där regering, arbetsgivare och arbetstagare aktivt medverkar till att trygga en säker och hälsosam arbetsmiljö genom ett system där rättigheter, ansvar och skyldigheter preciseras och där principen om förebyggande arbetsmiljöarbete har högsta prioritet,

b) medverka till skyddet av arbetstagare genom att så långt det rimligen låter sig göras och i enlighet med nationell lag och praxis avlägsna eller minimera arbetsrelaterade risker och faror för att förebygga arbetsolyckor, arbetssjukdomar och arbetsolyckor med dödlig utgång samt främja säkerhet och hälsa på arbetsplatsen,

c) utformas och omprövas på grundval av en analys av det nationella läget när det gäller arbetsmiljön inklusive en analys av det nationella systemet för arbetsmiljöfrågor,

d) innefatta mål och indikatorer på framsteg, och

e) så långt möjligt stödjas av andra kompletterande nationella program och planer som ska medverka till att en säker och hälsosam arbetsmiljö successivt uppnås.

Regeringens mål för verksamhetsområdet arbetsmiljö är en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, är anpassad till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar samt är utvecklande för individen. Resultatredovisning för målet och analys av utvecklingen inom området sker årligen i budgetpropositionen med hjälp av ett antal indikatorer. Arbetsmiljöverket har regeringens och riksdagens uppdrag att se till att arbetsmiljön uppfyller de krav som finns i arbetsmiljölagen om en bra

och utvecklande arbetsmiljö. Arbetet bedrivs genom att verket utfärdar juridiskt bindande föreskrifter, inspekterar arbetsställen och sprider information. Arbetsmiljöverket bedriver sin verksamhet i samråd med arbetsmarknadens parter. Sverige uppfyller därmed konventionens artikel 5.1 och 5.2.

Enligt artikel 5.3 ska det nationella programmet ges bred publicitet och så långt möjligt stödjas och främjas av de högsta nationella myndigheterna.

Regeringen stödjer och främjar det nationella programmet genom det årliga anslag som beviljas Arbetsmiljöverket och som avser kostnader för personal, lokaler och övrig förvaltning.

Sammanfattande bedömning

Regeringen finner det önskvärt att Sverige ratificerar ILO:s konvention (nr 187) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö. I avsnittet ovan har visats att konventionens bestämmelser motsvaras av det svenska regelsystemet.

Sammanfattningsvis gör regeringen bedömningen att Sverige lever upp till de krav som anges i konventionen och därför kan ratificera konventionen.

Rekommendationen föranleder enligt regeringens mening ingen ytterligare åtgärd.

4 Rekommendationen (nr 198) om anställningsförhållandet

4.1 Bakgrund

Frågan om ett ILO-instrument inom ämnet anställningsförhållandet har behandlats av Internationella arbetskonferensen (arbetskonferensen) vid ett flertal tillfällen: 1997, 1998, 2003 och 2006.

Vid arbetskonferensen i juni 2003 togs omfattningen av anställningsförhållandet upp till så kallad generell diskussion, vilket ledde till antagandet av en resolution och ett antal slutsatser, bl.a. avseende inriktningen på det fortsatta arbetet, vilket skulle vara en rekommendation. ILO:s styrelse beslutade 2004 att föra upp ämnet anställningsförhållandet på dagordningen för arbetskonferensen 2006, detta med målet att kunna anta en rekommendation. Efter avslutad utskottsbehandling antog arbetskonferensen i juni 2006 rekommendationen (nr 198) om anställningsförhållandet med de i avsnitt 5 angivna röstsiffrorna.

4.2 Rekommendationens huvudsakliga innehåll

Rekommendationen består av en inledning och fyra avsnitt.

Inledningsvis konstateras bl.a. att skyddet av arbetstagare är centralt i Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) mandat och stämmer överens med de principer som läggs fast i ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, antagen år 1998, och ILO:s agenda för arbete under anständiga villkor.

En nationell politik för skyddet av arbetstagare

Det första avsnittet behandlar behovet av att det finns en nationell politik för skyddet av arbetstagare i ett anställningsförhållande. Enligt rekommendationen bör medlemsstaterna med lämpliga intervall revidera och vid behov klarlägga och anpassa tillämpningsområdet för lagar och förordningar i syfte att tillförsäkra arbetstagare ett effektivt skydd. Arten och omfattningen av detta skydd bör fastställas i nationell lag eller praxis, eller bådadera. Reglerna bör vara tydliga och ägnade att trygga ett effektivt skydd. Den nationella politiken bör utformas i samråd med parternas mest representativa organisationer. Nationell politik bör minst omfatta åtgärder för att:

- ge vägledning om hur man fastställer att ett anställningsförhållande föreligger och om skillnaden mellan anställda och egenföretagare,
- bekämpa dolda anställningsförhållanden,
- garantera normer som är tillämpliga på alla typer av avtalskonstruktioner, bl.a. sådana som berör flera parter, så att anställda arbetstagare får det skydd de har rätt till,
- garantera att normer som är tillämpliga på alla typer av avtalskonstruktioner slår fast vem som ansvarar för det skydd de ger,
- ge effektiv tillgång till förfaranden och verktyg för att avgöra tvister om huruvida ett anställningsförhållande föreligger och villkoren i detta,
- trygga efterlevnad och faktisk tillämpning av lagar och förordningar om anställningsförhållandet, och
- utbilda personer med uppgift att lösa tvister och upprätthålla nationella arbetsrättsliga lagar och normer om tillämpliga internationella arbetsnormer, komparativ rätt och rättspraxis.

Medlemsstaterna bör vidare särskilt trygga ett effektivt skydd för arbetstagare som särskilt påverkas av osäkerhet avseende om ett anställningsförhållande föreligger. Vikten av att beakta jämställdhetsaspekten och av ett effektivt skydd för migrerande arbetstagare lyfts fram särskilt. Nationell politik för att skydda arbetstagare i ett anställningsförhållande bör inte inkräkta på faktiska civilrättsliga eller kommersiella relationer, men samtidigt måste den tillförsäkra personer i ett anställningsförhållande det skydd de har rätt till.

Fastställande av ett anställningsförhållande

Det andra avsnittet behandlar fastställandet av om ett anställningsförhållande föreligger. Fastställande av om det föreligger ett anställningsförhållande bör främst vägledas av fakta. Medlemsstaterna bör främja tydliga metoder för att vägleda när det gäller att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger. Medlemsstaterna bör överväga möjligheten att:

- tillåta ett brett urval av metoder för att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger,
- införa en legal presumtion om att ett anställningsförhållande föreligger när en eller flera tillämpliga indikatorer föreligger,
- fastställa att arbetstagare med vissa karakteristika, ska anses vara antingen anställda eller egenföretagare.

Medlemsstaterna kan överväga att klart definiera de villkor som ska gälla för att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger. Medlemsstaterna bör överväga möjligheten att i sina lagar och förordningar eller på annat sätt fastställa specifika indikatorer för att ett anställningsförhållande föreligger. Exempel på sådana indikatorer ges. Ansvaret för att lösa tvister om huruvida ett anställningsförhållande föreligger och villkoren för detta bör vila på arbetsdomstolar eller andra domstolar eller skiljedomsorgan som arbetstagare och arbetsgivare har effektiv tillgång till. Det bör vidtas åtgärder i syfte att trygga att regler avseende anställningsförhållandet respekteras och tillämpas, t.ex. genom yrkesinspektionen och i samarbete mellan den och socialförsäkringsmyndigheter och skattemyndigheter. Arbetsmarknadsmyndigheter och till dessa knutna organ bör när det gäller anställningsförhållandet regelbundet se över sina program och metoder för verkställighet. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt yrken och sektorer där andelen kvinnliga arbetstagare är stor. Effektiva metoder för att undanröja incitament att dölja ett anställningsförhållande bör utarbetas. Medlemsstater bör främja den roll kollektivavtal och dialogen mellan arbetsmarknadens parter har, bland andra som ett sätt att finna lösningar på frågor som rör anställningsförhållandets räckvidd på nationell nivå.

Övervakning och genomförande

Det tredje avsnittet avser övervakning och genomförande. Medlemsstaterna bör enligt rekommendationen ha ett lämpligt organ för att övervaka förändringar av arbetsmarknaden och arbetets organisation och för att utforma råd om hur åtgärder som rör anställningsförhållande ska vidtas och genomföras. Arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer bör vara företrädare som jämställda parter i detta. De bör vid behov konsulteras. Medlemsstaterna bör på olika sätt skaffa information om förändringar i arbetsformer och arbetets struktur. Medlemsstaterna bör skapa nationella system för att trygga att anställningsförhållanden kan identifieras effektivt vid tillhandahållandet av tjänster över gränserna. De bör överväga att utveckla systematiska kontakter och utbyte av information i frågan med andra stater.

Slutbestämmelse

Det fjärde avsnittet innehåller en slutbestämmelse som anger att rekommendationen inte reviderar 1997 års rekommendation (nr 188) om privat arbetsförmedling och inte heller kan revidera 1997 års konvention (nr 181) om privat arbetsförmedling.

Regeringens bedömning: ILO:s rekommendation (nr 198) om anställningsförhållandet föranleder ingen åtgärd.

ILO-kommittén: Rekommendationen (nr 198) om anställningsförhållandet har remitterats till ILO-kommittén, som i sin tur inhämtat yttranden från Arbetsdomstolen, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsmiljöverket, Medlingsinstitutet, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarverket, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges Akademikers Centralorganisation och Företagarnas Riksorganisation.

ILO-kommittén finner inte att rekommendationen föranleder några åtgärder i Sverige.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna anser att rekommendationen föranleder några åtgärder i Sverige. TCO anför dock att rekommendationen bör uppmärksammas i arbetet med reformer som påverkar gränsdragningen mellan uppdragstagare och arbetstagare.

Skälen för regeringens bedömning: Sverige har ett väl etablerat arbetsrättsligt system samt en väl förankrad metod för att fastställa förekomsten av ett anställningsförhållande.

Regeringen anser inte att ILO:s rekommendation (nr 198) om anställningsförhållandet föranleder några särskilda åtgärder.

5 Konventionen (nr 183) om skydd vid havandeskap och barnsbörd

5.1 Bakgrund

Internationella arbetskonferensen (arbetskonferensen) antog vid sitt möte i Genève den 30 maj–15 juni 2000, en konvention (nr 183) och en rekommendation (nr 191) om skydd vid havandeskap och barnsbörd.

Inför ställningstagandet om Sverige skulle vidta några åtgärder med anledning av de antagna instrumenten remitterades konventionen nr 183 och rekommendationen nr 191 till ILO-kommittén, som i sin tur inhämtade yttranden från berörda myndigheter och organisationer.

ILO-kommittén konstaterade i sitt yttrande (12/2000) att vissa konventionsbestämmelser kunde sakna full motsvarighet i det svenska regelverket. För att klargöra om så var fallet ansåg kommittén att det fanns anledning för regeringen att ta kontakt med Internationella arbetsbyrån (arbetsbyrån) för ett klarläggande om svenska förhållanden tillmötesgår konventionens krav enligt artiklarna 2.1, 4.4, 6.4, 9.2 och 10.2. I avvaktan på arbetsbyråns tolkningsbesked fann kommittén att Sverige inte borde ratificera konventionen.

Regeringen lämnade i prop. 2003/2004:56 en redogörelse för innehållet i ILO:s konvention nr 183 och rekommendation nr 191. Regeringen delade ILO-kommitténs uppfattning att granskningen av konventionen i

förhållande till svensk lagstiftning visade att vissa konventionsbestämmelser kunde sakna full motsvarighet i det svenska regelverket. Konventionens tillämpningsområde som inkluderar ”sysselsatta i atypiska former av beroende verksamhet” (art. 2.1), dess ovillkorliga krav på obligatorisk mammaledighet om sex veckor efter nedkomsten (art. 4.4), regeln om fastställande av förmånsbelopp (art. 6.4), kravet på förbud mot graviditetstest eller intyg om sådant test (art. 9.2) och regeln om att amningspauser ska betraktas som arbetstid och ersättas om sådan (art. 10.2) syntes enligt regeringen utgöra hinder för ratifikation av konventionen. Regeringen gjorde samma bedömning som ILO-kommittén att ett klarläggande beträffande dessa artiklar i konventionen behövdes och begärde i september 2003 ett sådant tolkningsbesked hos arbetsbyrån. I avvaktan på arbetsbyråns tolkningsbesked fann regeringen att Sverige inte borde ratificera konventionen (prop. 2003/04:56 s. 14). Arbetsbyråns tolkningsbesked inkom till regeringen den 9 mars 2004. Med anledning härav beslöt ILO-kommittén granska ärendet på nytt. Ett ILO-kommittéyttrande (14/2007) inkom till regeringen i oktober 2007. Mot denna bakgrund gör regeringen nu en förnyad prövning av om Sverige bör ratificera konventionen.

5.2 Konventionens huvudsakliga innehåll

Konventionen behandlar kvinnliga arbetstagares rättigheter i samband med havandeskap, amning och mammaledighet. Under mammaledigheten ska kvinnorna beviljas kontanta förmåner eller annat stöd. Vidare regleras rätten till hälso- och sjukvårdförmåner och nödvändig sjukhusvård för mor och barn i samband med graviditet, förlossning och tiden därefter. Konventionen innehåller också bestämmelser om anställningsskydd och diskrimineringsförbud under graviditet och mammaledighet. För en mer utförlig redogörelse av konventionens innehåll hänvisas till prop. 2003/04:56.

5.3 Godkännande av konventionen

Regeringens bedömning: Sverige bör inte ratificera ILO:s konvention (nr 183) om skydd vid havandeskap och barnsörd.

ILO-kommittén: ILO-kommittén har granskat arbetsbyråns tolkningsbesked och gjort en förnyad bedömning av frågan om ratifikation av konventionen. Med beaktande av tolkningsbeskedet har ILO-kommittén kommit till slutsatsen att artiklarna 4.4, 6.4, 9.2, och 10.2 saknar full motsvarighet i svensk rätt. Dessa utgör var för sig ratifikationshinder. När det gäller innebörden av artikel 2.1 finner ILO-kommitténs majoritet att osäkerheten om svensk rätt lever upp till kraven inte är undanröjd. ILO-kommitténs majoritet menar att denna osäkerhet i sig också utgör hinder för ratifikation. ILO-kommittén finner därför inte att förutsättningar föreligger för att ratificera konventionen.

Skälen för regeringens bedömning: ILO-kommittén (12/2000) och regeringen (prop. 2003/04:56) har tidigare bedömt det vara tveksamt om

svensk rätt uppfyller kraven i fem av konventionens artiklar. Regeringen har därför bett arbetsbyrån om ett så kallat tolkningsbesked. Regeringen bad arbetsbyrån ange om den ansåg att svensk rätt motsvarade konventionskrav i artiklarna 2.1, 4.4, 6.4, 9.2, och 10.2.

Tillämpningsområdet

I artikel 2.1 anges konventionens tillämpningsområde. Där framkommer att konventionen ska tillämpas på alla kvinnliga arbetstagare, inklusive dem som är sysselsatta i atypiska former av beroende verksamhet. Tveksamheten i detta fall gällde om frasen ”inklusive dem som är sysselsatta i atypiska former av beroende verksamhet” innebär en utvidgning till nya grupper i förhållande till det svenska arbetstagarbegreppet. Arbetstagarbegreppet är bestämmande för tillämpningsområdet i svensk rätt av de rättigheter konventionen innefattar. Regeringens första fråga till arbetsbyrån gällde därför innebörden av artikel 2.1.

Enligt arbetsbyrån avser formuleringen “alla kvinnliga arbetstagare, inklusive dem sysselsatta i atypiska former av beroende verksamhet” att understryka att alla anställda kvinnor inklusive kvinnor i dolda anställningar eller annorlunda uttryckt alla anställda kvinnor utan undantag, ska omfattas av konventionen. Arbetsbyrån hänvisar till konventionens förarbeten och återoppar citat från det förberedande arbetet. Regeringen finner i likhet med ILO-kommitténs majoritet att innebörden av tillämpningsområdet i artikel 2.1 fortfarande är oklar. Skulle innebörden vara mer långtgående än det svenska arbetstagarbegreppet finns risken att Sverige inte på någon punkt uppfyller konventionens krav. Oklarheten utgör därför i sig hinder för ratifikation.

Obligatorisk mammaledighet

Artikel 4.4 innehåller krav på obligatorisk mammaledighet efter förlossningen om minst sex veckor. Svensk rätt föreskriver obligatorisk mammaledighet omfattande två veckor före eller efter förlossningen (4 § föräldraledighetslagen (1995:584)). Det står således klart att svensk rätt inte uppfyller konventionens krav. Regeringen har dock tidigare uppmärksammat den möjlighet som konventionen anvisar för staten och arbetsmarknadens parter att träffa överenskommelse med annat innehåll och därmed tillgodose konventionens krav (prop. 2004/04:56).

Arbetsbyrån bekräftar att det är möjligt att göra avsteg från sexveckorskravet genom trepartsöverenskommelser. Det är dock inte möjligt att göra avsteg från skyldigheten att tillhandahålla viss obligatorisk föräldraledighet efter födseln.

Regeringen kan liksom ILO-kommittén konstatera att det saknas förutsättningar för att regeringen och arbetsgivarnas och arbetstagarnas representativa organisationer skulle utnyttja möjligheten att träffa en överenskommelse som uppfyller konventionens krav. Regeringen gör därför samma bedömning som ILO-kommittén att skyldigheterna enligt artikel 4.4 utgör hinder för ratifikation.

I artikel 6 regleras frågan om förmåner vid bl.a. ledighet på grund av havandeskap och barnsörd. I artikel 6.3 föreskrivs att när kontanta förmåner till följd av mammaledighet baseras på tidigare inkomster, ska förmånen inte understiga två tredjedelar av kvinnans tidigare inkomster eller sådan del av dessa som utgör underlag vid beräkningen av förmånen. När andra metoder används för att fastställa kontanta förmåner ska förmånsbeloppet enligt artikel 6.4 vara jämförbart med det genomsnittliga belopp som blir följden av tillämpningen av artikel 6.3. I Sverige ges till de föräldrar som varken har sjukpenninggrundande inkomst eller är försäkrade för en sjukpenning över lägstanivån, en grundnivå om för närvarande 180 kr per dag. Det gäller även de föräldrar som visserligen har en högre sjukpenninggrundande inkomst men som inte uppfyller det särskilda kvalifikationskravet inom föräldraförsäkringen. För de första 180 dagarna ges även för dessa föräldrar grundnivån 180 kr per dag. Först därefter får de belopp motsvarande sjukpenninggrundande inkomst enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). En ersättning om 180 kronor per dag motsvarar troligen inte kraven i artikel 6.4.

Arbetsbyrån påtalar att artikel 6.4 rör nivån på ersättning för dem vars kontantersättning ej baserar sig på tidigare inkomster. I de fall ersättning på grund av föräldraledighet inte grundas på tidigare inkomst ska förmånsbeloppet enligt artikel 6.4 vara jämförbart med det genomsnittliga belopp som blir följden av tillämpning av artikel 6.3. Enligt artikel 6.3 ska förmånsbeloppet uppgå till minst två tredjedelar av tidigare inkomster eller sådan del av dessa inkomster till vilken hänsyn tas vid beräkning av förmåner.

Regeringen gör därför samma bedömning som ILO-kommittén att det belopp som ges till föräldrar i Sverige som varken har sjukpenninggrundande inkomst eller är försäkrade för en sjukpenning över lägstanivån, inte tycks motsvara konventionens krav. Det gäller även de föräldrar som visserligen har en högre sjukpenninggrundande inkomst men som inte uppfyller det särskilda kvalifikationskravet inom föräldraförsäkringen. Eftersom den svenska ersättningsnivån i dessa fall inte tycks motsvara konventionens krav utgör skyldigheterna i artikel 6.4 hinder för ratifikation.

Diskriminering vid anställning

Enligt artikel 9.1 ska medlemsstaterna vidta åtgärder för att garantera att havandeskap eller barnsörd inte utgör källa till diskriminering bl.a. vid tillträde till anställning. Sådana åtgärder ska enligt artikel 9.2 innefatta ett förbud att kräva graviditetstest eller ett intyg om sådant test när en kvinna söker anställning. Svensk rätt innehåller inte något sådant förbud. ILO-kommittén hävdade dock i sitt yttrande 12/2000 att det följer av god sed på svensk arbetsmarknad att det inte är tillåtet att neka någon anställning för att sökanden inte lämnar graviditetstest eller ett intyg om sådant och att det även kan anses könsdiskriminerande av en arbetsgivare att kräva sådant test med åtföljande skadeståndsansvar.

Arbetsbyrån konstaterar att en italiensk domstol lagt fast att en skyldighet att informera arbetsgivaren om man är gravid eller inte skulle

stå i strid med ett fullständigt genomförande av Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor och Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Arbetsbyrån åberopar vidare ett utlåtande av ILO:s övervakningsorgan, Expertkommittén för tillämpning av konventioner och rekommendationer. Enligt detta utlåtande bedöms ett diskrimineringsförbud som är tillämpligt vid anställning och som omfattar graviditet och moderskap medföra förbud mot att kräva graviditetstest inför anställning.

Regeringen kan liksom ILO-kommittén notera att expertkommittén vid ett senare tillfälle uttalat att det i artikel 9.2 ställs krav på explicita förbud mot att kräva graviditetstest inför anställning (CEAR 2005/76th Session, Direct request Italy). Det står klart att något sådant förbud inte finns i svensk rätt. Regeringen gör därför samma bedömning som ILO-kommittén att svensk rätt inte uppfyller kraven i artikel 9.2 och detta faktum utgör således ett ratifikationshinder i sig.

Amning under arbetstid

Enligt artikel 10.1 ska en kvinna ges rätt till en eller flera dagliga pauser eller minskning av arbetstid för att amma sitt barn. Dessa pauser eller minskningen av den dagliga arbetstiden ska enligt artikel 10.2 räknas som arbetstid och ersättas som sådan. Enligt svensk rätt har arbetande kvinnor rätt att vara lediga för att amma sina barn. Amningspauser betraktas dock inte som arbetstid och ersätts heller inte som sådan. Däremot finns möjlighet för föräldrar att vara föräldralediga enligt 3 § föräldraledighetslagen i form av förkortning av arbetstiden helt, med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel. Rätt till ersättning med föräldrapenning finns i motsvarande mån enligt 4 kap. 7 § lagen om allmän försäkring.

Arbetsbyrån konstaterar att oavsett om den ammande modern utnyttjar föräldraledighet eller inte för ammande av barnet så räknas enligt svensk rätt inte den ammande tiden som arbetstid och ersätts därför inte som sådan. Konventionen ställer krav på att amning ska räknas som arbetstid och ersättas därefter. Arbetsbyrån slår fast att någon lösning måste till i svensk rätt. Den föreslår att ett kollektivavtal sluts som stipulerar en sådan ordning under möjligen sex månaders tid efter nedkomsten.

Regeringen kan liksom ILO-kommittén konstatera att svensk rätt inte uppfyller konventionens krav enligt artikel 10.2. Kraven i artikel 10.2 om betald amningstid utgör därför i sig ratifikationshinder.

Sammanfattande bedömning

Granskningen av konventionen i förhållande till svensk lagstiftning visar att vissa konventionsbestämmelser saknar full motsvarighet i det svenska regelverket. Konventionens tillämpningsområde som inkluderar ”sysselsatta i atypiska former av beroende verksamhet” (art. 2.1), dess ovillkor-

liga krav på obligatorisk mammaledighet om sex veckor efter nedkomsten (art. 4.4), regeln om fastställande av förmånsbelopp (art. 6.4), kravet på förbud mot graviditetstest eller intyg om sådant test (art. 9.2) och regeln om att amningspauser ska betraktas som arbetstid och ersättas om sådan (art. 10.2) utgör var för sig hinder för ratifikation av konventionen. Att ändra svensk rätt så att den till fullo motsvarar konventionens krav är inte aktuellt. En utökning av obligatorisk mammaledighet i samband med nedkomsten skulle exempelvis strida mot det rättighetstänkande som i huvudsak präglar den svenska föräldraledighetslagen. Regeringen finner därför att Sverige inte bör ratificera konventionen.

Convention (No. 187) concerning Promotional Framework for Occupational Safety and Health, 2006

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-fifth Session on 31 May 2006,

Recognizing the global magnitude of occupational injuries, diseases and deaths, and the need for further action to reduce them, and

Recalling that the protection of workers against sickness, disease and injury arising out of employment is among the objectives of the International Labour Organization as set out in its Constitution, and

Recognizing that occupational injuries, diseases and deaths have a negative effect on productivity and on economic and social development, and

Noting paragraph III(g) of the Declaration of Philadelphia, which provides that the International Labour Organization has the solemn obligation to further among the nations of the world programmes which will achieve adequate protection for the life and health of workers in all occupations, and

Mindful of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up, 1998, and

Noting the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No.

ILO:s konvention (nr 187) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där till sitt nittiofemte möte den 31 maj 2006,

erkänner den globala omfattningen av arbetsolyckor, arbetsjukdomar och arbetsolyckor med dödlig utgång och behovet av ytterligare åtgärder för att minska dem,

erinrar om att skyddet av arbetstagare mot ohälsa, sjukdom och skada som orsakas av arbetet hör till de mål som Internationella arbetsorganisationen fastställt i sin stadga,

erkänner att arbetsolyckor, arbetssjukdomar och arbetsolyckor med dödlig utgång har negativ inverkan på produktiviteten och den ekonomiska och sociala utvecklingen,

beaktar paragraf III g) i Philadelphiadeklarationen, där det föreskrivs att Internationella arbetsorganisationen har en skyldighet att bland världens nationer främja program som ger tillräckligt skydd av liv och hälsa för arbetstagare i alla yrken,

iakttar ILO:s deklARATION om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och dess uppföljning, 1998,

uppmärksammar 1981 års konvention (nr 155) om

155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and other instruments of the International Labour Organization relevant to the promotional framework for occupational safety and health, and

Recalling that the promotion of occupational safety and health is part of the International Labour Organization's agenda of decent work for all, and

Recalling the Conclusions concerning ILO standards-related activities in the area of occupational safety and health - a global strategy, adopted by the International Labour Conference at its 91st Session (2003), in particular relating to ensuring that priority be given to occupational safety and health in national agendas, and

Stressing the importance of the continuous promotion of a national preventative safety and health culture, and

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

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

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand and six the following Convention, which may be cited as the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006.

arbetarskydd och arbetsmiljö, 1981 års rekommendation (nr 164) om arbetarskydd och arbetsmiljö samt andra ILO-instrument av betydelse för ramverket för att främja arbetsmiljö,

erinrar om att främjande av arbetarskydd och arbetsmiljö är en del av Internationella arbetsorganisationens agenda för arbete under anständiga villkor för alla,

erinrar om slutsatserna om ILO:s normverksamhet på arbetsmiljöområdet – en global strategi som antogs av Internationella arbetskonferensen vid dess nittioförsta möte år 2003, särskilt för att säkerställa att arbetsmiljö prioriteras på nationell nivå,

understryker vikten av att man fortlöpande främjar en nationell förebyggande arbetsmiljökultur,

har beslutat anta vissa förslag om arbetsmiljö, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning, och

har beslutat att dessa förslag ska ta formen av en internationell konvention;

antar denna dag, den 15 juni 2006 följande konvention, som kan kallas 2006 års konvention om ett ramverk för att främja arbetsmiljö.

Article 1

For the purpose of this Convention:

(a) the term national policy on occupational safety and health and the working environment developed in accordance with the principles of Article 4 of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155);

(b) the term national system for occupational safety and health or national system refers to the infrastructure which provides the main framework for implementing the national policy and national programmes on occupational safety and health;

(c) the term national programme on occupational safety and health or national programme refers to any national programme that includes objectives to be achieved in a predetermined time frame, priorities and means of action formulated to improve occupational safety and health, and means to assess progress;

(d) the term a national preventative safety and health culture refers to a culture in which the right to a safe and healthy working environment is respected at all levels, where government, employers and workers actively participate in securing a safe and healthy working environment through a system of defined rights, responsibilities and duties, and where the principle of prevention is accorded the highest priority.

Artikel 1

I denna konvention avses med:

a) ”*nationell politik*”; den nationella politik för arbetsmiljö som har utarbetats i enlighet med principerna i artikel 4 i 1981 års konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö,

b) ”*nationellt arbetsmiljösystem eller nationellt system*”; den infrastruktur som bildar den huvudsakliga ramen för genomförande av den nationella politiken och nationella arbetsmiljöprogram,

c) ”*nationellt arbetsmiljöprogram eller nationellt program*”; varje nationellt program, som innefattar mål som ska uppnås inom en förutbestämd tidsram, prioriteringar och handlingsplaner och som är utformade för att förbättra arbetsmiljön, samt hjälpmedel för att bedöma framstegen,

d) ”*nationell förebyggande arbetsmiljökultur*”; en kultur i vilken rätten till en säker och hälsosam arbetsmiljö respekteras på alla nivåer och där regering, arbetsgivare och arbetstagare aktivt medverkar till att trygga en säker och hälsosam arbetsmiljö genom ett system där rättigheter, ansvar och skyldigheter preciseras och där principen om förebyggande arbetsmiljöarbete har högsta prioritet.

II. OBJECTIVE

Article 2

1. Each Member which ratifies this Convention shall promote continuous improvement of occupational safety and health to prevent occupational injuries, diseases and deaths, by the development, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, of a national policy, national system and national programme.

2. Each Member shall take active steps towards achieving progressively a safe and healthy working environment through a national system and national programmes on occupational safety and health by taking into account the principles set out in instruments of the International Labour Organization (ILO) relevant to the promotional framework for occupational safety and health.

3. Each Member, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall periodically consider what measures could be taken to ratify relevant occupational safety and health Conventions of the ILO.

III. NATIONAL POLICY

Article 3

1. Each Member shall promote a safe and healthy working environment by formulating a national policy.

2. Each Member shall promote and advance, at all relevant levels, the right of workers to a safe and healthy working environment.

3. In formulating its national

II. MÅL

Artikel 2

1. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention ska främja en fortlöpande förbättring av arbetsmiljön för att förhindra arbetsolyckor, arbetssjukdomar och arbetsolyckor med dödlig utgång genom att i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer utveckla en nationell politik, ett nationellt system och ett nationellt program.

2. Varje medlemsstat ska vidta aktiva åtgärder för att successivt skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö genom ett nationellt system och nationella program för arbetsmiljö genom att beakta de principer som läggs fast i Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) instrument och som är av betydelse för ramverket för att främja arbetsmiljö.

3. Varje medlemsstat ska i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer med jämna mellanrum överväga åtgärder som kan vidtas för att ratificera ILO:s relevanta arbetsmiljökonventioner.

III. NATIONELL POLITIK

Artikel 3

1. Varje medlemsstat ska främja en säker och hälsosam arbetsmiljö genom att utforma en nationell politik.

2. Varje medlemsstat ska främja och på alla relevanta nivåer verka för arbetstagarnas rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö.

3. Varje medlemsstat ska vid ut-

policy, each Member, in light of national conditions and practice and in consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall promote basic principles such as assessing occupational risks or hazards; combating occupational risks or hazards at source; and developing a national preventative safety and health culture that includes information, consultation and training.

formningen av sin nationella politik, mot bakgrund av nationella förhållanden och praxis och i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarernas mest representativa organisationer, främja sådana grundläggande principer som att bedöma risker och hälsofaror i arbetet, bekämpa risker och hälsofaror i arbetsmiljön vid källan och utarbeta en nationell förebyggande arbetsmiljökultur som omfattar information, samråd och utbildning.

IV. NATIONAL SYSTEM

Article 4

1. Each Member shall establish, maintain, progressively develop and periodically review a national system for occupational safety and health, in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

2. The national system for occupational safety and health shall include among others:

(a) laws and regulations, collective agreements where appropriate, and any other relevant instruments on occupational safety and health;

(b) an authority or body, or authorities or bodies, responsible for occupational safety and health, designated in accordance with national law and practice;

(c) mechanisms for ensuring compliance with national laws and regulations, including systems of inspection; and

(d) arrangements to promote, at the level of the undertaking, cooperation between management, workers and their representatives as an essential element of workplace-related prevention measures.

3. The national system for occu-

IV. NATIONELLT SYSTEM

Artikel 4

1. Varje medlemsstat ska i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarernas mest representativa organisationer fastställa, upprätthålla, fortlöpande utveckla och med jämna mellanrum ompröva ett nationellt system för arbetsmiljö.

2. I det nationella systemet för arbetsmiljö ska bl.a. ingå följande:

a) lagar och förordningar och om så är lämpligt kollektivavtal och eventuellt andra instrument som rör arbetsmiljön,

b) myndighet(er) eller organ som ansvarar för arbetsmiljöfrågor och som utses enligt nationell lag och praxis,

c) ett system som garanterar att nationella lagar och förordningar efterlevs, bl.a. inspektionssystem, och

d) arrangemang för att på företagsnivå främja samarbete mellan ledningen, arbetstagarerna och deras representanter som ett väsentligt inslag i arbetsplatsrelaterade förebyggande åtgärder.

3. I det nationella systemet för

ational safety and health shall include, where appropriate:

(a) a national tripartite advisory body, or bodies, addressing occupational safety and health issues;

(b) information and advisory services on occupational safety and health;

(c) the provision of occupational safety and health training;

(d) occupational health services in accordance with national law and practice;

(e) research on occupational safety and health;

(f) a mechanism for the collection and analysis of data on occupational injuries and diseases, taking into account relevant ILO instruments;

(g) provisions for collaboration with relevant insurance or social security schemes covering occupational injuries and diseases; and

(h) support mechanisms for a progressive improvement of occupational safety and health conditions in micro-enterprises, in small and medium-sized enterprises and in the informal economy.

arbetsmiljö ska om så är lämpligt ingå följande:

a) ett nationellt eller nationella rådgivande trepartsorgan som har hand om arbetsmiljöfrågor,

b) informations- och rådgivningstjänster för arbetsmiljöfrågor,

c) tillhandahållande av utbildning i arbetsmiljöfrågor,

d) företagshälsovård enligt nationell lag och praxis,

e) arbetsmiljöforskning,

f) ett system för insamling och analys av data om arbetsolyckor och arbetssjukdomar, med beaktande av relevanta ILO-instrument,

g) bestämmelser om samordning av berörda system för försäkring eller social trygghet som omfattar arbetsolyckor och arbetssjukdomar, och

h) stödfunktioner för en successiv förbättring av arbetsmiljön i mikroföretag, små och medelstora företag och den informella ekonomin.

V. NATIONAL PROGRAMME

Article 5

1. Each Member shall formulate, implement, monitor, evaluate and periodically review a national programme on occupational safety and health in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

2. The national programme shall:

(a) promote the development of a national preventative safety and health culture;

(b) contribute to the protection

V. NATIONELLT PROGRAM

Artikel 5

1. Varje medlemsstat ska i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer utforma, genomföra, övervaka, utvärdera och med jämna mellanrum ompröva ett nationellt arbetsmiljöprogram.

2. Det nationella programmet ska

a) främja utvecklingen av en nationell förebyggande arbetsmiljökultur,

b) medverka till skyddet av

of workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in accordance with national law and practice, in order to prevent occupational injuries, diseases and deaths and promote safety and health in the workplace;

(c) be formulated and reviewed on the basis of analysis of the national situation regarding occupational safety and health, including analysis of the national system for occupational safety and health;

(d) include objectives, targets and indicators of progress; and

(e) be supported, where possible, by other complementary national programmes and plans which will assist in achieving progressively a safe and healthy working environment.

3. The national programme shall be widely publicized and, to the extent possible, endorsed and launched by the highest national authorities.

VI. FINAL PROVISIONS

Article 6

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

Article 7

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

arbetstagare genom att så långt det rimligen låter sig göras och i enlighet med nationell lag och praxis avlägsna eller minimera arbetsrelaterade risker och faror för att förebygga arbetsolyckor, arbetssjukdomar och arbetsolyckor med dödlig utgång samt främja säkerhet och hälsa på arbetsplatsen,

c) utformas och omprövas på grundval av en analys av det nationella läget när det gäller arbetsmiljön inklusive en analys av det nationella systemet för arbetsmiljöfrågor,

d) innefatta mål och indikatorer på framsteg, och

e) så långt möjligt stödjas av andra kompletterande nationella program och planer som ska medverka till att en säker och hälsosam arbetsmiljö successivt uppnås.

3. Det nationella programmet ska ges bred publicitet och så långt möjligt stödjas och främjas av de högsta nationella myndigheterna.

VI. SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 6

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

Artikel 7

De officiella ratifikationerna av denna konvention ska sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Article 8

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

2. It shall come into force 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 is registered.

Article 9

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 within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Artikel 8

1. Denna konvention ska vara bindande endast för de medlemmar av Internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör.

2. Den träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.

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

Artikel 9

1. En medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan säga upp den sedan tio år har förflutit från den dag då konventionen först träder i kraft, genom en skrivelse som sänds till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. En sådan uppsägning får inte verkan förrän ett år efter den dag då den har registrerats.

2. Varje medlemsstat som har ratificerat denna konvention och som inte inom det år som följer på utgången av den i föregående punkt nämnda tioårsperioden gör bruk av sin uppsägningsrätt enligt denna artikel, ska vara bunden för ytterligare en period om tio år och kan därefter säga upp konventionen inom det första året av varje ny tioårsperiod på de villkor som föreskrivs i denna artikel.

Article 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

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

Article 11

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 denunciations that have been registered.

Article 12

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.

Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this

Artikel 10

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör ska underrätta samtliga medlemmar av Internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som har tagits emot från organisationens medlemmar.

2. När generaldirektören underrättar organisationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikation som har tagits emot, ska han fästa deras uppmärksamhet på den dag då konventionen träder i kraft.

Artikel 11

Internationella arbetsbyråns generaldirektör ska, för registrering i enlighet med artikel 102 i Förenta nationernas stadga, lämna Förenta nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om samtliga ratifikationer och uppsägningar som har registrerats.

Artikel 12

När Internationella arbetsbyråns styrelse finner det nödvändigt, ska den lämna Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för tillämpningen av denna konvention och överväga om det finns anledning att föra upp frågan om att revidera den på konferensens dagordning.

Artikel 13

1. Om konferensen antar en ny konvention varigenom denna kon-

Convention, 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 9 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 14

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

vention revideras, och den nya konventionen inte föreskriver annat, ska

a) en medlemsstats ratifikation av den nya reviderade konventionen anses i sig innebära omedelbar uppsägning av denna konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 9 ovan, om och när den nya konventionen har trätt i kraft,

b) från den dag då den nya reviderade konventionen träder i kraft, denna konvention upphöra att vara öppen för ratifikation av medlemsstaterna.

2. Denna konvention ska likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte den nya reviderade konventionen.

Artikel 14

De engelska och franska versionerna av denna konventionstext har lika giltighet.

Prop. 2007/08:69
Bilaga 1

Recommendation (No. 197) concerning Promotional Framework for Occupational Safety and Health, 2006

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-fifth Session on 31 May 2006,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to occupational safety and health, 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 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (hereinafter referred to as "the Convention");

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand and six the following Recommendation, which may be cited as the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation, 2006.

I. NATIONAL POLICY

1. The national policy formulated under Article 3 of the Convention should take into account Part II of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), as well as the relevant rights, duties and responsibilities of workers, employers and governments in that Convention.

ILO:s rekommendation (nr 197) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där till sitt nittiofemte möte den 31 maj 2006,

har beslutat anta vissa förslag om hälsa och säkerhet i arbetet, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning, och

har fastställt att dessa förslag ska ta formen av en rekommendation som kompletterar 2006 års konvention om ett ramverk för att främja arbetsmiljö (nedan kallad "konventionen");

antar denna dag, den 15 juni 2006, följande rekommendation, som kan kallas 2006 års rekommendation om ett ramverk för att främja arbetsmiljö.

I. NATIONELL POLITIK

1. Den nationella politik som formuleras i artikel 3 i konventionen bör beakta del II i 1981 års konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö och de relevanta rättigheter och skyldigheter och det ansvar som vilar på arbetstagare, arbetsgivare och regeringar enligt den konventionen.

II. NATIONAL SYSTEM

2. In establishing, maintaining, progressively developing and periodically reviewing the national system for occupational safety and health defined in Article 1(b) of the Convention, Members:

(a) should take into account the instruments of the International Labour Organization (ILO) relevant to the promotional framework for occupational safety and health listed in the Annex to this Recommendation, in particular the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) and the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129); and

(b) may extend the consultations provided for in Article 4(1) of the Convention to other interested parties.

3. With a view to preventing occupational injuries, diseases and deaths, the national system should provide appropriate measures for the protection of all workers, in particular, workers in high-risk sectors, and vulnerable workers such as those in the informal economy and migrant and young workers.

4. Members should take measures to protect the safety and health of workers of both genders, including the protection of their reproductive health.

5. In promoting a national preventative safety and health culture as defined in Article 1(d) of the Convention, Members should seek:

(a) to raise workplace and public awareness on occupational safety and health through national campaigns linked with, where appro-

II. NATIONELLT SYSTEM

2. I medlemsstaternas arbete med att fastställa, upprätthålla, fort-löpande utveckla och med jämna mellanrum ompröva det nationella systemet för arbetsmiljö enligt artikel 1 b i konventionen

a) bör de beakta ILO-instrument av betydelse för ramverket för att främja arbetsmiljö och som finns förtecknade i bilagan till denna rekommendation, särskilt 1981 års konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö, 1947 års konvention (nr 81) om arbetsinspektion samt 1969 års konvention (nr 129) om yrkesinspektion (jordbruk), och

b) kan de även låta andra berörda parter delta i de samråd som föreskrivs i artikel 4.1 i konventionen.

3. För att förebygga arbetsolyckor, arbetssjukdomar och arbetsolyckor med dödlig utgång bör det nationella systemet föreskriva lämpliga åtgärder för skydd av alla arbetstagare, särskilt sådana i högrisksektorer och utsatta arbetstagare såsom de som arbetar i den informella ekonomin, migrerande arbetstagare och ungdomar.

4. Medlemsstater bör vidta åtgärder för att skydda säkerhet och hälsa för arbetstagare av båda könen, bl.a. deras reproduktiva hälsa.

5. I arbetet med att främja en nationell förebyggande arbetsmiljökultur enligt artikel 1 d i konventionen bör medlemsstater sträva efter att

a) på arbetsplatserna och bland allmänheten höja medvetenheten om arbetsmiljön genom nationella kampanjer som där så är lämpligt

priate, workplace and international initiatives;

(b) to promote mechanisms for delivery of occupational safety and health education and training, in particular for management, supervisors, workers and their representatives and government officials responsible for safety and health;

(c) to introduce occupational safety and health concepts and, where appropriate, competencies, in educational and vocational training programmes;

(d) to facilitate the exchange of occupational safety and health statistics and data among relevant authorities, employers, workers and their representatives;

(e) to provide information and advice to employers and workers and their respective organizations and to promote or facilitate cooperation among them with a view to eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks;

(f) to promote, at the level of the workplace, the establishment of safety and health policies and joint safety and health committees and the designation of workers' occupational safety and health representatives, in accordance with national law and practice; and

(g) to address the constraints of micro-enterprises and small and medium-sized enterprises and contractors in the implementation of occupational safety and health policies and regulations, in accordance with national law and practice.

6. Members should promote a management systems approach to occupational safety and health, such as the approach set out in the Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001).

bör kopplas till arbetsplats- och internationella initiativ,

b) främja verksamhet för tillhandahållande av utbildning om arbetsmiljön, särskilt för företagsledning, arbetsledare, arbetstagare och deras representanter samt regeringstjänstemän som ansvarar för säkerhet och hälsa,

c) införa arbetsmiljökoncept och, där så är lämpligt, sakkunskap i program för utbildning och yrkesutbildning,

d) underlätta utbyte av arbetsmiljöstatistik och data mellan berörda myndigheter, arbetsgivare, arbetstagare och deras representanter,

e) lämna information och råd till arbetsgivare och arbetstagare och deras respektive organisationer samt främja eller underlätta samarbete mellan dem för att så långt det rimligen låter sig göras utsluta eller minimera arbetsrelaterade risker och faror,

f) verka för att åtgärdsprogram för arbetsmiljön och skyddskommittéer inrättas på arbetsplatserna och att skyddsombud utses enligt nationell lag och praxis, och

g) ta itu med mikroföretagens och de små och medelstora företagens och entreprenörernas problem med genomförande av åtgärdsprogram och förordningar som rör arbetsmiljön enligt nationell lag och praxis.

6. Medlemsstater bör främja metoder för att hantera arbetsmiljöfrågor som de som beskrivs i ILO:s Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001).

III. NATIONAL PROGRAMME

7. The national programme on occupational safety and health as defined in Article 1(c) of the Convention should be based on principles of assessment and management of hazards and risks, in particular at the workplace level.

8. The national programme should identify priorities for action, which should be periodically reviewed and updated.

9. In formulating and reviewing the national programme, Members may extend the consultations provided for in Article 5(1) of the Convention to other interested parties.

10. With a view to giving effect to the provisions of Article 5 of the Convention, the national programme should actively promote workplace prevention measures and activities that include the participation of employers, workers and their representatives.

11. The national programme on occupational safety and health should be coordinated, where appropriate, with other national programmes and plans, such as those relating to public health and economic development.

12. In formulating and reviewing the national programme, Members should take into account the instruments of the ILO relevant to the promotional framework for occupational safety and health, listed in the Annex to this Recommendation, without prejudice to their obligations under Conventions that they have ratified.

III. NATIONELLT PROGRAM

7. Det nationella arbetsmiljöprogram som nämns i artikel 1 c i konventionen bör bygga på principer för bedömning och hantering av hälsofaror och risker, särskilt på arbetsplatsnivå.

8. Det nationella programmet bör identifiera prioriterade insatser, och dessa bör omprövas och uppdateras med jämna mellanrum.

9. Medlemsstater kan även låta andra berörda parter delta i de samråd som föreskrivs i artikel 5.1 i konventionen när de utformar och omprövar det nationella programmet.

10. För genomförande av artikel 5 i konventionen bör det nationella programmet aktivt främja förebyggande åtgärder på arbetsplatsen och verksamhet där även arbetsgivare, arbetstagare och deras representanter medverkar.

11. Det nationella arbetsmiljöprogrammet bör när så är lämpligt samordnas med andra nationella program och planer, t.ex. sådana som rör folkhälsa och ekonomisk utveckling.

12. Medlemsstater bör när de utformar och omprövar det nationella programmet beakta ILO:s instrument som berör det ramverk för att främja arbetsmiljö som förtecknas i bilagan till denna rekommendation, utan att det påverkar deras förpliktelser enligt konventioner som de har ratificerat.

IV. NATIONAL PROFILE

13. Members should prepare and regularly update a national profile which summarizes the existing situation on occupational safety and health and the progress made towards achieving a safe and healthy working environment. The profile should be used as a basis for formulating and reviewing the national programme.

14. (1) The national profile on occupational safety and health should include information on the following elements, as applicable:

(a) laws and regulations, collective agreements where appropriate, and any other relevant instruments on occupational safety and health;

(b) the authority or body, or the authorities or bodies, responsible for occupational safety and health, designated in accordance with national law and practice;

(c) the mechanisms for ensuring compliance with national laws and regulations, including the systems of inspection;

(d) the arrangements to promote, at the level of the undertaking, cooperation between management, workers and their representatives as an essential element of workplace-related prevention measures;

(e) the national tripartite advisory body, or bodies, addressing occupational safety and health issues;

(f) the information and advisory services on occupational safety and health;

(g) the provision of occupational safety and health training;

(h) the occupational health services in accordance with national law and practice;

(i) research on occupational safety and health;

(j) the mechanism for the col-

IV. NATIONELL PROFIL

13. Medlemsstater bör utarbeta och regelbundet uppdatera en nationell profil som sammanfattar arbetsmiljöläget och de framsteg som gjorts för att uppnå en säker och sund arbetsmiljö. Profilen bör användas som en grund för att utforma och ompröva det nationella programmet.

14.1 Den nationella arbetsmiljöprofilen bör där så är tillämpligt innefatta följande:

a) lagar och förordningar, och om så är lämpligt, kollektivavtal och eventuellt andra instrument som rör arbetsmiljön,

b) myndighet(er) eller organ som ansvarar för arbetsmiljöfrågor och som utses enligt nationell lag och praxis,

c) ett system som garanterar att nationella lagar och förordningar efterlevs, bl.a. inspektionssystem,

d) arrangemang för att på företagsnivå främja samarbete mellan ledningen, arbetstagarna och deras representanter som ett väsentligt inslag i arbetsplatsrelaterade förebyggande åtgärder,

e) det eller de nationella rådgivande trepartsorgan som har hand om arbetsmiljöfrågor,

f) informations- och rådgivningstjänster för arbetsmiljöfrågor,

g) tillhandahållande av utbildning i arbetsmiljöfrågor,

h) företagshälsovård enligt nationell lag och praxis,

i) arbetsmiljöforskning,

j) system för insamling och

lection and analysis of data on occupational injuries and diseases and their causes, taking into account relevant ILO instruments;

(k) the provisions for collaboration with relevant insurance or social security schemes covering occupational injuries and diseases; and

(l) the support mechanisms for a progressive improvement of occupational safety and health conditions in micro-enterprises, in small and medium-sized enterprises and in the informal economy.

(2) In addition, the national profile on occupational safety and health should include information on the following elements, where appropriate:

(a) coordination and collaboration mechanisms at national and enterprise levels, including national programme review mechanisms;

(b) technical standards, codes of practice and guidelines on occupational safety and health;

(c) educational and awareness-raising arrangements, including promotional initiatives;

(d) specialized technical, medical and scientific institutions with linkages to various aspects of occupational safety and health, including research institutes and laboratories concerned with occupational safety and health;

(e) personnel engaged in the area of occupational safety and health, such as inspectors, safety and health officers, and occupational physicians and hygienists;

(f) occupational injury and disease statistics;

(g) occupational safety and health policies and programmes of organizations of employers and workers;

(h) regular or ongoing activities related to occupational safety and

analys av data om arbetsolyckor och arbetssjukdomar och orsakerna till dessa, med beaktande av relevanta ILO-instrument,

k) bestämmelser om samordning av berörda system för försäkring eller social trygghet som omfattar arbetsolyckor och arbetssjukdomar, och

l) stödfunktioner för en successiv förbättring av arbetsmiljön i mikroföretag, små och medelstora företag och den informella ekonomin.

2. Den nationella arbetsmiljöprofilen bör dessutom där så är lämpligt innefatta information om följande:

a) system för samordning och samarbete på nationell nivå och på företagsnivå, bl.a. ett system för att granska det nationella programmet,

b) tekniska normer, handlingsregler och riktlinjer för arbetsmiljön,

c) arrangemang för utbildning och höjande av medvetenheten, bl.a. initiativ till främjande,

d) specialiserade tekniska, medicinska och vetenskapliga institutioner med kopplingar till olika aspekter på arbetsmiljön, bl.a. forskningsinstitut och laboratorier som sysslar med arbetsmiljö,

e) personal som arbetar på arbetsmiljöområdet, som inspektörer, tjänstemän på arbetsmiljöområdet, läkare inom företagshälsovården och yrkeshygieniker,

f) statistik om arbetsrelaterade skador och sjukdomar,

g) arbetsmiljöprinciper och arbetsmiljöprogram antagna av arbetsmarknadens parter,

h) regelbunden eller fortlöpande verksamhet på arbetsmiljö-

health, including international collaboration;

(i) financial and budgetary resources with regard to occupational safety and health; and

(j) data addressing demography, literacy, economy and employment, as available, as well as any other relevant information.

V. INTERNATIONAL CO-OPERATION AND EXCHANGE OF INFORMATION

15. The International Labour Organization should:

(a) facilitate international technical cooperation on occupational safety and health with a view to assisting countries, particularly developing countries, for the following purposes:

(i) to strengthen their capacity for the establishment and maintenance of a national preventative safety and health culture;

(ii) to promote a management systems approach to occupational safety and health; and

(iii) to promote the ratification, in the case of Conventions, and implementation of instruments of the ILO relevant to the promotional framework for occupational safety and health, listed in the Annex to this Recommendation;

(b) facilitate the exchange of information on national policies within the meaning of Article 1(a) of the Convention, on national systems and programmes on occupational safety and health, including on good practices and innovative approaches, and on the identification of new and emerging hazards and risks in the workplace; and

(c) provide information on progress made towards achieving a safe and healthy working environment.

området, bl.a. internationellt samarbete,

i) finansiella resurser och budgetmedel för arbetsmiljöfrågor, och

j) i mån av tillgång, data om demografi, läskunnighet, ekonomi och sysselsättning samt eventuell annan relevant information.

V. INTERNATIONELLT SAMARBETE OCH INFORMATIONSPÅBYTTE

15. Internationella arbetsorganisationen bör:

a) underlätta internationellt tekniskt samarbete i arbetsmiljöfrågor med sikte på att stödja länder, särskilt utvecklingsländer, för att

i) stärka deras kapacitet att utforma och upprätthålla en nationell förebyggande arbetsmiljökultur,

ii) främja en strategi som bygger på ett styrsystem för arbetsmiljön, och

iii) främja ratifikation, när det gäller konventioner, och genomförande av de ILO-instrument som berör ramverket för att främja arbetsmiljö och som förtecknas i bilagan till denna rekommendation,

b) underlätta informationsutbyte om den nationella politik som avses i artikel 1 a i konventionen, om nationella system och arbetsmiljöprogram, bl.a. god praxis och innovativa strategier, och om kartläggning av nya och kommande risker på arbetsplatsen, och

c) ge information om framsteg som gjorts för att skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö.

VI. UPDATING OF THE
ANNEX

16. The Annex to this Recommendation should be reviewed and updated by the Governing Body of the International Labour Office. Any revised annex so established shall be adopted by the Governing Body and shall replace the preceding annex after having been communicated to the Members of the International Labour Organization.

VI. UPPDATERING AV
BILAGAN

16. Internationella arbetsbyråns styrelse bör ompröva och uppdatera bilagan till denna rekommendation. En reviderad bilaga som fastställs på detta sätt ska antas av styrelsen och ska ersätta den tidigare bilagan, sedan Internationella arbetsorganisationen har skickat ut den till sina medlemsstater.

ANNEX

BILAGA

INSTRUMENTS OF THE
INTERNATIONAL LABOUR
ORGANIZATION RELEVANT
TO THE PROMOTIONAL
FRAMEWORK FOR OCCUPA-
TIONAL SAFETY AND
HEALTH

INTERNATIONELLA ARBETS-
ORGANISATIONENS INSTRU-
MENT SOM BERÖR RAM-
VERKET FÖR ATT FRÄMJA
ARBETSMILJÖ

I. CONVENTIONS

- Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)
- Radiation Protection Convention, 1960 (No. 115)
- Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964 (No. 120)
- Employment Injury Benefits Convention, 1964 (No. 121)
- Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)
- Occupational Cancer Convention, 1974 (No. 139)
- Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977 (No. 148)
- Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979 (No. 152)
- Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)
- Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)
- Asbestos Convention, 1986 (No. 162)
- Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167)
- Chemicals Convention, 1990 (No. 170)
- Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No. 174)
- Safety and Health in Mines Convention, 1995 (No. 176)
- Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947 (No.

I. KONVENTIONER

- Konvention (nr 81) om arbetsinspektion, 1947
- Konvention (nr 115) om strålskydd, 1960
- Konvention (nr 120) om hygien (handels- och kontorsverksamhet), 1964
- Konvention (nr 121) om förmåner vid yrkesskada, 1964
- Konvention (nr 129) om yrkesinspektion (jordbruk), 1969
- Konvention (nr 139) om yrkes-cancer, 1974
- Konvention (nr 148) om luftföroreningar, buller och vibrationer, 1977
- Konvention (nr 152) om arbetarskydd vid hamnarbete, 1979
- Konventionen (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö, 1981
- Konvention (nr 161) om företagshälsovård, 1985
- Konvention (nr 162) om säkerhet vid användning av asbest, 1986
- Konvention (nr 167) om säkerhet och hälsa vid byggnads- och anläggningsarbete, 1988
- Konvention (nr 170) om säkerhet vid användning av kemiska produkter i arbetslivet, 1990
- Konvention (nr 174) om förebyggande av storolyckor inom industrin, 1993
- Konvention (nr 176) om arbetarskydd i gruvor, 1995
- 1995 års protokoll till konventionen (nr 81) om arbets-

81)
Safety and Health in Agriculture
Convention, 2001 (No. 184)
Protocol of 2002 to the Occupa-
tional Safety and Health Conven-
tion, 1981 (No. 155)

II. RECOMMENDATIONS

Labour Inspection Recommenda-
tion, 1947 (No. 81)

Labour Inspection (Mining and
Transport) Recommendation, 1947
(No. 82)

Protection of Workers' Health
Recommendation, 1953 (No. 97)

Welfare Facilities Recommen-
dation, 1956 (No. 102)

Radiation Protection Recom-
mendation, 1960 (No. 114)

Workers Housing Recommen-
dation, 1961 (No. 115)

Hygiene (Commerce and
Offices) Recommendation, 1964
(No. 120)

Employment Injury Benefits
Recommendation, 1964 (No. 121)

Labour Inspection (Agriculture)
Recommendation, 1969 (No. 133)

Occupational Cancer Recom-
mendation, 1974 (No. 147)

Working Environment (Air
Pollution, Noise and Vibration)
Recommendation, 1977 (No. 156)

Occupational Safety and Health
(Dock Work) Recommendation,
1979 (No. 160)

Occupational Safety and Health
Recommendation, 1981 (No. 164)

Occupational Health Services
Recommendation, 1985 (No. 171)

Asbestos Recommendation,
1986 (No. 172)

Safety and Health in Construc-
tion Recommendation, 1988 (No.

inspektion, 1947
Konvention (nr 184) om arbetar-
skydd i lantbruket, 2001
2002 års protokoll till konven-
tionen (nr 155) om arbetarskydd
och arbetsmiljö, 1981

II. REKOMMENDATIONER

Rekommendation (nr 81) om
arbetsinspektion, 1947

Rekommendation (nr 82) om
arbetsinspektion (gruvdrift och
transport), 1947

Rekommendation (nr 97) om
skydd för arbetstagares hälsa,
1953

Rekommendation (nr 102) om
välfärdsanordningar för arbets-
tagare, 1956

Rekommendation (nr 114) om
strålskydd, 1960

Rekommendation (nr 115) om
arbetstagarnas bostadsförsörjning,
1961

Rekommendation (nr 120) om
hygien (handels- och kontors-
verksamhet), 1964

Rekommendation (nr 121) om
förmåner vid yrkesskada, 1964

Rekommendation (nr 133) om
yrkesinspektion (jordbruk), 1969

Rekommendation (nr 147) om
yrkescancer, 1974

Rekommendation (nr 156) om
luftföroreningar, buller och
vibration, 1977

Rekommendation (nr 160) om
arbetarskydd vid hamnarbete,
1979

Rekommendation (nr 164) om
arbetarskydd och arbetsmiljö,
1981

Rekommendation (nr 171) om
företagshälsovård, 1985

Rekommendation (nr 172) om
säkerhet vid användning av asbest,
1986

Rekommendation (nr 175) om
säkerhet och hälsa vid byggnads-

Prop. 2007/08:69
Bilaga 2

175)

Chemicals Recommendation,
1990 (No. 177)

och anläggningsarbete, 1988

Rekommendation (nr 177) om
säkerhet vid användning av
kemiska produkter i arbetslivet,
1990

Prevention of Major Industrial
Accidents Recommendation, 1993
(No. 181)

Rekommendation (nr 181) om
förebyggande av storolyckor inom
industrin, 1993

Safety and Health in Mines
Recommendation, 1995 (No. 183)

Rekommendation (nr 183) om
arbetarskydd i gruvor, 1995

Safety and Health in Agriculture
Recommendation, 2001 (No. 192)

Rekommendation (nr 192) om
arbetarskydd i lantbruket, 2001

List of Occupational Diseases
Recommendation, 2002 (No. 194)

Rekommendation (nr 194) om
förteckning över arbetsjukdomar,
2002

Recommendation (No. 198) concerning Employment Relationship, 2006

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-fifth Session on 31 May 2006, and

Considering that there is protection offered by national laws and regulations and collective agreements which are linked to the existence of an employment relationship between an employer and an employee, and

Considering that laws and regulations, and their interpretation, should be compatible with the objectives of decent work, and

Considering that employment or labour law seeks, among other things, to address what can be an unequal bargaining position between parties to an employment relationship, and

Considering that the protection of workers is at the heart of the mandate of the International Labour Organization, and in accordance with principles set out in the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, and the Decent Work Agenda, and

Considering the difficulties of establishing whether or not an employment relationship exists in situations where the respective rights and obligations of the parties concerned are not clear, where there has been an attempt to

ILO:s rekommendation (nr 198) om anställningsförhållandet

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrå och samlats där till sitt nittiofemte möte den 31 maj 2006,

med beaktande av att nationella lagar, förordningar och kollektivavtal ger skydd som är kopplat till att ett anställningsförhållande föreligger mellan en arbetsgivare och en arbetstagare,

anser att tolkningen av lagstiftning och förordningar bör vara förenlig med målen för arbete under anständiga villkor,

anser att arbetsmarknadslagstiftningen eller den arbetsrättsliga lagstiftningen bl.a. är avsedd att inriktas på vad som kan vara en ojämbördig förhandlingssituation mellan parterna i ett anställningsförhållande,

anser att skyddet av arbetstagare är centralt i Internationella arbetsorganisationens mandat och stämmer överens med de principer som läggs fast i ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet 1998 och agendan för arbete under anständiga villkor,

beaktar svårigheten i att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger eller inte i lägen där de berörda parternas respektive rättigheter och skyldigheter inte är tydliga, där man har försökt dölja anställnings-

disguise the employment relationship, or where inadequacies or limitations exist in the legal framework, or in its interpretation or application, and

Noting that situations exist where contractual arrangements can have the effect of depriving workers of the protection they are due, and

Recognizing that there is a role for international guidance to Members in achieving this protection through national law and practice, and that such guidance should remain relevant over time, and

Further recognizing that such protection should be accessible to all, particularly vulnerable workers, and should be based on law that is efficient, effective and comprehensive, with expeditious outcomes, and that encourages voluntary compliance, and

Recognizing that national policy should be the result of consultation with the social partners and should provide guidance to the parties concerned in the workplace, and

Recognizing that national policy should promote economic growth, job creation and decent work, and

Considering that the globalized economy has increased the mobility of workers who are in need of protection, at least against circumvention of national protection by choice of law, and

Noting that, in the framework of transnational provision of services, it is important to establish who is considered a worker in an employment relationship, what rights the worker has, and who the employer is, and

Considering that the difficulties in establishing the existence of an employment relationship may

förhållandet och där det finns brister eller begränsningar i den rättsliga ramen eller i tolkningen eller tillämpningen av denna,

anser att det finns situationer där avtalskonstruktioner kan leda till att arbetstagare berövas det skydd de har rätt till,

konstaterar att det finns en roll för internationell vägledning till medlemsstaterna för att skapa detta skydd genom nationell lag och praxis, och att sådan rådgivning bör behålla sin relevans genom åren,

konstaterar vidare att sådant skydd bör vara tillgängligt för alla, särskilt för utsatta arbetstagare, och bör bygga på en lagstiftning som är ändamålsenlig, effektiv och heltäckande och som ger snabba resultat och som stimulerar till frivillig efterlevnad,

konstaterar att nationell politik bör föregås av samråd med arbetsmarknadens parter och bör ge vägledning till berörda parter på arbetsplatsen,

konstaterar att nationell politik bör främja ekonomisk tillväxt, skapande av sysselsättning samt människovärdigt arbete,

noterar att den globaliserade ekonomin har ökat rörligheten för arbetstagare som behöver skydd, åtminstone mot kringgående av nationellt skydd genom val av lag,

beaktar att när det gäller tillhandahållande av tjänster över nationsgränserna det är viktigt att göra klart vem som är att betrakta som arbetstagare i ett anställningsförhållande, vilka rättigheter arbetstagaren har och vem som är arbetsgivare,

anser att svårigheterna att fastställa förekomsten av ett anställningsförhållande kan skapa allvar-

create serious problems for those workers concerned, their communities, and society at large, and

Considering that the uncertainty as to the existence of an employment relationship needs to be addressed to guarantee fair competition and effective protection of workers in an employment relationship in a manner appropriate to national law or practice, and

Noting all relevant international labour standards, especially those addressing the particular situation of women, as well as those addressing the scope of the employment relationship, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the employment relationship, 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 fifteenth day of June of the year two thousand and six the following Recommendation, which may be cited as the Employment Relationship Recommendation, 2006.

I. NATIONAL POLICY OF PROTECTION FOR WORKERS IN AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

1. Members should formulate and apply a national policy for reviewing at appropriate intervals and, if necessary, clarifying and adapting the scope of relevant laws and regulations, in order to guarantee effective protection for workers who perform work in the context of an employment relationship.

2. The nature and extent of protection given to workers in an employment relationship should

liga problem för berörda arbetstagare, för deras omgivning och för samhället i stort,

anser att osäkerheten om huruvida ett anställningsförhållande föreligger måste åtgärdas för att det ska vara möjligt att trygga en sund konkurrens och ett effektivt skydd för arbetstagare i ett anställningsförhållande på ett sätt som överensstämmer med nationell lag eller praxis,

beaktar alla tillämpliga internationella arbetsnormer, särskilt sådana som gäller kvinnors situation och anställningsförhållandets räckvidd,

har beslutat anta vissa förslag avseende anställningsförhållandet, en fråga som utgör den femte punkten på mötets dagordning, och

har beslutat att dessa förslag ska ta formen av en rekommendation;

antar denna dag, den 15 juni 2006, följande rekommendation, som kan kallas 2006 års rekommendation om anställningsförhållandet.

I. NATIONELL POLITIK FÖR SKYDD AV ARBETSTAGARE I ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

1. Medlemsstater bör utforma och tillämpa en nationell politik för att med lämpliga intervall ompröva och vid behov klarlägga och anpassa tillämpningsområdet för lagar och förordningar i syfte att arbetstagare som utför arbete i ett anställningsförhållande tillförsäkras ett effektivt skydd.

2. Arten och omfattningen av det skydd som ges arbetstagare i ett anställningsförhållande bör

be defined by national law or practice, or both, taking into account relevant international labour standards. Such law or practice, including those elements pertaining to scope, coverage and responsibility for implementation, should be clear and adequate to ensure effective protection for workers in an employment relationship.

3. National policy should be formulated and implemented in accordance with national law and practice in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

4. National policy should at least include measures to:

(a) provide guidance for the parties concerned, in particular employers and workers, on effectively establishing the existence of an employment relationship and on the distinction between employed and self-employed workers;

(b) combat disguised employment relationships in the context of, for example, other relationships that may include the use of other forms of contractual arrangements that hide the true legal status, noting that a disguised employment relationship occurs when the employer treats an individual as other than an employee in a manner that hides his or her true legal status as an employee, and that situations can arise where contractual arrangements have the effect of depriving workers of the protection they are due;

(c) ensure standards applicable to all forms of contractual arrangements, including those involving multiple parties, so that employed workers have the protection they are due;

(d) ensure that standards applicable to all forms of contractual

fastställas i nationell lag eller praxis, eller bådadera, med beaktande av tillämpliga internationella arbetsnormer. Sådan lag eller praxis, inklusive de delar som rör tillämpningsområde, räckvidd och ansvar för genomförande, bör vara tydlig och ägnad att trygga ett effektivt skydd för arbetstagare i ett anställningsförhållande.

3. Nationell politik bör utformas och genomföras i enlighet med nationell lag och praxis och i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer.

4. Nationell politik bör minst omfatta åtgärder för att

a) ge vägledning till berörda parter, särskilt arbetsgivare och arbetstagare, om hur man på mest ändamålsenligt sätt fastställer att ett anställningsförhållande föreligger och om skillnaden mellan anställda och egenföretagare,

b) bekämpa dolda anställningsförhållanden i samband med t.ex. andra förhållanden som kan omfatta användande av andra former av avtalskonstruktioner vilka döljer dessas verkliga rättsstatus, med beaktande av att ett dolt anställningsförhållande föreligger när arbetsgivaren behandlar en person på annat sätt än som arbetstagare så att hans eller hennes rättsliga status som arbetstagare döljs, och att situationer kan uppstå där avtalskonstruktioner leder till att arbetstagare berövas det skydd de har rätt till,

c) garantera normer som är tillämpliga på alla typer av avtalskonstruktioner, bl.a. sådana som berör flera parter, så att anställda arbetstagare får det skydd de har rätt till,

d) garantera att normer som är tillämpliga på alla typer av avtals-

arrangements establish who is responsible for the protection contained therein;

(e) provide effective access of those concerned, in particular employers and workers, to appropriate, speedy, inexpensive, fair and efficient procedures and mechanisms for settling disputes regarding the existence and terms of an employment relationship;

(f) ensure compliance with, and effective application of, laws and regulations concerning the employment relationship; and

(g) provide for appropriate and adequate training in relevant international labour standards, comparative and case law for the judiciary, arbitrators, mediators, labour inspectors, and other persons responsible for dealing with the resolution of disputes and enforcement of national employment laws and standards.

5. Members should take particular account in national policy to ensure effective protection to workers especially affected by the uncertainty as to the existence of an employment relationship, including women workers, as well as the most vulnerable workers, young workers, older workers, workers in the informal economy, migrant workers and workers with disabilities.

6. Members should:

(a) take special account in national policy to address the gender dimension in that women workers predominate in certain occupations and sectors where there is a high proportion of disguised employment relationships, or where there is a lack of clarity of an employment relationship; and

(b) have clear policies on gender equality and better enforcement of the relevant laws and agreements

konstruktioner slår fast vem som ansvarar för det skydd de ger,

e) ge effektiv tillgång för berörda, särskilt arbetsgivare och arbetstagare, till lämpliga, snabba, billiga, rättvisa och ändamålsenliga förfaranden och verktyg för att avgöra tvister om huruvida ett anställningsförhållande föreligger och villkoren i detta,

f) trygga efterlevnad och faktisk tillämpning av lagar och förordningar om anställningsförhållandet, och

g) ge domare, skiljedomare, medlare, yrkesinspektörer och andra personer med uppgift att lösa tvister och upprätthålla nationella arbetsrättsliga lagar och normer lämplig och adekvat utbildning om tillämpliga internationella arbetsnormer, komparativ rätt och rättspraxis.

5. I nationell politik bör medlemsstater särskilt säkerställa att ett effektivt skydd ges arbetstagare som särskilt påverkas av osäkerhet avseende om ett anställningsförhållande föreligger, bl.a. kvinnliga arbetstagare och särskilt utsatta grupper, yngre arbetstagare och äldre arbetstagare, arbetstagare i den informella ekonomin, migrerande arbetstagare samt funktionshindrade arbetstagare.

6. Medlemsstater bör:

a) i nationell politik särskilt beakta jämställdhetsaspekten, då kvinnliga arbetstagare dominerar i vissa yrken och sektorer där en stor andel av anställningsförhållandena är dolda, eller där det inte klart framgår om det föreligger ett anställningsförhållande, och

b) ha en tydlig politik för jämställdhet mellan könen och bättre verkställighet av tillämpliga lagar

at national level so that the gender dimension can be effectively addressed.

7. In the context of the transnational movement of workers:

(a) in framing national policy, a Member should, after consulting the most representative organizations of employers and workers, consider adopting appropriate measures within its jurisdiction, and where appropriate in collaboration with other Members, so as to provide effective protection to and prevent abuses of migrant workers in its territory who may be affected by uncertainty as to the existence of an employment relationship;

(b) where workers are recruited in one country for work in another, the Members concerned may consider concluding bilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices which have as their purpose the evasion of the existing arrangements for the protection of workers in the context of an employment relationship.

8. National policy for protection of workers in an employment relationship should not interfere with true civil and commercial relationships, while at the same time ensuring that individuals in an employment relationship have the protection they are due.

II. DETERMINATION OF THE EXISTENCE OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

9. For the purposes of the national policy of protection for workers in an employment relationship, the determination of the existence of

och avtal på nationell nivå, så att jämställdhetsaspekten kan hanteras på ett effektivt sätt.

7. Ifråga om gränsöverskridande rörlighet för arbetstagare bör följande beaktas:

a) när nationell politik utformas bör en medlemsstat, efter att ha konsulterat arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer, överväga att vidta lämpliga åtgärder inom dess jurisdiktion, och, när så är lämpligt samarbeta med andra medlemsstater, i syfte att ge effektivt skydd till migrerande arbetstagare på dess territorium som kan drabbas av osäkerhet när det gäller förekomsten av ett anställningsförhållande och hindra att de utnyttjas otillbörligt,

b) när arbetstagare rekryteras i ett land för att arbeta i ett annat, kan berörda medlemsstater överväga att sluta bilaterala avtal i syfte att hindra missbruk och bedrägliga förfaranden i syfte att undgå de arrangemang som finns för att skydda arbetstagare inom ramen för ett anställningsförhållande.

8. Nationell politik för att skydda arbetstagare i ett anställningsförhållande bör inte inkräkta på faktiska civilrättsliga eller kommersiella relationer, men samtidigt måste de tillförsäkra personer i ett anställningsförhållande det skydd de har rätt till.

II. FASTSTÄLLANDE AV OM ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE FÖRELIGGER

9. När det gäller den nationella politiken för att skydda arbetstagare i ett anställningsförhållande bör fastställandet av om ett sådant

such a relationship should be guided primarily by the facts relating to the performance of work and the remuneration of the worker, notwithstanding how the relationship is characterized in any contrary arrangement, contractual or otherwise, that may have been agreed between the parties.

10. Members should promote clear methods for guiding workers and employers as to the determination of the existence of an employment relationship.

11. For the purpose of facilitating the determination of the existence of an employment relationship, Members should, within the framework of the national policy referred to in this Recommendation, consider the possibility of the following:

(a) allowing a broad range of means for determining the existence of an employment relationship;

(b) providing for a legal presumption that an employment relationship exists where one or more relevant indicators is present; and

(c) determining, following prior consultations with the most representative organizations of employers and workers, that workers with certain characteristics, in general or in a particular sector, must be deemed to be either employed or self-employed.

12. For the purposes of the national policy referred to in this Recommendation, Members may consider clearly defining the conditions applied for determining the existence of an employment relationship, for example, subordination or dependence.

13. Members should consider the possibility of defining in their laws and regulations, or by other means, specific indicators of the

förhållande föreligger främst vägledas av fakta avseende arbetets utförande och arbetstagarens ersättning, oavsett hur förhållandet beskrivs i något motstridande arrangemang i avtalsform eller annan form som parterna kan ha enats om.

10. Medlemsstaterna bör främja tydliga metoder för att vägleda arbetstagare och arbetsgivare när det gäller att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger.

11. I syfte att underlätta fastställande av om ett anställningsförhållande föreligger bör medlemsstater, inom ramen för den nationella politiken som avses i denna rekommendation, överväga möjligheten att

a) tillåta ett brett urval av metoder för att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger,

b) införa en legal presumtion att ett anställningsförhållande föreligger när en eller flera tillämpliga indikatorer föreligger, och

c) efter samråd med arbetsgivarernas och arbetstagarnas mest representativa organisationer, fastställa att arbetstagare med vissa karakteristika, generellt eller i en viss bransch, ska anses vara antingen anställda eller egenföretagare.

12. När det gäller den nationella politik som avses i denna rekommendation kan medlemsstaterna överväga att klart definiera de villkor som ska gälla för att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger, t.ex. underordnad ställning eller beroende.

13. Medlemsstaterna bör överväga möjligheten att i sina lagar och förordningar eller på annat sätt fastställa specifika indikatorer för

existence of an employment relationship. Those indicators might include:

(a) the fact that the work: is carried out according to the instructions and under the control of another party; involves the integration of the worker in the organization of the enterprise; is performed solely or mainly for the benefit of another person; must be carried out personally by the worker; is carried out within specific working hours or at a workplace specified or agreed by the party requesting the work; is of a particular duration and has a certain continuity; requires the worker's availability; or involves the provision of tools, materials and machinery by the party requesting the work;

(b) periodic payment of remuneration to the worker; the fact that such remuneration constitutes the worker's sole or principal source of income; provision of payment in kind, such as food, lodging or transport; recognition of entitlements such as weekly rest and annual holidays; payment by the party requesting the work for travel undertaken by the worker in order to carry out the work; or absence of financial risk for the worker.

14. The settlement of disputes concerning the existence and terms of an employment relationship should be a matter for industrial or other tribunals or arbitration authorities to which workers and employers have effective access in accordance with national law and practice.

15. The competent authority should adopt measures with a view to ensuring respect for and implementation of laws and regulations concerning the employment relationship with regard to the various

att ett anställningsförhållande föreligger. Sådana indikatorer skulle kunna inbegripa

a) att arbetet utförs enligt instruktioner och under tillsyn av en annan part, att arbetet involverar arbetstagaren i företagets organisation, att arbetet utförs helt eller i huvudsak till förmån för en annan person, att arbetet måste utföras av arbetstagaren personligen, att arbetet utförs inom en fastställd arbetstid eller på en arbetsplats som angetts eller godkänts av den part som begärt arbetet, att arbetet är av viss varaktighet och har en viss kontinuitet, att arbetet kräver att arbetstagaren är tillgänglig eller innebär att den part som begärt arbetet tillhandahåller verktyg, material och maskinell utrustning,

b) att arbetstagaren får regelbundet återkommande ersättning, att denna ersättning är arbetstagarens enda eller huvudsakliga inkomstkälla, att betalning in natura, t.ex. mat, logi eller transport, förekommer, att arbetstagaren är berättigad till vissa förmåner som veckovila och semester, att den part som beordrar arbetet betalar arbetstagarens resor för att genomföra arbetet, eller att arbetstagaren inte tar någon ekonomisk risk.

14. Ansvar för att lösa tvister om huruvida ett anställningsförhållande föreligger och villkoren för detta bör vila på arbetsdomstolar eller andra domstolar eller skiljedomsorgan som arbetstagare och arbetsgivare har effektiv tillgång till enligt nationell lag och praxis.

15. Den behöriga myndigheten bör vidta åtgärder i syfte att trygga att lagar och förordningar om anställningsförhållandet respekteras och tillämpas utifrån de olika synpunkter som beaktas i denna

aspects considered in this Recommendation, for example, through labour inspection services and their collaboration with the social security administration and the tax authorities.

16. In regard to the employment relationship, national labour administrations and their associated services should regularly monitor their enforcement programmes and processes. Special attention should be paid to occupations and sectors with a high proportion of women workers.

17. Members should develop, as part of the national policy referred to in this Recommendation, effective measures aimed at removing incentives to disguise an employment relationship.

18. As part of the national policy, Members should promote the role of collective bargaining and social dialogue as a means, among others, of finding solutions to questions related to the scope of the employment relationship at the national level.

III. MONITORING AND IMPLEMENTATION

19. Members should establish an appropriate mechanism, or make use of an existing one, for monitoring developments in the labour market and the organization of work, and for formulating advice on the adoption and implementation of measures concerning the employment relationship within the framework of the national policy.

20. The most representative organizations of employers and workers should be represented, on an equal footing, in the mechanism for monitoring developments in the labour market and the organization of work. In addition, these

rekommendation, t.ex. genom yrkesinspektion i samarbete med socialförsäkringsmyndigheter och skattemyndigheter.

16. Nationella arbetsmarknadsmyndigheter och till dessa knutna organ bör när det gäller anställningsförhållandet regelbundet se över sina program och metoder för verkställighet. Speciell uppmärksamhet bör ägnas åt yrken och sektorer där andelen kvinnliga arbetstagare är stor.

17. Som en del av den nationella politik som avses i denna rekommendation bör medlemsstaterna utarbeta effektiva metoder för att undanröja incitament att dölja ett anställningsförhållande.

18. Som en del av den nationella politiken bör medlemsstater främja den roll kollektivavtal och dialogen mellan arbetsmarknadens parter har, bland andra som ett sätt att finna lösningar på frågor som rör anställningsförhållandets räckvidd på nationell nivå.

III. ÖVERVAKNING OCH GENOMFÖRANDE

19. Medlemsstaterna bör skapa ett lämpligt system, eller använda ett befintligt sådant, för att övervaka förändringar av arbetsmarknaden och arbetets organisation och för att utforma råd om hur åtgärder som rör anställningsförhållande ska vidtas och genomföras inom ramen för den nationella politiken.

20. Arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer bör vara företrädda som jämställda parter inom ramen för detta system för att övervaka förändringar av arbetsmarknaden och arbetets organisation. Dessutom

organizations should be consulted under the mechanism as often as necessary and, wherever possible and useful, on the basis of expert reports or technical studies.

21. Members should, to the extent possible, collect information and statistical data and undertake research on changes in the patterns and structure of work at the national and sectoral levels, taking into account the distribution of men and women and other relevant factors.

22. Members should establish specific national mechanisms in order to ensure that employment relationships can be effectively identified within the framework of the transnational provision of services. Consideration should be given to developing systematic contact and exchange of information on the subject with other States.

IV. FINAL PARAGRAPH

23. This Recommendation does not revise the Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188), nor can it revise the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181).
Cross references

bör dessa organisationer vid behov konsulteras inom ramen för systemet och, där det är möjligt och av värde, på grundval av expertrapporter eller tekniska studier.

21. Medlemsstaterna bör så långt möjligt samla information och statistiska data och bedriva forskning om förändringar i arbetsformer och arbetets struktur, nationellt och inom olika sektorer, med beaktande av fördelningen mellan män och kvinnor och andra relevanta faktorer.

22. Medlemsstaterna bör skapa specifika nationella system för att trygga att anställningsförhållanden kan identifieras effektivt vid tillhandahållande av tjänster över gränserna. De bör överväga att utveckla systematiska kontakter och utbyte av information i frågan med andra stater.

IV. SLUTBESTÄMMELSE

23. Denna konvention reviderar inte 1997 års rekommendation (nr 188) om privat arbetsförmedling och kan inte heller revidera 1997 års konvention (nr 181) om privat arbetsförmedling.

Arbetsmarknadsdepartementet

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 6 mars 2008

Närvarande: Statsministern Reinfeldt, statsråden Odell, Bildt, Ask, Husmark Pehrsson, Leijonborg, Erlandsson, Torstensson, Carlgren, Hägglund, Björklund, Littorin, Malmström, Sabuni, Billström, Adelson Liljeroth, Björling

Föredragande: statsrådet Littorin

Regeringen beslutar proposition 2007/08:69 ILO:s konvention om ett ramverk för främjande av arbetsmiljö, m.m.