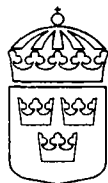


Regeringens skrivelse

1992/93:153

om ILO:s konvention och rekommendation om
arbetsvillkor inom hotell, restauranger och
liknande anläggningar



Skr.
1992/93:153

Regeringen bereder riksdagen tillfälle att ta del av vad som har tagits
upp i bifogade utdrag ur regeringsprotokollet den 10 december 1992.

På regeringens vägnar

Carl Bildt

Börje Hörnlund

Skrivelsens huvudsakliga innehåll

Regeringen förelägger riksdagen ILO:s konvention (nr 172) och rekommendation (nr 179) om arbetsvillkor inom hotell, restauranger och liknande anläggningar i enlighet med vad som föreskrivs i ILO:s stadga.

Arbetsmarknadsdepartementet

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 10 december 1992

Närvarande: statsministern Bildt, ordförande, och statsråden B. Westerberg, Friggebo, Johansson, Laurén, Hörnlund, Olsson, Svensson, af Ugglas, Dinkelspiel, Thurdin, Hellsvik, Wibble, Björck, Davidson, Odell, Unckel, P. Westerberg, Ask

Föredragande: statsrådet Hörnlund

Skrivelse om ILO:s konvention och rekommendation om arbetsvillkor inom hotell, restauranger och liknande anläggningar

1 Inledning

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

ILO:s beslutande församling - Internationella arbetskonferensen - sammanträder i regel en gång per år. 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 tillkommer en ratificerad konvention. Om beslutet är av mindre räckvidd eller huvudsakligen av formell innebörd, t.ex. då det gäller en begäran om utredning, brukar det ges formen av en resolution.

Senast 18 månader från avslutandet av konferensens session skall varje medlemsstat förelägga landets lagstiftande församling antagna konventioner och rekommendationer för lagstiftning eller andra åtgärder. Varje medlemsstat har vidare skyldighet att underrätta Internationella arbetsbyråns generaldirektör om de åtgärder som har vidtagits för att uppfylla denna förpliktelse samt om vilka åtgärder som i övrigt har vidtagits.

Internationella arbetskonferensens sjuttioåttonde möte hölls i Genève den 5-25 juni 1991.

Sverige deltog i mötet på sedvanligt sätt med en fullständig delegation, dvs. två regerings-, ett arbetsgivar- och ett arbetstagarombud samt ett antal experter. Som ombud deltog för *regeringen* kansliråden i arbetsmarknadsdepartementet Björn Jonzon och Kerstin Wiklund, för *arbetsgivarna* direktören i Svenska arbetsgivareföreningen Johan von Holten och för *arbetstagarna* internationelle sekreteraren i Landsorganisationen i Sverige Ulf Edström.

1991 års arbetskonferens antog en konvention (nr 172) och en rekommendation (nr 179) om arbetsvillkor inom hotell, restauranger och liknande anläggningar. Texterna på engelska och svenska till konventionen och rekommendationen bör fogas som *bilaga 1–2* till protokollet i detta ärende.

Jag avser nu att anmäla konventionen och rekommendationen för den åtgärd som föreskrivs enligt artikel 19 i ILO:s stadga.

2 Konventionen (nr 172) och rekommendationen (nr 179) om arbetsvillkor inom hotell, restauranger och liknande anläggningar

2.1 Bakgrund

När ILO:s styrelse beslöt att på dagordningen för 1990 års arbetskonferens föra upp ämnet Arbetsvillkor i hotell- och restaurangbranschen, skedde det mot bakgrund av en stark expansion och stora strukturella förändringar i branschen. I åtskilliga u-länder har ökad turism och kongressverksamhet gjort denna näringsgren till en viktig nationell inkomstkälla. Även i andra länder är denna arbetsintensiva bransch betydelsefull för sysselsättning och försörjning.

Beslutet var dock inte enhälligt utan fastställdes genom omröstning. I den föregående debatten ifrågasattes från flera håll att de speciella förhållanden som råder i branschen skulle motivera ett särskilt ILO-instrument. På senare år har ILO med få undantag undvikit att anta normer avsedda för enbart en enskild bransch.

Vissa aspekter när det gäller arbetsförhållandena på hotell, restauranger och liknande arbetsplatser hade beaktats av ILO redan år 1930, då arbetskonferensen antog rekommendationen (nr 37) om arbetstiden på hotell m.m. Det var en följd av den samtidigt antagna konventionen (nr 30) om arbetstid för affärs- och kontorsanställda, vilken uttryckligen - i artikel 1 punkt 2(b) - gör undantag för personer anställda på hotell, restauranger, pensionat, kaféer etc. Dessa instrument anmälades för riksdagen genom propositionen 1931:32. I juni 1992 hade konventionen nr 30 ratificerats av 30 medlemsländer, dock ej av Sverige.

I rekommendationen nr 37 föreslogs att medlemsländerna undersöker möjligheterna att tillämpa arbetstidsregler inom hotell- och restaurangbranschen i linje med de generella bestämmelserna i konventionen. Vidare skulle arbetsbyrån utarbeta en studie som grund för ett beslut att föra upp ämnet på dagordningen för en kommande arbetskonferens. Beslutet kom att dröja närmare 60 år men under mellantiden har ILO i andra sammanhang granskat arbetsförhållandena i branschen.

År 1931 hölls ett rådgivande möte för hotell-, kafé- och restauranganställda. År 1965 kallade ILO till ett första tekniskt trepartsmöte för hotell- och restauranganställda, följt av ytterligare två möten år 1974 och 1983. Mötena behandlade frågor som sociala problem, migrerande arbetstagare och säsonganställda, lön och annan ersättning, arbetsscheman, semester, utbildning och arbetsförmedling. De antog tillsammans 29 konklusioner och rekommendationer. I nr 26 uppmanades ILO:s styrelse att föra upp ämnet arbetsvillkor i hotell- och restaurangbranschen på arbetskonferensens dagordning.

Strax dessförinnan, år 1980, hade ILO:s styrelse betonat branschens betydelse genom ett beslut att upprätta en industrikommitté för hotell, catering och turism. Vid en översyn av medlemskapet i ILO:s samtliga tolv industrikommittéer år 1990 erhöll Sverige plats i bl.a. denna kommitté.

ILO har under årens lopp antagit ett stort antal konventioner och rekommendationer. De flesta äger generell tillämpning, dvs. deras räckvidd omfattar bl.a. hotell- och restaurangbranschen. Vissa av konventionerna medger undantag från tillämpningen, t.ex. för en viss bransch, som om de utnyttjas av medlemsländerna skall anmälas till ILO. Inte i något fall har Sverige - eller något annat medlemsland enligt Internationella arbetsbyrån - uteslutit just hotell- och restaurangnäringen.

Inför 1990 års konferensdiskussion utgick arbetsbyrån från de resolutioner och konklusioner som antagits av de nämnda tekniska trepartsmötena. Byrån beaktade därvid de allmänt gällande konventionernas och rekommendationernas betydelse för hotell- och restaurangbranschen. Slutsatsen blev att det skulle vara lämpligt att komplettera dessa med hänsyn till de speciella förhållanden som råder inom hotell- och restaurangbranschen med anvisningar beträffande dels arbetstid, vilotid och semester, dels lön och annan ersättning och dels utbildning.

Som ett led i förberedelsearbetet inför förstaårsbehandlingen av ämnet arbetsvillkor i hotell- och restaurangbranschen anmodade ILO medlemsstaterna att besvara ett av arbetsbyrån utarbetat frågeformulär. ILO-kommittén uttalade därvid att om förslag till såväl konvention som rekommendation utarbetades borde konventionen ange grundläggande principer - men ändå så konkret formulerade som möjligt - medan detaljerade anvisningar borde föras till rekommendationen.

Det förslag till konvention, kompletterad med en rekommendation, som därefter remitterades av arbetsbyrån inför andraårsbehandlingen, fann kommittén dock så flexibelt utformat att det var svårt att avgöra vari en ratificerande stats åtaganden enligt konventionen egentligen skulle bestå. Detta fann kommittén otillfredsställande både med hänsyn till ILO:s normarbete i allmänhet och till de granskande instansernas övervakning av tillämpningen. Kommittén befarade också att därigenom kunde även tillämpningen av andra konventioner i likartade frågor, vilka gäller för anställda i allmänhet, komma att åsidosättas.

Kommittén vidhöll mot denna bakgrund sin tidigare uppfattning, att om andraårsbehandlingen av ämnet tog sikte på två instrument, borde

i konventionen anges grundläggande principer medan detaljerade anvisningar borde föras till rekommendationen. Konventionsbestämmelserna borde vara så konkret och klart utformade att övervakningen av deras tillämpning kunde bedrivas på föreskrivet sätt. Med utgångspunkt i det av arbetsbyrån utarbetade förslaget föreslog kommittén en ändrad konventionstext med endast fem operativa artiklar och där huvudsyftet var att bringa arbetsvillkoren i hotell- och restaurangbranschen i nivå med dem som råder på arbetsmarknaden i övrigt. Det svenska ändringsförslaget vann dock inte gehör under den fortsatta konferensbehandlingen.

Efter sedvanlig tvåårsbehandling antog internationella arbetskonferensen år 1991 konventionen (nr 172) och rekommendationen (nr 179) om arbetsvillkor inom hotell, restauranger och liknande anläggningar. För konventionen röstade 262 ombud medan 133 avstod (bl.a. hela arbetsgivargruppen). För att konventionen skulle antas krävdes 246 röster (quorum). För rekommendationen röstade 272 ombud medan 116 avstod. Av de svenska ombuden röstade regerings- och arbetstagarrepresentanterna för både konventionen och rekommendationen medan arbetsgivarrepresentanten i båda fallen lade ned sin röst. Den finländska regeringsrepresentanten avgav en röstförklaring, även på isländska, norska och svenska regeringsrepresentanters vägnar. Hon förklarade att även om vederbörande länders regeringsombud röstat för konventionen, ansåg de den alltför vag och alltför flexibel. Hon erinrade även om den tidigare uttryckta tveksamheten till branschspecifika instrument.

2.2 Konventionens och rekommendationens huvudsakliga innehåll

I konventionen nr 172 erinras inledningsvis om att de internationella konventioner och rekommendationer som förekommer på arbetslivets område och som uppställer generellt tillämpliga normer omfattar arbetstagarna inom hotell, restauranger och liknande anläggningar. Tillämpningen inom hotell- och restaurangsektorn av dessa generellt gällande normer bör främjas. En komplettering har befunnits önskvärd för att främja arbetsvillkoren, yrkesutbildningen och karriärutsikterna i branschen. Kollektiva förhandlingar konstateras vara ett effektivt sätt att reglera arbetsvillkoren i branschen. Själva konventionen i förening med kollektiva förhandlingar anses främja arbetsvillkor, karriärutsikter och anställningstrygghet till arbetstagarnas förmån.

Konventionens operativa del omfattar åtta artiklar. Den äger tillämpning på arbetstagare sysselsatta inom hotell, restauranger och liknande anläggningar. Det ankommer på varje medlemsstat att själv mot bakgrund av nationella förhållanden definiera vilka kategorier av anläggningar som avses. Länder som ratificerar konventionen har möjlighet att undanta vissa anläggningar som faller inom definitionen men för vilka särskilda problem inte desto mindre uppstår. Regeringarna skall då i de tillämpningsrapporter, som de fortsättningsvis är skyldiga att till följd av en ratifikation lämna enligt artikel 22 i ILO:s

stadga, ange dessa undantag, uppge skälen härför samt beskriva de åtgärder som vidtas för att successivt utsträcka konventionens tillämpning även till dessa anläggningar. Länder som ratificerar konventionen kan även välja att utsträcka dess tillämpning till andra anläggningar som tillhandahåller turist-service och anmäla detta antingen i en deklaration fogad till ratifikationsdokumentet eller vid senare tillfälle.

Konventionen äger tillämpning på arbetstagare sysselsatta inom nämnda företag oavsett arten och varaktigheten av deras anställningsförhållande. Även här ges emellertid utrymme för undantag, nämligen av vissa kategorier arbetstagare, från tillämpningen av antingen alla eller vissa av konventionens bestämmelser. I likhet med de tidigare nämnda undantagen skall de undantagna kategorierna av arbetstagare anges i regeringarnas rapporter om konventionens tillämpning. Vidare skall skälen för undantagen och åtgärder för en mer vidsträckt tillämpning beskrivas.

Medlemsstaterna åläggs att föra en politik ägnad att främja berörda arbetstagares arbetsvillkor och att garantera att de inte undantas från miniminormer, inkl. sociala trygghetsförmåner, som gäller för arbetstagarna i allmänhet.

De berörda arbetstagarna skall ha rätt till rimlig normal arbetstid och till skäliga villkor beträffande övertid. De skall vara berättigade till rimliga dagliga viloperioder och rimlig veckovila. De skall om möjligt i god tid underrättas om sina arbets-scheman.

För arbete på officiella helgdagar skall de ha skälig kompensation i form av ledig tid eller pengar. De skall ha rätt till semester med lön. Då de inte kvalificerat sig för hel semester skall de ha rätt till betald semester i proportion till anställningstiden eller till pengar i stället.

De skall uppbära en regelbundet utbetald grundlön oberoende av den dricks, s.k. tips, de kan erhålla.

Försäljning och köp av arbete, dvs. av rätten att utföra visst arbete, inom de berörda anläggningarna skall vara förbjudet.

Slutligen finns en bestämmelse om konventionens genomförande. Konventionen anses tillgodosedd när nationell lagstiftning, kollektivavtal, domstolsbeslut etc. visar att konventionens krav uppfylls. Detta är en vanlig formulering i ILO-konventioner. Dessutom har dock i denna konvention införts en punkt riktad till länder där de frågor som avhandlas i konventionen normalt överlämnats till parterna på arbetsmarknaden att avtala om eller normalt genomförs på annat sätt än genom lagstiftning. I dessa länder skall konventionen anses uppfylld om den genom sådana avtal eller på annat sätt tillämpas på det stora flertalet av de berörda arbetstagarna.

Behandlingen av rekommendationen präglades av stark tidsnöd vilket återspeglas i den antagna texten. Den föreslagna texten hann inte färdigbehandlas. Rekommendationen kom därför att bestå av endast tre huvudavsnitt. Det första innehåller allmänna bestämmelser, som i stort överensstämmer med dem i konventionen förutom att här intagits en anvisning om effektiv övervakning av tillämpningen.

Det andra kompletterar konventionens bestämmelser om arbetstid och viloperioder med mer detaljerade riktlinjer. Bl.a. rekommenderas

ett successivt avskaffande av delade skift, en oavbruten veckovila på minst 36 timmar och en genomsnittlig dygnsvila på tio timmar i sträck. När den betalda semestern understiger fyra veckor för ett års tjänstgöring bör åtgärder vidtas för att denna nivå skall uppnås.

För det tredje innehåller rekommendationen ett avsnitt om yrkesutbildning. Dessa bestämmelser kom under andraårsdiskussionen att i sin helhet överföras från den föreslagna konventionstexten till rekommendationen medan de kompletterande riktlinjerna i den föreslagna rekommendationstexten ej hann behandlas.

2.3 Överväganden

Min bedömning: Sverige bör inte tillträda konventionen nr 172.

ILO-kommittén: Yttrande över instrumenten har avgetts av ILO-kommittén, som i sin tur har inhämtat yttranden från Universitets- och högskoleämbetet, Skolverket, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetarskyddsstyrelsen, AMU-styrelsen, Sveriges turistråd, Svenska arbetsgivarförbundet, Arbetsgivarförbundet SFO, Kooperationens förhandlingsorganisation, Landsorganisationen i Sverige och Tjänstemännens centralorganisation.

ILO-kommittén anser att Sverige inte bör tillträda konventionen nr 172.

ILO-kommittén är dock inte enig i sina slutsatser. Arbetstagaridans representanter i kommittén har avgivit en reservation till förmån för ratifikation av konventionen nr 172. De anser bl.a. att eftersom inga egentliga ratifikationshinder finns för svensk del, då Sverige redan uppfyller de krav som konventionen ställer, bör Sverige också ratificera konventionen, dels av solidaritetsskäl med främst Tredje Världen-länder, dels därför att det är en logisk och moralisk följd av medlemskapet i ILO.

Skälen för min bedömning: Jag konstaterar att de skilda uppfattningar som kommit till uttryck i ILO:s styrelse i samband med beslutet att föra upp ämnet Arbetsvillkor i hotell- och restaurangbranschen på konferensens dagordning även kom att utmärka de fortsatta konferensdiskussionerna. Det rådde enighet om att det här var fråga om en mycket heterogen bransch och att det nya instrumentet sålunda måste ta hänsyn dels till detta, dels till olikheter i nationella förhållanden och praxis världen över, dels till den snabba utveckling branschen genomgår. I övrigt präglades diskussionerna såväl första som andra året av starka motsättningar mellan arbetsgivar- och arbetstagar sidan. Regeringssidan intog till en början en avvaktande hållning för att därefter successivt inta en medlande roll.

I den utdragna diskussionen om instrumentets form under förstaårsbehandlingen hävdade arbetsgivargruppen att en konvention inte skulle främja näringsens intressen, snarare vara diskriminerande. Hotell- och restaurangbranschen avvek enligt deras mening inte på sådant sätt från tjänstesektorn i övrigt att en branschkonvention var motiverad.

Däremot kunde en rekommendation fylla en viktig funktion genom att fastställa ändamålsenliga internationella riktlinjer, i synnerhet till ledning för kollektiva förhandlingar.

Arbetstagargruppen underströk att arbetsförhållandena i denna bransch i allmänhet var sämre än i andra branscher, särskilt beträffande arbets- och vilotid, betald semester, lön och annan ersättning, och att en konvention sålunda var helt nödvändig för att bringa villkoren i nivå med dem i andra branscher.

Genom omröstning fastställdes att de fortsatta diskussionerna skulle utgå från formen av en konvention kompletterad med en rekommendation.

Meningsmotsättningarna mellan parterna upprepades under andra årsbehandlingen. Efter ett kompromissförslag från regeringssidan lyckades man enas om vilken text som skulle utgöra underlag för den fortsatta diskussionen.

I den följande generaldebatten presenterades den alternativa uppläggning som ILO-kommittén enats om av den svenska regeringsrepresentanten som en möjlig utgångspunkt för de fortsatta överläggningarna. Förslaget rönt till en början ett mycket positivt mottagande på flera håll. Motsättningarna mellan parterna och invändningar från vissa regeringar medförde dock att förslaget inte kunde spela någon avgörande roll i den fortsatta debatten.

Konflikten mellan parterna kvarstod vid behandlingen av de enskilda avsnitten i konventionen och rekommendationen. Efter utdragna debatter kunde åtskilliga av formuleringarna fastställas först genom omröstning med knappa och växlande majoriteter.

Jag konstaterar att de slutligt antagna instrumenten i princip inte skiljer sig från de förslag till texter mot vilka ILO-kommittén hade sådana invändningar, att den såg sig föranlåten att föreslå en helt annorlunda uppläggning.

De remissinstanser (Arbetskyddsstyrelsen, SAF, SFO, LO och TCO) som kommenterat själva ratifikationsfrågan har visserligen inte påtalat några direkta hinder för en ratificering av konventionen. Sverige har också förordat flexibilitet vid utarbetande - men ej vid tillämpningen - av nya ILO-instrument för att möjliggöra en vidsträckt ratificering i synnerhet bland u-länderna. Det har emellertid då varit fråga om klart formulerade alternativ där ratificerande stat kunnat ansluta sig till ettdera. Den slutliga konventionstext som nu föreligger är liksom förslaget så flexibelt utformad att det är svårt att avgöra vari en ratificerande stats åtaganden egentligen består. I stort sett ankommer det på varje land att själv bestämma konventionens tillämpningsområde. Jag finner i likhet med ILO-kommittén att detta är otillfredsställande både med hänsyn till ILO:s normarbete i allmänhet och till de granskande ILO-instansernas övervakning av tillämpningen. En ytterligare brist hos de båda instrumenten är att de antagits utan något stöd från den ena av arbetsmarknadens parter. På grund av att många formuleringar röstats igenom med växlande majoriteter innehåller dokumenten även logiska brister. Sålunda framhålls t.ex. i konventionens inledning betydelsen av bättre utbildning och karriärutsikter för

arbetstagarna i hotell- och restaurangbranschen medan utbildningsavsnittet i det ursprungliga förslaget till konvention förts över till rekommendationen.

ILO har antagit en svag konvention kompletterad med en ofullständig rekommendation, som inte lever upp till ILO:s normverksamhet i övrigt. Mot bakgrund härav anser jag, i likhet med ILO-kommittén, mig inte kunna tillstyrka en ratifikation av konventionen nr 172. Rekommendationen bör enligt min mening inte föranleda någon ytterligare åtgärd av regeringen eller riksdagen.

3 Hemställan

Jag hemställer att regeringen bereder riksdagen tillfälle att ta del av vad jag anfört i det föregående.

4 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar i enlighet med hans hemställan.

Convention (No. 172) concerning Working Conditions in Hotels, Restaurants and Similar Establishments

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 78th Session on 5 June 1991, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations laying down standards of general application concerning working conditions are applicable to workers in hotels, restaurants and similar establishments, and

Noting that the particular conditions characterizing work in hotels, restaurants and similar establishments make it desirable to improve the application of these Conventions and Recommendations in these categories of establishments and to supplement them by specific standards designed to enable the workers concerned to enjoy a status corresponding to their role in these rapidly expanding categories of establishments and to attract new workers to them, by improving working conditions, training and career prospects, and

Noting that collective bargaining is an effective means of determining conditions of work in this sector, and

Considering that the adoption of a Convention together with collective bargaining will enhance working conditions, career prospects and job security, to the benefit of the workers, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to working conditions in hotels, restaurants and similar establishments, which is the fourth item on the agenda of the session, and

ILO:s konvention (nr 172) om arbetsvillkor inom hotell, restauranger och liknande anläggningar

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 5 juni 1991 till sitt 78:e möte,

erinnrar om att internationella konventioner och rekommendationer på arbetslivets område, som fastslår generellt tillämpliga normer om arbetsvillkor, är tillämpliga på arbetstagare inom hotell, restauranger och liknande anläggningar,

konstaterar att de speciella förhållanden som karakteriserar arbete inom hotell, restauranger och liknande anläggningar gör det önskvärt att främja tillämpningen av dessa konventioner och rekommendationer inom dessa kategorier av anläggningar och att komplettera dem med särskilda normer ägnade att låta berörda arbetstagare åtnjuta en status som motsvarar deras roll inom dessa snabbt expanderande kategorier av företag och att attrahera nya arbetstagare till dem genom att förbättra arbetsvillkor, utbildnings- och karriärsikter,

konstaterar att kollektiva förhandlingar är ett effektivt sätt att reglera arbetsvillkoren inom denna bransch,

anser att antagandet av en konvention i förening med kollektiva förhandlingar kommer att förbättra arbetsvillkor, karriärsikter och anställningstrygghet till arbetstagarnas förmån,

har beslutat anta vissa förslag angående arbetsvillkor inom hotell, restauranger och liknande anläggningar, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning,

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

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-one the following Convention, which may be cited as the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991:

Article 1

1. Subject to the provisions of Article 2, paragraph 1, this Convention applies to workers employed within:

(a) hotels and similar establishments providing lodging;

(b) restaurants and similar establishments providing food, beverages or both.

2. The definition of the categories referred to in subparagraphs (a) and (b) above shall be determined by each Member in the light of national conditions and after consulting the employers' and workers' organisations concerned. Each Member which ratifies the Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, exclude from its application certain types of establishments which fall within the definition mentioned above, but where nevertheless special problems of a substantial nature arise.

3. (a) Each Member which ratifies this Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, extend its application to other related establishments providing tourism services which shall be specified in a declaration appended to its ratification.

(b) Each Member which has ratified this Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, further subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a declaration, that it extends the application of the Convention to further categories of related esta-

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

antar denna den tjugofemte dagen i juni månad nittonhundra-nittioett följande konvention, som kan kallas 1991 års konvention om arbetsvillkor (hotell och restauranger).

Artikel 1

1. Med förbehåll för bestämmelserna i artikel 2, punkt 1, äger denna konvention tillämpning på arbetstagare sysselsatta inom

a) hotell och liknande anläggningar som tillhandahåller logi,

b) restauranger och liknande anläggningar som tillhandahåller mat, dryck eller bäggedera.

2. Definitionen av de kategorier som avses i underpunkterna a) och b) ovan skall fastställas av varje medlemsstat mot bakgrund av nationella förhållanden och efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Varje medlemsstat som ratificerar konventionen kan, efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, undanta från dess tillämpning vissa slag av anläggningar, som faller inom ovan nämnda definition, men där inte desto mindre särskilda problem av väsentlig art uppstår.

3. a) Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention kan efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer utsträcka dess tillämpning till andra besläktade anläggningar som tillhandahåller turist-service, vilka skall anges i en deklaration fogad till dess ratifikation.

b) Varje medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer dessutom senare underätta Internationella arbetsbyråns generaldirektör att den utsträcker konventionens tillämpning till ytterligare kategorier besläktade an-

blishments providing tourism services.

4. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any type of establishment which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 above, giving the reasons for such exclusion, stating the respective positions of the employers' and workers' organisations concerned with regard to such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the establishments excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such establishments.

Article 2

1. For the purpose of this Convention, the term "the workers concerned" means workers employed within establishments to which the Convention applies pursuant to the provisions of Article 1, irrespective of the nature and duration of their employment relationship. However, each Member may, in the light of national law, conditions and practice and after consulting the employers' and workers' organisations concerned, exclude certain particular categories of workers from the application of all or some of the provisions of this Convention.

2. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any categories of workers which may have been excluded in pursuance of paragraph 1 above, giving the reasons for such exclusion, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application.

läggningar som tillhandahåller turistservice.

4. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention skall i den första rapporten om konventionens tillämpning, som avlämnas enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga, ange varje slag av anläggning som kan ha undantagits i kraft av punkt 2 ovan, uppge skälen för sådant undantag och redogöra för berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationers respektive ståndpunkter med hänsyn till sådant undantag, samt skall i följande rapporter redogöra för läget beträffande dess lagstiftning och praxis med avseende på de undantagna anläggningarna och i vilken utsträckning konventionen genomförts eller föreslås bli genomförd med avseende på sådana anläggningar.

Artikel 2

1. I denna konvention avses med uttrycket "berörda arbetstagare" arbetstagare sysselsatta inom anläggningar på vilka konventionen äger tillämpning enligt bestämmelserna i artikel 1, oavsett arten och varaktigheten av deras anställningsförhållande. Varje medlemsstat kan dock i ljuset av nationella lagar, förhållanden och praxis och efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer undanta vissa särskilda kategorier arbetstagare från tillämpningen av alla eller några av denna konventions bestämmelser.

2. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention skall i den första rapporten om konventionens tillämpning, som avlämnas enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga, ange de kategorier arbetstagare som kan ha undantagits i kraft av punkt 1 ovan och uppge skälen för sådant undantag samt skall i följande rapporter ange varje framsteg mot en mer vidsträckt tillämpning.

Article 3

1. Each Member shall, with due respect to the autonomy of the employers' and workers' organisations concerned, adopt and apply, in a manner appropriate to national law, conditions and practice, a policy designed to improve the working conditions of the workers concerned.

2. The general objective of such a policy shall be to ensure that the workers concerned are not excluded from the scope of any minimum standards adopted at the national level for workers in general, including those relating to social security entitlements.

Article 4

1. Unless otherwise determined by national law or practice, the term "hours of work" means the time during which a worker is at the disposal of the employer.

2. The workers concerned shall be entitled to reasonable normal hours of work and overtime provisions in accordance with national law and practice.

3. The workers concerned shall be provided with reasonable minimum daily and weekly rest periods, in accordance with national law and practice.

4. The workers concerned shall, where possible, have sufficient advance notice of working schedules to enable them to organise their personal and family life accordingly.

Article 5

1. If workers are required to work on public holidays, they shall be appropriately compensated in time or remuneration, as determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

2. The workers concerned shall be entitled to annual leave with pay of a length to be determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

Artikel 3

1. Varje medlemsstat skall, med vederbörlig hänsyn till berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationers autonomi, på ett sätt, som passar för nationella lagar, förhållanden och praxis, anta och tillämpa en politik ägnad att förbättra de berörda arbetstagnas arbetsvillkor.

2. Den allmänna målsättningen för en sådan politik skall vara att garantera att de berörda arbetstagnarna inte undantas från omfattningen av några som helst miniminormer antagna på nationell nivå för arbetstagare i allmänhet, inkl. sådana som hänför sig till sociala trygghetsförmåner.

Artikel 4

1. Om det inte fastställs annorlunda genom nationell lagstiftning eller praxis, innebär uttrycket "arbetstid" den tid under vilken en arbetstagar står till arbetsgivarens förfogande.

2. De berörda arbetstagnarna skall ha rätt till rimlig normal arbetstid och till rimliga villkor beträffande övertid i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

3. De berörda arbetstagnarna skall åtnjuta rimliga minsta dagliga viloperioder och veckovila i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

4. De berörda arbetstagnarna skall, då så är möjligt, underrättas om sina arbetsscheman tillräckligt lång tid i förväg för att låta dem organisera sitt personliga liv och familjeliv i enlighet därmed.

Artikel 5

1. Om det erfordras att arbetstagar arbetar på officiella helger, skall de ha skälig kompensation i form av ledig tid eller lön såsom fastställts genom kollektiva förhandlingar eller i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

2. De berörda arbetstagnarna skall ha rätt till betald semester av en längd som skall fastställas genom kollektiva förhandlingar eller i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

3. In cases where their contract expires or their period of continuous service is not of sufficient duration to qualify them for full annual leave, the workers concerned shall be entitled to paid leave proportionate to the length of service or payment of wages in lieu, as determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

Article 6

1. The term "tip" means an amount of money given voluntarily to the worker by a customer, in addition to the amount which the customer has to pay for the services received.

2. Regardless of tips, the workers concerned shall receive a basic remuneration that is paid at regular intervals.

Article 7

Where such a practice exists, the sale and purchase of employment in establishments referred to in Article 1 shall be prohibited.

Article 8

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

2. For the Members where the provisions of this Convention are matters normally left to agreements between employers or employers' organisations and workers' organisations, or are normally carried out otherwise than by law, compliance with those provisions shall be treated as effective if they are applied through such agreements or other means to the great majority of the workers concerned.

3. I fall då deras kontrakt löper ut eller deras anställningstid inte varat tillräckligt länge för att kvalificera dem för hel semester, skall de berörda arbetstagarna ha rätt till betald semester i proportion till anställningstiden eller till utbetalning av lön i stället, såsom fastställts genom kollektiva förhandlingar eller i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

Artikel 6

1. Med uttrycket "dricks" avses en summa pengar som frivilligt ges till arbetstagaren av en gäst i tillägg till den summa som gästen har att betala för den service som mottagits.

2. Oberoende av dricks skall berörda arbetstagare uppbära en grundlön som utbetalas regelbundet.

Artikel 7

Om så är brukligt, skall försäljning och köp av arbete inom anläggningar som avses i artikel 1 förbjudas.

Artikel 8

1. Bestämmelserna i denna konvention kan tillämpas genom nationella lagar eller föreskrifter, kollektivavtal, skiljedomsförfarande eller domstolsbeslut eller på annat lämpligt sätt i enlighet med nationell praxis.

2. Beträffande de medlemsstater i vilka bestämmelserna i denna konvention är frågor som normalt överlämnas till avtal mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer eller normalt genomförs på annat sätt än genom lagstiftning, skall bestämmelserna anses fullt uppfyllda om de genom sådana avtal eller på annat sätt tillämpas på den övervägande delen av berörda arbetstagare.

Article 9

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

Article 10

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

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 11

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 12

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the

Artikel 9

Ratifikationsdokument avseende denna konvention skall sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Artikel 10

1. Denna konvention skall vara bindande endast för de medlemmar av Internationella arbetsbyråns organisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos generaldirektören.

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 medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

Artikel 11

1. En medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan säga upp den, sedan tio år förflutit från den dag då konventionen först träder i kraft, genom en skriftlig meddelande till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Sådan uppsägning träder inte i kraft 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, är bunden för en ny tioårsperiod och kan därefter, på de i denna artikel föreskrivna villkoren, säga upp konventionen vid utgången av varje tioårsperiod.

Artikel 12

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall underrätta samtliga medlemmar av Internationella arbetsorganisationen om

registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

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

Article 13

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 14

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 15

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides —

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 11 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

registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som generaldirektören har tagit emot från organisationens medlemmar.

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

Artikel 13

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

Artikel 14

När Internationella arbetsbyråns styrelse finner det nödvändigt, skall den lämna Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för denna konventions tillämpning och undersöka om det finns anledning att föra upp frågan om revidering av konventionen, helt eller delvis, på konferensens dagordning.

Artikel 15

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

a) en medlemsstats ratifikation av den nya reviderade konventionen anses i sig innebära omedelbar uppsägning av denna konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 11 ovan, om och när den nya konventionen har trätt i kraft;

b) från den dag då den nya konventionen träder i kraft, denna konvention upphöra att vara

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 16

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

öppen för ratifikation av medlemsstaterna.

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

Artikel 16

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

Skr. 1992/93:153

Bilaga 1

Recommendation (No. 179) concerning Working Conditions in Hotels, Restaurants and Similar Establishments

ILO:s rekommendation (nr 179) om arbetsvillkor inom hotell, restauranger och liknande anläggningar

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 78th Session on 5 June 1991, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to working conditions in hotels, restaurants and similar establishments, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined, following adoption of the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991, that these proposals shall take the form of a supplementary Recommendation; adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-one the following Recommendation, which may be cited as the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Recommendation, 1991:

I. General provisions

1. This Recommendation applies to workers, as defined in paragraph 3, employed within:

(a) hotels and similar establishments providing lodging;

(b) restaurants and similar establishments providing food, beverages or both.

2. Members may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, extend the application of this Recommendation to other related establishments providing tourism service.

3. For the purpose of this Recommendation the term "the

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 5 juni 1991 till sitt 78:e möte,

har beslutat anta vissa förslag angående arbetsvillkor inom hotell, restauranger och liknande anläggningar, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning,

har efter antagandet av 1991 års konvention om arbetsvillkor (hotell och restauranger) fastställt att dessa förslag skall ta formen av en kompletterande rekommendation, och

antar denna den tjugofemte dagen i juni månad nittonhundranittioett följande rekommendation, som kan kallas 1991 års rekommendation om arbetsvillkor (hotell och restauranger).

I. Allmänna bestämmelser

1. Denna rekommendation äger tillämpning på arbetstagare, såsom de definieras i punkt 3, sysselsatta inom

a) hotell och liknande anläggningar som tillhandahåller logi,

b) restauranger och liknande anläggningar som tillhandahåller mat, dryck eller bäggedera.

2. Medlemsstaterna kan, efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, utsträcka tillämpningen av denna rekommendation till andra besläktade anläggningar som tillhandahåller turistservice.

3. I denna rekommendation avses med uttrycket "berörda arbets-

workers concerned" means workers employed within establishments to which this Recommendation applies pursuant to the provisions of paragraphs 1 and 2, irrespective of the nature and duration of their employment relationship.

4. (1) This Recommendation may be applied by or through national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or judicial decisions, or in any other appropriate manner consistent with national practice.

2) Members should:

(a) provide for the effective supervision of the application of measures taken in pursuance of this Recommendation through an inspection service or other appropriate means;

(b) encourage the employers' and workers' organisations concerned to play an active part in promoting the application of the provisions of this Recommendation.

5. The general objective of this Recommendation is, with due respect to the autonomy of the employers' and workers' organisations concerned, to improve the working conditions of the workers concerned in order to bring them closer to those prevailing in other sectors of the economy.

II. Hours of work and rest periods

6. Unless otherwise determined by the methods referred to in paragraph 4(1), the term "hours of work" means the time during which a worker is at the disposal of the employer.

7. (1) The implementation of measures fixing normal hours of work and regulating overtime should be the subject of consultations between the employer and the workers concerned or their representatives.

(2) The term "workers' representatives" means persons who are recognised as such by national law or practice, in accordance

tagare" arbetstagare sysselsatta inom anläggningar på vilka rekommendationen äger tillämpning enligt bestämmelserna i punkterna 1 och 2, oavsett arten och varaktigheten av deras anställningsförhållande.

4. 1) Denna rekommendation kan tillämpas genom nationella lagar eller föreskrifter, kollektivavtal, skiljedomsförfarande eller domstolsbeslut eller på annat lämpligt sätt i enlighet med nationell praxis.

2) Medlemsstaterna bör

a) sörja för effektiv övervakning av tillämpningen av åtgärder vidtagna i enlighet med denna rekommendation genom ett inspektionsväsende eller på annat lämpligt sätt,

b) uppmuntra berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer att spela en aktiv roll i främjandet av tillämpningen av rekommendationens bestämmelser.

5. Den allmänna målsättningen med denna rekommendation är att, med vederbörlig hänsyn till berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationers autonomi, förbättra de berörda arbetstagarnas arbetsvillkor i syfte att bringa dem närmare de villkor som råder i andra branscher.

II. Arbetstid och viloperioder

6. Om inte annat fastställts genom de metoder som hänvisas till i punkt 4. 1) avses med uttrycket "arbetstid" den tid under vilken en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande.

7. 1) Genomförandet av åtgärder för att fastställa normal arbetstid och reglera övertid bör vara föremål för konsultationer mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare eller deras representanter.

2) Med uttrycket "arbetstagarrepresentanter" avses personer som erkänns som sådana genom nationell lagstiftning eller

with the Workers' Representatives Convention, 1971.

(3) Overtime work should be compensated by time off with pay, by a higher rate or rates of remuneration for the overtime worked, or by a higher rate of remuneration, as determined in accordance with national law and practice and after consultations between the employer and the workers concerned or their representatives.

(4) Measures should be taken to ensure that working hours and overtime work are properly calculated and recorded and that each worker has access to his or her record.

8. Wherever practicable, split shifts should be progressively eliminated, preferably through collective bargaining.

9. The number and length of meal breaks should be determined in the light of the customs and traditions of each country or area and according to whether the meal is taken in the establishment itself or elsewhere.

10. (1) The workers concerned should, as far as possible, be entitled to a weekly rest of not less than 36 hours which, wherever practicable, should be an uninterrupted period.

(2) The workers concerned should be entitled to an average daily rest period of ten consecutive hours.

11. Where the length of paid annual holiday for the workers concerned is less than four weeks for one year of service, steps should be taken, through collective bargaining or other means consistent with national practice, to bring it progressively to that level.

III. Training

12. (1) Each Member should, in consultation with the employers' and workers' organisations concerned, establish, or where appropriate assist employers' and

praxis, i enlighet med 1971 års konvention om arbetstagarernas representanter.

3) Övertidsarbete bör kompenseras med ledig tid med lön, med högre lönenivå eller -nivåer för den arbetade övertiden eller med en högre lönenivå, enligt beslut i enlighet med nationell lagstiftning och praxis och efter konsultationer mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare eller deras representanter.

4) Åtgärder bör vidtas för att garantera att arbetstid och övertidsarbete beräknas och registreras på rätt sätt och att varje arbetstagare har tillgång till registret beträffande honom eller henne.

8. Varhelst det är genomförbart bör uppsplittrade skift fortlöpande elimineras, företrädesvis genom kollektiv förhandling.

9. Antalet och längden på måltidsuppehåll bör fastställas i ljuset av seder och bruk i varje land eller område och alltefter om måltiden intages inom själva anläggningen eller någon annanstans.

10. 1) De berörda arbetstagarerna bör så långt möjligt vara berättigade till en veckovila på minst 36 timmar, som varhelst det är genomförbart, bör vara en oavbruten period.

2) De berörda arbetstagarerna bör vara berättigade till en genomsnittlig dygnsvila på tio timmar i sträck.

11. Där längden på de berörda arbetstagarernas betalda semester är kortare än fyra veckor för ett års tjänstgöring bör åtgärder vidtas, genom kollektiv förhandling eller på annat sätt förenligt med nationell praxis, för att gradvis bringa den till denna nivå.

III. Utbildning

12. 1) Varje medlemsstat bör i konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer fastställa, eller då så är lämpligt bistå arbetsgivarernas och

workers' organisations and other institutions in the establishment of, policies and programmes of vocational education and training and of management development for the different occupations in hotels, restaurants and similar establishments.

(2) The principal objective of training programmes should be to improve skills and the quality of job performance and enhance the career prospects of the participants.

arbetstagarnas organisationer och andra institutioner i fastställandet därav, en politik och program för yrkesutbildning och praktik och för arbetsledarutveckling för de olika yrkesgrupperna inom hotell, restauranger och liknande anläggningar.

2) Utbildningsprogrammets huvudsakliga syfte bör vara att förbättra yrkesskicklighet och kvaliteten på utförandet av arbetet och främja deltagarnas karriärsikt.

Skr. 1992/93:153
Bilaga 2

