

Nr 23

Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med anhållan om riksdagens yttrande angående vissa av Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens år 1958 vid dess fyrtioandra sammanträde fattade beslut; given Stockholms slott den 19 december 1958.

Under åberopande av bilagda utdrag av statsrådsprotokollet över socialärenden för denna dag vill Kungl. Maj:t härmed anhålla om riksdagens yttrande angående vissa i nämnda protokoll omförmälda, av Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens år 1958 vid dess fyrtioandra sammanträde fattade beslut.

GUSTAF ADOLF

Torsten Nilsson

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen hemställes om riksdagens yttrande angående följande av Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens år 1958 antagna konventioner och rekommendationer, nämligen konventionen (nr 110) angående anställningsförhållanden för plantagearbetare jämte den därtill anslutna rekommendationen (nr 110) i samma ämne samt konventionen (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och sysselsättning samt den därtill anslutna rekommendationen (nr 111) i samma ämne. Ratificering från svensk sida av de båda konventionerna avstyrkes. Rekommendationerna anses icke böra föranleda någon åtgärd.

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t
Konungen i statsrådet å Stockholms slott den 19 de-
cember 1958.*

Närvarande:

Statsministern ERLANDER, ministern för utrikes ärendena UNDÉN, statsråden NILSSON, STRÄNG, ANDERSSON, LINDELL, LINDSTRÖM, LANGE, LINDHOLM, KLING, SKOGLUND, EDENMAN, NETZÉN, JOHANSSON, AF GEIJERSTAM.

Efter gemensam beredning med ministern för utrikes ärendena och chefen för civildepartementet anmäler chefen för socialdepartementet, statsrådet Nilsson, *vissa av Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens år 1958 vid dess fyrtioandra sammanträde fattade beslut samt anför.*

Genom sin anslutning till Nationernas förbund den 9 mars 1920 inträdde Sverige såsom medlem av Internationella arbetsorganisationen i Genève.

Organisationens beslutande församling — den internationella arbetskonferensen — som sammanträder minst en gång varje år,¹ har enligt artikel 19 i organisationens stadga att beträffande förslag, som uppförts på dess dagordning, välja mellan två former för godtagande. Antingen skall beslutet resultera i ett förslag till internationell konvention, avsedd att ratificeras av organisationens medlemmar, eller ock skall det utmyнна i en rekommendation, avsedd att övervägas vid lagstiftning eller annorledes, men utan den bindande karaktär, som tillkommer en ratificerad konvention. Därest beslutet är av mindre räckvidd eller av väsentligen formell innebörd, t. ex. då det gäller en begäran om utredning, plägar det ges formen av en resolution.

Varje medlem av organisationen skall inom ett år från avslutandet av ett konferenssammanträde underställa därå antagna konventioner och rekommendationer vederbörlig myndighet (i vårt land riksdagen) för vidtagande av lagstiftnings- eller andra åtgärder. Varje medlem har vidare skyldighet att underrätta Internationella arbetsbyråns generaldirektör om de åtgärder, som vidtagits för att underställa konventioner vederbörlig myndighet, samt om eljest vidtagna åtgärder. Medlem, som icke ratificerat viss konvention, skall tid efter annan till Internationella arbetsbyråns generaldirektör avge redogörelse för såväl lagstiftning och praxis med avseende å de i konventionen behandlade frågorna som den omfattning, vari konventionens bestämmelser genomförts eller avses att genomföras genom lagstiftning, administrativa åtgärder, kollektivavtal eller annorledes, med an-

¹ Under år 1958 höll Internationella arbetskonferensen två sammanträden, det 41:a och det 42:a. Vid 41:a sammanträdet behandlades vissa sjöfartsfrågor. De därvid antagna besluten kommer att sedermera i annat sammanhang föreläggas riksdagen.

givande tillika av de omständigheter, som förhindrar eller fördröjer ratificeringen av konventionen. Motsvarande gäller i fråga om rekommendationer med tillägg, att redovisning skall lämnas även för sådana jämkningar i rekommendationer, som befunnits eller må befinnas erforderliga vid antagande eller tillämpning av bestämmelserna i desamma.

Generalsekreterarens i Nationernas förbund befattning med de konventioner och rekommendationer, som beslutes av Internationella arbetsorganisationen, har övertagits av generaldirektören för Internationella arbetsbyrån (art. 20 och 21), varvid emellertid föreskrivits, att ett av de två officiella exemplaren av varje av Internationella arbetskonferensen antagen konvention eller rekommendation skall deponeras hos Förenta Nationernas generalsekreterare samt varje ratifikation av en sådan konvention delgivas Förenta Nationernas generalsekreterare för registrering i enlighet med bestämmelsen i art. 102 av Förenta Nationernas stadga.

Internationella arbetskonferensens fyrtioandra sammanträde hölls i Genève under tiden den 4—26 juni 1958. I sammanträdet deltog representanter för 73 av organisationens 80 medlemsstater, av vilka det stora flertalet sändt fullständiga delegationer, d. v. s. två regeringsombud samt ett ombud från vardera av arbetsgivar- och arbetarsidan. Sverige deltog i sammanträdet med en fullständig delegation.¹

Dagordningen för detta konferenssammanträde — för vars förhandlingar och beslut en fullständig redogörelse kommer att lämnas av delegationen för det internationella socialpolitiska samarbetet i dess publikationsserie »Internationella arbetsorganisationen» — omfattade följande överläggningsämnen:

- I. Generaldirektörens för Internationella arbetsbyrån årsredogörelse.
- II. Finansiella och budgetära frågor.
- III. Upplysningar och årsrapporter rörande medlemsstaternas tillämpning av internationella arbetskonventioner och rekommendationer.
- IV. Diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning (andra behandling).
- V. Plantagearbetares anställningsförhållanden (andra behandling).
- VI. Organisation av företagshälsovård (första behandling).

¹ Genom Kungl. Maj:ts beslut den 18 april 1958 hade att deltaga i konferensen från svensk sida utsetts

såsom *regeringsombud*: f. d. generaldirektören Wilhelm Björck och statssekreteraren i socialdepartementet Ernst Michanek samt såsom experter kanslirådet i samma departement Lars-Åke Åström, förste kanslisekreteraren i departementet Sten-Eric Heinrici, ledamoten av riksdagens andra kammare Ingemund Bengtsson och byrådirektören hos arbetarskyddsstyrelsen Signe Holst;

för *arbetsgivarna*: såsom ombud direktören i Svenska arbetsgivareföreningen Gullmar Bergenström samt såsom experter professorn Sven Forssman och direktörerna i samma förening Gunnar Lindström och Sven Hydén;

för *arbetarna*: såsom ombud Landsorganisationens jurist advokaten Arnold Sölvén samt såsom experter ombudsmännen i Landsorganisationen Edvard Vilhelmsson och Ture Flybo samt sekreteraren i Tjänstemännens centralorganisation Per-Erik Rönquist.

Därjämte hade sekreteraren i Landsorganisationen Thorbjörn Carlsson utsetts att i egenskap av tolk biträda arbetarnas ombud och experter.

VII. Fiskares arbetsförhållanden (första behandling).

VIII. Arbetstid (allmän diskussion).

Under punkt II på dagordningen antog konferensen budget för Internationella arbetsorganisationen avseende utgifter under år 1959; budgeten fastställdes till 8 529 857 U. S. dollar.

Följande av konferensen fattade beslut, vilka hänför sig till punkterna IV och V på dagordningen, är av beskaffenhet att i enlighet med art. 19 av Internationella arbetsorganisationens stadga skola underställas riksdagen, nämligen

- 1) Konvention (nr 110) angående anställningsförhållanden för plantagearbetare,
- 2) Rekommendation (nr 110) angående anställningsförhållanden för plantagearbetare,
- 3) Konvention (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning,
- 4) Rekommendation (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning.

Texterna till konventionerna och rekommendationerna torde få såsom bilagor (*Bilagor A—D*) fogas till statsrådsprotokollet i detta ärende.

I särskild bilaga (*Bilaga E*) lämnas en förteckning över samtliga vid konferensen antagna resolutioner.

Konvention (nr 110) och rekommendation (nr 110) angående anställningsförhållanden för plantagearbetare

Ifrågavarande konvention och rekommendation har varit föremål för behandling vid två på varandra följande arbetskonferenser. En första diskussion rörande dessa båda instrument ägde sålunda rum år 1957 och ledde efter ytterligare överväganden vid 1958 års konferens till instrumentens antagande.

Konventionen antogs av konferensen med 171 röster mot 35 och 26 nedlagda och rekommendationen med 218 röster mot 0 samt 7 nedlagda. De svenska regerings- och arbetarombuden röstade för såväl konventionen som rekommendationen, medan arbetsgivarombudet röstade mot konventionen men för rekommendationen.

Beträffande innehållet i k o n v e n t i o n e n må följande anmärkas.

I inledningen till konventionen uttalas att det befunnits önskvärt antaga ett instrument i syfte att påskynda tillämpningen med avseende å plantager av vissa bestämmelser i befintliga konventioner i avbidan på en mera allmän ratificering av dessa konventioner samt tillämpningen av däri intagna bestämmelser å alla av nämnda konventioner omfattade personer ävensom i syfte att till plantager utsträcka tillämpningen av vissa för närvarande därå icke tillämpliga instrument.

Konventionen består av 14 delar. För att medlemsstat skall kunna ratificera konventionen kräves, att staten tillämpar konventionens allmänna bestäm-

meler samt uppfyller de förpliktelser som angives i följande tre delar, nämligen de som berör löner, organisationsrätt och kollektiv förhandlingsrätt samt arbetsinspektion. Därutöver skall ratificerande medlemsstat uppfylla bestämmelserna i minst två av övriga delar, nämligen de som behandlar anställning och rekrytering samt migrerande arbetare, arbetsavtal och avskaffande av straffpåföljder, semester, veckovila, skydd vid havandeskap och barnsbörd, ersättning för olycksfall i arbete, föreningsfrihet, bostäder samt hälso- och sjukvård.

Den till konventionen anslutna *rekommendationen* behandlar yrkesutbildning, löner, lika lön, arbetstid och övertid, välfärdsanordningar, förebyggande av olycksfall, ersättning för olycksfall i arbete, ersättning för yrkessjukdomar, social trygghet samt arbetsinspektion.

Yttrande

Delegationen för det internationella socialpolitiska samarbetet har i avgiivet yttrande över ifrågasvarande konvention och rekommendation funnit det uppenbart, att dessa båda instrument saknar omedelbart intresse för Sveriges vidkommande. Med hänsyn härtill anser delegationen det uteslutet för vårt land att förverkliga konventionens innehåll eller rekommendationens anvisningar genom lagstiftning eller på annat sätt. Konventionen kan därför icke rimligen ratificeras av Sverige och vad rekommendationen beträffar påkallar icke heller denna någon åtgärd från svensk sida.

Delegationen anser sig likväl böra framhålla, att det icke är utan sin moraliska betydelse, att Internationella arbetsorganisationens strävanden på förevarande område vinner stöd från alla till organisationen hörande stater. Det är mot bakgrunden av dessa överväganden som de svenska regeringsombudens ställningstagande till förmån för antagandet av dessa instrument måste bedömas.

Departementschefen

Till vad delegationen för det internationella socialpolitiska samarbetet anfört kan jag ansluta mig. Jag anser följaktligen, att konventionen inte bör ratificeras av Sverige och att ej heller rekommendationen bör föranleda någon åtgärd från svensk sida.

Konvention (nr 111) och rekommendation (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning

Sedan förevarande fråga varit föremål för en första behandling vid arbetskonferensens 40:e sammanträde (1957), varvid till grund för diskussionen lades de synpunkter, som framkommit i svaren från vissa medlemsstater — bland dem Sverige — å ett av Internationella arbetsbyrån utarbetat frågeformulär, hade ärendet uppförts på dagordningen för 1958 års arbetskonferens för slutligt avgörande.

Inför det för ärendets behandling vid konferensen tillsatta utskottet framlades av arbetsbyrån efter konsultation av medlemsstaterna utarbetade för-

slag till konvention och rekommendation i ämnet. Dessa förslag togs till utgångspunkt för utskottets förhandlingar.

Beträffande innehållet i k o n v e n t i o n e n må följande anmärkas.

Varje stat, som ratificerar den nya konventionen sådan den slutligt antagits, skall förbinda sig att utforma och tillämpa en nationell politik, avsedd att genom metoder, anpassade efter landets förhållanden och praxis, främja likställdhet med avseende å möjligheter och behandling i fråga om anställning och yrkesutövning i syfte att avskaffa varje diskriminering i nämnda hänseende (art. 2). För detta ändamål skall ratificerande stat genom metoder, anpassade efter landets förhållanden och praxis, söka få till stånd samverkan med arbetsgivarnas och arbetarnas organisationer ävensom med andra berörda organ i syfte att främja godtagande och tillämpning av denna politik, utfärda sådana lagar och stödja sådana undervisningsprogram som må vara ägnade att trygga ifrågavarande politikens godtagande och tillämpning, upphäva alla lagbestämmelser och ändra administrativa föreskrifter och praxis, vilka är oförenliga med politiken, fullfölja nämnda politik såvitt avser anställning, som är underkastad nationell myndighets omedelbara kontroll samt sörja för att nämnda politik tillämpas inom den yrkesväglednings-, yrkesutbildnings- och arbetsförmedlingsverksamhet, som bedrivs under ledning av statlig myndighet (art. 3). Konventionen stadgar vidare, att åtgärder riktade mot den som är skäligen misstänkt för eller invecklad i en för rikets säkerhet skadlig verksamhet, icke skall anses såsom diskriminering, under förutsättning att vederbörande äger anföra besvär hos ett i enlighet med nationell praxis upprättat organ (art. 4). Särskilda skydds- eller biståndsåtgärder, avsedda att tillgodose det speciella behovet hos personer, vilka av sådana skäl som kön, ålder, invaliditet, försörjningsbörda eller social eller kulturell nivå allmänt erkännes vara i behov av särskilt skydd eller bistånd, skall icke anses såsom diskriminering. Innan beslut i sådant hänseende fattas skall dock i vissa fall de mest representativa arbetsgivar- och arbetarorganisationernas mening inhämtas (art. 5). Slutligen föreskriver konventionen (art. 6), att ratificerande stat skall tillämpa densamma på utanför moderlandet belägna områden i enlighet med bestämmelserna i Internationella arbetsorganisationens stadga. Begreppet »diskriminering» definieras i konventionen såsom avseende varje åtskillnad, uteslutning eller företräde på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung, som har till följd, att likställdhet med avseende å möjligheter eller behandling i fråga om anställning eller yrkesutövning omintetgöres eller beskäres. Konventionen äger tillämpning å tillträde till yrkesutbildning, till anställning och till skilda yrken ävensom å anställningsvillkor (art. 1).

R e k o m m e n d a t i o n e n anger de områden inom vilka staterna bör tillämpa en politik av icke-diskriminerande natur ävensom de principer som bör vara vägledande för de offentliga myndigheterna, arbetsgivarna och arbetarna samt deras respektive organisationer. Bland de i rekommendationen uppräknade tillämpningsåtgärderna må särskilt nämnas upprättandet av

lämpliga organ för att främja politikens tillämpning inom alla områden av offentlig och privat anställning samt en hänvisning till den år 1949 av arbetskonferensen antagna reviderade konventionen angående migrerande arbetare och den därtill anslutna rekommendationen.

Konventionen antogs av konferensen med 189 röster mot 24 och 13 nedlagda och rekommendationen med 212 röster mot 0 och 11 nedlagda. Av de svenska ombuden röstade regerings- och arbetarombuden för antagandet av såväl konventionen som rekommendationen, medan arbetsgivarombudet röstade mot konventionen och nedlade sin röst beträffande rekommendationen.

Yttranden

Över ifrågavarande konvention och rekommendation har yttrande inhämtats från delegationen för det internationella socialpolitiska samarbetet. Delegationen har i sin tur hört socialstyrelsen, arbetsmarknadsstyrelsen, statens utlänningskommission, överstyrelsen för yrkesutbildning, Svenska arbetsgivareföreningen, Landsorganisationen i Sverige och Tjänstemännens centralorganisation (TCO).

Yttranden över konventionen. *Socialstyrelsen* erinrar att styrelsen tidigare avgivit yttrande över vissa av arbetsbyrån utarbetade förslag till konvention och rekommendation i ämnet. Styrelsen ställde sig därvid positiv till de ledande principerna i de då föreliggande förslagen till konvention och rekommendation.

Vid 1958 års arbetskonferens underkastades, framhåller styrelsen, förslagen en översyn inom ett särskilt utskott, där förslagen i ett par betydelsefulla avseenden skärptes. Sålunda hade i det ursprungliga, år 1957 framlagda konventionsförslaget under art. 1 visserligen upptagits diskriminering på grund av kön bland övriga otillåtna diskrimineringsgrunder men i art. 6 hade utsagts, att frågan om lika lön för män och kvinnor vid arbete av samma värde behandlas i 1951 års konvention angående lika lön och därför icke berörs av den föreliggande konventionen.

Styrelsen erinrar vidare att utskottsarbetet vid 1958 års konferens inleddes av ett uttalande från Förenta Nationernas representant, som underströk Förenta Nationernas intresse av utskottets arbete och erinrade, att de föreslagna instrumenten hade studerats av Commission on Human Rights, av Commission on the Status of Women och av United Nations Subcommission on the Prevention of Discrimination and Protection of Minorities. Han fäste kommitténs uppmärksamhet på de synpunkter, som framförts av dessa organ, särskilt uppfattningen hos en majoritet bland medlemmarna av Commission on the Status of Women att införandet av art. 6 i den föreslagna konventionen skulle kunna hindra genomförandet av likalönsprincipen. Under den allmänna diskussionen i utskottet framfördes yrkanden om slopande av förslagens art. 6 och dess ersättande med en bestämmelse rörande kolonialländer. För det ursprungliga förslaget om att konventionen ej skulle upptaga kön som diskriminationsgrund anfördes bland annat, att skälen för

förbigåendet av kvinnor i fråga om anställning och sysselsättning i allmänhet låg på det sociala och ekonomiska planet, medan diskrimination av de andra angivna grunderna bottnade i hat och fördomar. Det anfördes också, att fastslåendet av likalönsprincipen i denna konvention skulle få till konsekvens, att många medlemsstater som helhjärtat accepterade konventionen i övrigt, skulle av denna anledning anse sig förhindrade att ratificera densamma. Inom utskottet godkändes utslutningen av den ursprungliga art. 6 med 238 röster mot 208, medan 21 röster nedlades.

Från debatten i konferensens plenum förtjänar nämnas, fortsätter socialstyrelsen, att från nederländskt regeringshåll beklagades, att konventionen, som i övrigt kunde vinna full anslutning, också innehåller likalönsprincipen. Ehuru Nederländerna också stödde denna princip, hade det ännu icke varit möjligt att realisera den i praktiken, då det alltså fanns vissa skillnader i lönerna för män och kvinnor. Nederländerna skulle rösta för konventionens antagande men kunde inte ratificera den, förrän likalönsprincipen realiserats i det egna landet. Intressant är också, att en representant för den engelska regeringen uttalade, att man inte kunnat gå med på intagandet av kön som en grund för diskrimination, vilken ståndpunkt »i mera allmänna uttryck» förklarades så, att man haft vissa betänkligheter mot att acceptera bestämmelser, som kunde innebära visst deltagande från statens sida i bestämmandet av arbetarnas villkor. I vederbörlig ordning skulle man emellertid undersöka problemen mot bakgrunden av en sympatisk inställning till konventionen, för vars godkännande den engelska delegationen komme att rösta. Regeringsrepresentanten för Nya Zeeland förklarade däremot, att han på grund av likalönsprincipen fann sig tvungen att nedlägga sin röst, då landet icke kunnat ratificera 1951 års konvention om lika lön.

Vid sidan av den nu behandlade frågan om likalönsprincipen är, framhåller socialstyrelsen vidare, de övriga ändringarna i 1957 års förslag — ehuru i och för sig viktiga — ej av samma betydelse ur svensk synpunkt. I art. 3 b) har ålagts medlemsstaterna förpliktelse ej bara såsom det ursprungliga förslaget angav att stödja sådana undervisningsprogram som må vara ägnade att trygga den ifrågavarande antidiskriminatoriska politikens godtagande och tillämpning utan också att utfärda lagar för att trygga eu dylik politik. Styrelsen ifrågasätter, om en dylik förpliktelse kan anses tillfullo uppfylld genom nu gällande lagbestämmelser. Strafflagens 11 kap. 7 § tar enligt sakens natur icke sikte på diskriminering i fråga om anställning eller sysselsättning, och veterligen icke heller något annat lagrum. En sådan reglering torde närmast böra ske i samband med en revision av RF § 16.

Socialstyrelsen erinrar härefter att styrelsen i sitt tidigare yttrande funnit konventionstexten närmast giva vid handen, att under konventionen skulle falla ej bara arbetsanställda utan också fria företagare, vid vilket förhållande styrelsen ansåg sig böra ställa i fråga, om konventionen kunde utan vidare tillstyrkas med hänsyn till de särskilda bestämmelser, som gäller utlännings rätt att här förvärva fastighet eller idka gruvsdrift, att idka

handel eller annat näringsyrke, att vara delaktig i handelsbolag, att ge offentlig föreställning m. m.

Sammanfattningsvis framhåller socialstyrelsen, att de grundsatser, som formulerats i konventionen, väl överensstämmer med principerna i Declaration of Philadelphia 1944 och Universal Declaration of Human Rights, som 1948 antagits av Förenta Nationernas generalförsamling. Idéinnehållet i konventionen är av den allmänmänskliga natur, att konventionen väl förtjänat att vinna det stöd, som en oförbehållsam ratifikation från svensk sida kunnat utgöra. Det är därför att beklaga, att konventionen fått en sådan utformning, att en dylik ratifikation med därav följande förpliktelser ej kan tillstyrkas. De anförda betänkligheterna med avseende å speciell lagstiftning i konventionens principiella anda samt dess tillämplighet ej bara i fråga om arbetsanställda utan även beträffande fria företagare torde få anses vara av sådant art, att de skulle ha kunnat undanröjas. Likalönsprincipen, som konventionen i dess slutliga utformning fastslår, är däremot enligt styrelsens mening ett hinder för ratifikation. Principens genomförande och upprätthållande hör i Sverige samman med löneprisbildningen i övrigt, och enligt svensk uppfattning ligger löneprisbildningen inom kompetensen för parterna på arbetsmarknaden utan inblandning från statsmakternas sida. Det måste konstateras, att det inom stora områden av arbetsmarknaden ännu finns betydande skillnader i fråga om löner för män och kvinnor. Det är att märka, att såvitt framgår av förarbetena till konventionen något diskriminerande syfte ej behöver föreligga för att lönelikheterna skall anses otillåtna.

Arbetsmarknadsstyrelsen anmärker, att i konventionens slutliga utformning den i ett tidigare utarbetat förslag till konvention intagna artikeln 6 angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde utgått, vilket enligt styrelsens uppfattning icke har någon betydelse, emedan ifrågasvarande artikel endast hänvisade till den år 1951 antagna likalönskonventionen.

Beträffande ändringarna i övrigt vill styrelsen endast framhålla, att formuleringen av artikel 4 på ett klarare och mera otvetydigt sätt än förslaget, utsäger att åtgärder riktade mot den som är skäligen misstänkt för eller invecklad i en för rikets säkerhet skadlig verksamhet icke skall anses som diskriminering, under förutsättning att han äger anföra besvär hos ett i enlighet med nationell praxis upprättat organ. Genom denna formulering har väsentligt ökade garantier skapats mot feltolkningar och missbruk, vilket är av synnerligen stor betydelse.

Styrelsen har intet att erinra mot konventionen.

Statens utlänningskommission erinrar, att enligt 16 § utlänningslagen arbetstillstånd må förbindas med de föreskrifter, som finnes erforderliga. Jämlikt 9 § samma lag må uppehållstillstånd begränsas till att avse uppehåll endast inom viss del av riket samt förbindas med de föreskrifter, som i i övrigt finnes erforderliga. Dylika till uppehålls- och arbetstillstånd knutna

föreskrifter, som oftast föränledes av säkerhetsintressen kan givetvis innebära en begränsning i vederbörades möjligheter att utöva sitt yrke. Ifrågasvarande tillstånd meddelas av utlänningskommissionen och någon besvärsmätt för utlännings föreligger icke. Det må dock nämnas, att ett uppehållstillstånd, som innebär rätt att vistas allenast inom en kommun eller ett landsfiskalsdistrikt icke kan givas längre giltighetstid än ett år utan utlänningsnämndens medgivande. Beslut om uppehålls- och arbetstillstånd kan sålunda innebära en diskriminering av vederbörande utlännings utan att denne har rätt att besvära sig över beslutet på sätt som förutsättes i artikel 4.

Överstyrelsen för yrkesutbildning uttalar bl. a., att enligt vad styrelsen kan bedöma synes icke klart framgå, vilka medborgare — utöver svenska — som avses bli berörda av konventionen respektive rekommendationen. Då det gäller intagningen av elever i svenska yrkesskolor, skiljer man enligt gällande praxis mellan utlännings bosatta i Sverige och andra utlännings, som rent tillfälligt uppehåller sig här. Det synes enligt överstyrelsens uppfattning inte möta något hinder att ratificera konventionen, därest denna avser förutom svenska medborgare jämväl allenast här bosatta utlännings. Dock torde böra tilläggas, att utlännings för närvarande endast i undantagsfall vinner inträde på de tekniska läroverken, ett förhållande som sammanhänger med den mycket stora platsbrist som sedan länge varit rådande vid dessa.

Svenska arbetsgivareföreningen anser, att konventionen genom den mångfald diskrimineringsgrunder, som upptagits i densamma, kommit att beröra även frågor, som i Sverige traditionellt handlägges av parterna på arbetsmarknaden. Hit hör först och främst den s. k. likalönefrågan. Föreningen erinrar om att vårt land icke ansett sig kunna ratificera den av Internationella arbetskonferensen antagna konventionen nr 100 i samma fråga, främst av den anledningen att ratificering av konventionen skulle innebära ett frångående av den hittills allmänt godtagna principen om rätt för arbetsmarknadens parter att utan påverkan från statsmakterna genom fria avtalsförhandlingar träffa överenskommelse om löneförhållanden. Samma hinder för ratificering föreligger uppenbarligen för nu ifrågasvarande konvention.

Vidare framhåller föreningen, att konvention nr 111 synes äga tillämpning ej blott å anställda utan även å fria yrkesutövare. Härigenom kan konventionens bestämmelser komma i konflikt med gällande regler angående bl. a. utlännings rätt att här i landet förvärva fastighet, idka gruvdrift eller handel eller vara delägare i handelsbolag. Även detta förhållande synes utgöra hinder för ratificering av konventionen.

Landsorganisationen hänvisar i sitt yttrande inledningsvis till den i konventionens art. 1, mom. 1, intagna definitionen av begreppet diskriminering samt framhåller att enligt mom. 2 i samma artikel med diskriminering beträffande rätten till anställning likställes bl. a. sådan åtskillnad i avse-

ende å anställningsvillkoren, vilken icke är grundad på för anställningen enligt dennas natur erforderliga personliga kvalifikationer.

Enligt Landsorganisationens mening torde hinder för Sverige att ratificera konventionen över huvud endast kunna ifrågasättas beträffande diskriminationsgrunden »kön» i vad denna avser icke blott själva rätten till anställning utan också anställningsvillkoren. Enligt det av Landsorganisationen tillstyrkta förslag som förelades årets arbetskonferens upptogs visserligen »kön» som allmän diskriminationsgrund, men beträffande rätten till lika lön för män och kvinnor upptogs i en särskild artikel en hänvisning till likalönekonventionen av år 1951 (»Equal remuneration for men and women workers for work of equal value is dealt with in the Equal Remuneration Convention, 1951, and is therefore not dealt with in this Convention»). Konferensen beslöt emellertid att denna artikel skulle utgå ur konventionen, vilket innebär att olika behandling av män och kvinnor i princip anses utgöra diskrimination ej blott i vad fråga är om rätten till anställning utan också, därest arbetet är likvärdigt, i fråga om lönevillkorens reglering.

Huruvida under sådana förhållanden svensk ratificering av konventionen är möjlig blir, fortsätter Landsorganisationen, beroende av vilka förpliktelser som konventionen medför för de svenska statsmakterna att genomföra bestämmelsernas tillämpning. Härom gäller bl. a. de enligt organisationens mening vagt utformade reglerna i artiklarna 2 och 3.

Med bestämmelsen i art. 3 om »metoder anpassade efter landets förhållanden och praxis» torde ha avsetts att möjliggöra en ratificerbar reglering antingen genom lagstiftning eller genom avtal. Vilket regleringsalternativ som än väljes synes emellertid en statlig intervention i syfte att åvägbringa anställningsvillkorens reglering enligt konventionens principer komma att betyda ett ingripande i lönesättningen, vilket de svenska arbetsmarknadsparterna avvisar för den enskilda arbetsmarknadens vidkommande. Vad angår möjligheten att ratificera på grundval av kollektivavtal har Landsorganisationen konsekvent tagit avstånd från ett sådant system, men även om systemet godkändes, skulle man ju därmed inte ha frånkommit statens konventionsenliga skyldigheter att öva inseende över att kollektivavtalens innehåll icke i något avseende innebure diskrimination i den mening detta begrepp enligt konventionen måste tolkas i vad fråga är om anställningsvillkorens reglering för män och kvinnor.

Landsorganisationen beklagar den vid årets konferens beslutade ändring, varigenom hänvisningen till likalönekonventionen uteslöts. Detta beslut betyder i realiteten att en ratificering av den nu remitterade konventionen indirekt innebär en ratificering även av likalönekonventionen, en åtgärd som organisationen för sin del i yttranden 1951 och 1955 avstyrkte — självfallet icke på grund av några betänkligheter mot ett likalönesystem utan endast på grund av sitt principiella avvisande av statlig inblandning i arbetsmarknadsorganisationernas verksamhet och därvid särskilt i regleringen av intressetvister. Organisationen är icke beredd att uppgiva denna princi-

piella inställning, vilket skulle kunna få återverkningar i andra och större sammanhang än det mera begränsade varom nu är fråga.

Ehuru Landsorganisationen, såsom framgått, håller för sannolikt att i och med utelämnandet av hänvisningen till likalönekonventionen ratifikationshinder föreligger i vad fråga är om remitterade konventionen, kan detta dock icke anses *uppenbart* med hänsyn till oklarheten vilka konkreta förpliktelser en ratifikation pålägger medlemsstaterna. Organisationen föreslår därför att regeringen utnyttjar sin möjlighet att inhämta Internationella arbetsbyråns utlåtande i ämnet.

TCO utvecklar i sitt yttrande i huvudsak samma synpunkter som Landsorganisationen samt hävdar att därest man önskar vidhålla den inställning, som bl. a. arbetsmarknadsorganisationerna hittills hävdad och när man icke ansett sig kunna ratificera 1951 års konvention angående lika lön, synes icke heller den nu aktuella konventionen kunna ratificeras av Sverige.

Yttranden över *r e k o m m e n d a t i o n e n*. *Socialstyrelsen* framhåller, att styrelsen i tidigare avgivet yttrande över förslag till rekommendationen framställt vissa erinringar beträffande i rekommendationen anvisade åtgärder, avseende arbetsmarknadsparternas inbördes och rent interna förhållanden ävensom beträffande den för svensk tradition främmande rekommenderade åtgärden att förbinda tillgodonjutandet av statsanslag till kommunala eller enskilda ändamål med villkor, att diskriminering ifråga om anställning eller sysselsättning ej får förekomma. I samma yttrande erinrades också i sammanhang med den bestämmelse, som motsvarar punkten 8 i den antagna rekommendationen, om att Sverige icke ratificerat Migration for Employment Convention (revised), 1949. Vid 1958 års kommittéarbete tillfördes rekommendationstexten på arbetarrepresentanternas förslag bestämmelser under punkten 4, enligt vilka lämpliga organ, om möjligt med biträde av rådgivande kommittéer av viss sammansättning skall inrättas, med uppgift ej bara att propagera för de vägledande principerna i instrumenten utan också att pröva och undersöka samt förlika i sådana fall, där klagomål anförs angående diskriminering, ävensom att avge yttrande eller fatta beslut rörande sättet för rättelse. I allt fall för svenska förhållanden synes rekommendationen i detta avseende vara föga relevant.

Arbetsmarknadsstyrelsen och *överstyrelsen för yrkesutbildning* har intet att erinra mot rekommendationen, medan *Svenska arbetsgivareföreningen*, *Landsorganisationen* och *TCO* anser, att densamma ej nu påkallar någon åtgärd från svensk sida.

Delegationen för det internationella socialpolitiska samarbetet har beträffande *k o n v e n t i o n e n* anfört följande.

Det förslag till konventionstext, som behandlades vid 1957 års arbetskonferens innehöll en artikel 6 av följande lydelse: »Lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde behandlas i konventionen angående lika lön, 1951, och omfattas därför icke av denna konvention.» Vid 1958 års ar-

betskonferens beslöt man emellertid att stryka nämnda artikel, vilket innebär, att olika behandling av män och kvinnor i princip anses utgöra diskrimination ej blott i vad fråga är om rätten till anställning utan också, därest arbetet är likvärdigt, i fråga om lönevillkorens reglering. Detta beslut betyder i själva verket, att en ratificering av nu ifrågavarande konvention angående diskriminering indirekt innebär en ratificering även av konventionen angående lika lön. Ratificering av sistnämnda konvention avvisades år 1952 av statsmakterna, framför allt med hänsyn till att en sådan åtgärd skulle innebära ett frångående av den hittills allmänt godtagna principen om rätt för arbetsmarknadens parter att utan påverkan från statsmakterna genom fria avtalsförhandlingar träffa överenskommelser om löneförhållanden (prop. nr 47/1952, andra lagutskottets utlåtande nr 21/1952).

Såsom framgår av remissyttrandena har, anmärker delegationen vidare, flertalet av de remissinstanser, som yttrat sig beträffande uteslutningen av artikel 6 ur konventionen, funnit denna åtgärd utgöra hinder för en svensk ratifikation. Enligt Landsorganisationens mening är det emellertid icke uppenbart, att ett dylikt hinder föreligger med hänsyn till oklarheten rörande de konkreta förpliktelser som en ratifikation ålägger medlemsstaterna. Organisationen har därför föreslagit, att Internationella arbetsbyråns utlåtande i ämnet inhämtas.

Med anledning härav har delegationen under hand hemställt om arbetsbyråns yttrande. Byrån har därvid anfört följande.

I artikel 1, mom. 1 a) av ifrågavarande konvention definieras »diskriminering» såsom »varje åtskillnad... på grund av... kön... som har till följd att likställdhet med avseende å ... behandling i fråga om anställning eller yrkesutövning... beskäres». I mom. 3 av samma artikel definieras »anställning» och »yrkesutövning» såsom innefattande »anställningsvillkor». Frågan om lika lön faller därför inom konventionens tillämpningsområde.

Arten av de förpliktelser ratificerande stat har att iakttaga med avseende å diskriminering i fråga om fastställande av lönesatser framgår av artikel 2. Staten har att »genom metoder anpassade efter landets förhållanden och praxis främja likställdhet med avseende å ... behandling i fråga om anställning och yrkesutövning i syfte att avskaffa varje diskriminering i nämnda hänseende». I artikel 3, mom. a) — d), finnes en förteckning över de olika slag av åtgärder, genom vilka ratificerande medlemsstat må främja lika behandling; sådana åtgärder skall vidtagas »genom metoder anpassade efter landets förhållanden och praxis».

Av det anförda följer att 1958 års konvention angående diskriminering kräver av ratificerande stat att den skall fullfölja en politik, som *främjar* lika behandling, varvid dock valet av de metoder som härvidlag kan komma ifråga ävensom tidpunkten för dessa metoders förverkligande överlämnas åt regeringen att bedöma. Anmärkas bör att 1951 års likalönekonvention under vissa omständigheter förpliktar ratificerande stat att icke blott främja utan även *säkerställa* tillämpningen av principen om lika lön.

Även om, såsom synes framgå av arbetsbyråns ovan refererade uttalande, sannolikheten talar för att medlemsstat kan ratificera konventionen och först därefter börja tillämpa metoder i syfte att verka för likalöneprinci-

pens genomförande, finner delegationen redan av den anledningen, att nämnda princip icke fullständigt genomförts på det statliga löneområdet i vårt land, en ratificering av konventionen från svensk sida icke kunna komma till stånd.

Delegationen anmärker vidare att socialstyrelsen och Svenska arbetsgivareföreningen ifrågasatt, huruvida icke konventionen äger tillämpning ej blott å anställda utan även å fria yrkesutövare. En sådan tolkning av konventionen skulle leda till konflikt med de särskilda bestämmelser, som gäller utlännings rätt att här förvärva fastighet eller idka gruvdrift, att idka handel eller annat näringsyrke, att vara delaktig i handelsbolag, att ge offentlig föreställning m. m. Även dessa förhållanden har förefallit nämnda remissinstanser utgöra ratifikationshinder.

Med anledning härav framhåller delegationen, att vederbörande konferensutskott enade sig om att i protokollet från utskottets förhandlingar införa en anteckning av följande lydelse: »Inom utskottet rådde enighet därom, att åtskillnad, uteslutning eller företräde på grund av nationell härstamning avser åtskillnader mellan medborgare i ratificerande land, vidtagna på grund av utländsk börd eller födelse i utlandet.»

Härigenom synes klarlagt att konventionen icke avses att omfatta utländska medborgare i ratificerande land och att sålunda de av socialstyrelsen och arbetsgivareföreningen framförda erinringarna icke kan betraktas som ratifikationshinder.

Därmed synes också de invändningar som utlänningskommissionen anfört gentemot artikel 4 falla.

Under återopande av det anförda måste delegationen avstyrka att konventionen ratificeras av Sverige. Samtidigt kan delegationen icke underlåta att uttrycka sitt beklagande av att denna betydelsefulla konvention, som otvivelaktigt är förtjänt av största möjliga anslutning från Internationella arbetsorganisationens medlemsstater, erhållit en sådan utformning att en ratificering från svensk sida icke är möjlig.

Vad slutligen beträffar *r e k o m m e n d a t i o n e n* finner delegationen i likhet med flertalet remissinstanser densamma icke nu böra föranleda någon åtgärd.

Departementschefen

Den konvention om vilken här är fråga ger uttryck för grundsatser som sedan länge varit allmänt omfattade i vårt land. Något hinder för ratifikation från svensk sida skulle heller knappast föreligga, om inte konventionstexten vid den slutliga behandlingen i ett avseende fått en utformning, som för Sveriges — liksom för flera andra staters — vidkommande förorsakar svårigheter med hänsyn till den i dessa länder gällande principen om arbetsmarknadsparternas frihet att utan statlig inblandning träffa överenskomelser i lönefrågor. Såsom delegationen för det internationella socialpolitiska samarbetet framhåller torde nämnda princip inte låta sig förena med de förpliktelser att främja lika lön för män och kvinnor, som en ratifika-

tion av konventionen skulle ålägga statsmakterna. Motsvarande gäller i fråga om 1951 års konvention angående lika lön, vilken på grund härav inte ratificerats av Sverige. Ehuru jag finner det mycket önskvärt, att Sverige genom att ratificera den nu förevarande konventionen kunde ge uttryck för sin fulla anslutning till de däri upptagna grundsatserna, anser jag mig av de förut anförda skälen inte kunna tillstyrka svensk ratifikation av densamma.

Vad beträffar rekommendationen finner jag i likhet med flertalet av de remissorgan, som yttrat sig över densamma, att den inte nu bör föranleda någon åtgärd.

Under åberopande av vad jag i det föregående anført får jag hemställa att Kungl. Maj:t måtte till riksdagen avlåta proposition med anhållan om riksdagens yttrande angående omförmälda, av Internationella arbetsorganisationens konferens år 1958 vid dess fyrtioandra sammanträde antagna konventioner och rekommendationer.

Med bifall till denna av statsrådets övriga ledamöter biträdda hemställan förordnar Hans Maj:t Konungen, att till riksdagen skall avlåtas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:

Veronika Nissen

Konvention (nr 110) angående anställningsförhållanden för plantagearbetare

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,
vilken av styrelsen för Internationella arbetsbyrån sammankallats till Genève och där samlats den 4 juli 1958 till sitt fyrtioandra sammanträde,
och övervägt frågan om anställningsförhållanden för plantagearbetare, vilken utgör den femte punkten på sammanträdets dagordning,
och funnit att det — såsom en undantagsåtgärd i syfte att påskynda tillämpningen med avseende å plantager av vissa bestämmelser i befintliga konventioner i avbidan på en mera allmän ratificering av dessa konventioner samt tillämpningen av däri intagna bestämmelser å alla av nämnda konventioner omfattade personer ävensom i syfte att till plantager utsträcka tillämpningen av vissa för närvarande därå icke tillämpliga konventioner — är önskvärt att för angivna ändamål antaga ett instrument
samt beslutat, att detta instrument skall taga form av en internationell konvention,

antager denna den tjuogoandra dagen i juni månad år nittonhundrafemtioåtta följande konvention, som må benämnas »konvention angående plantager, 1958» (Plantations Convention, 1958).

Del I. Allmänna bestämmelser

Artikel 1

1. Med uttrycket »plantage» förstås i denna konvention varje inom tropiskt eller subtropiskt område beläget jordbruksföretag, i vilket avlönad arbetskraft regelmässigt sysselsättes och varest i kommersiellt syfte följande produkter odlas eller framställas, nämligen kaffe, te, sockerrör, gummi, bananer, kakao, kokosnötter, jordnötter, bomull, tobak, textilfibrer (sisal, jute och hampa), citroner, palmolja, kinabark eller ananas. Konventionen omfattar icke familjeföretag eller mindre företag, vilkas produktion är avsedd för den lokala marknaden och i vilka avlönad arbetskraft icke regelmässigt sysselsättes.

2. Varje medlem, för vilken denna konvention är i kraft må, efter samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetarorganisationerna, där sådana finnas, utsträcka konventionen till att avse andra plantager genom att

- a) till den i mom. 1 av denna artikel intagna förteckningen foga en eller flera av följande produkter, nämligen ris, cikoria, kardemumma, geranium och pyrethrum eller andra produkter;
- b) till plantager, som avses i mom. 1 av denna artikel foga där icke angivna slag av företag, vilka enligt nationell lagstiftning och praxis äro att anse som plantager;

och skall medlemmen i den årliga redogörelsen rörande konventionens tillämpning enligt artikel 22 av Internationella arbetsorganisationens stadga redovisa varje i detta syfte vidtagen åtgärd.

3. Med hänsyn till tillämpningen av denna artikel skall uttrycket »plantage» normalt innefatta den första behandlingen av plantagens produkt eller produkter.

Artikel 2

Varje medlem, som ratificerar denna konvention, förbinder sig att tillämpa dess bestämmelser å samtliga plantagearbetare utan åtskillnad med avseende å ras, hudfärg, kön, trosbekännelse, politisk åskådning, nationalitet, socialt ursprung, stamtillhörighet eller medlemskap i fackförening.

Artikel 3

1. Varje medlem, för vilken denna konvention är i kraft, skall
 - a) tillämpa
 - i) del I;
 - ii) delarna IV, IX och XI;
 - iii) minst två av delarna II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII och XIII; samt
 - iv) del XIV;
 - b) om medlemmen från sitt godtagande av de ur konventionen härrörande förpliktelserna undantagit en eller flera delar i en vid ratifikationshandlingen fogad förklaring angiva vilken eller vilka delar som sålunda undantagits.
2. Varje medlem, som avgivit i mom. 1 b) av denna artikel avsedd förklaring, skall i sina årliga redogörelser enligt artikel 22 av Internationella arbetsorganisationens stadga lämna uppgift angående framsteg, som må ha gjorts med avseende å tillämpningen av den eller de undantagna delarna.
3. Varje medlem, som ratificerat denna konvention men enligt bestämmelserna i föregående mom. från ratifikationen undantagit någon eller några av konventionens delar, må därefter underrätta Internationella arbetsbyråns generaldirektör om att medlemmen godtager de ur konventionen härrörande förpliktelserna med avseende å någon eller några av tidigare undantagna delar; sådant godtagande skall anses såsom integrerande del av ratifikationen och medföra med desamma identiska rättsverkningar från och med dagen för underrättelsens delgivande.

Artikel 4

I enlighet med artikel 19 mom. 8 av Internationella arbetsorganisationens stadga skall denna konvention i intet fall betaga därav berörda arbetare de förmånligare villkor, som genom lag, skiljedom, sedvänja eller avtal blivit dem tillförsäkrade.

Del II. Anställning och rekrytering samt migrerande arbetare

Artikel 5

Med hänsyn till tillämpningen av denna del av förevarande konvention innefattar uttrycket »rekrytering» varje förrättning, som företages i syfte att förskaffa sig eller annan arbetskraft, vilken icke frivilligt erbjuder sina tjänster å arbetsstället, en offentlig byrå för emigration eller arbetsförmedling eller en byrå, som ledes av en arbetsgivarorganisation och övervakas av vederbörande myndighet.

Artikel 6

Rekryteringen av en familjs överhuvud skall icke anses innebära rekrytering jämväl av någon annan medlem av familjen.

Artikel 7

Ej må någon person eller sammanslutning bedriva yrkesmässig rekrytering, med mindre den därtill erhållit tillstånd av vederbörande myndighet och endast rekryterat arbetare åt en offentlig förvaltning eller åt en eller flera särskilda arbetsgivare eller sammanslutningar av arbetsgivare.

Artikel 8

Ej må arbetsgivare, ombud för arbetsgivare, organisationer av arbetsgivare, organisationer som subventioneras av arbetsgivare, ombud för arbetsgivarorganisationer eller ombud för organisationer, som subventioneras av arbetsgivare, bedriva rekrytering utan att därtill hava erhållit tillstånd av vederbörande myndighet.

Artikel 9

1. Rekryterade arbetare skola föras inför en offentlig tjänsteman, som skall försäkra sig om att lagstiftningen rörande rekrytering blivit iakttagen och särskilt att arbetarna icke blivit underkastade olagligt tvång eller rekryterats på bedrägligt sätt eller genom misstag.

2. Rekryterade arbetare skola föras inför sådan tjänsteman så nära rekryteringsstället som är möjligt och lämpligt eller i fråga om arbetare, som rekryterats i ett område för att användas i ett annat, underställt annan förvaltning, senast å platsen för avresan från rekryteringsområdet.

Artikel 10

Då förhållandena göra vidtagande av en sådan åtgärd möjlig och nödvändig, skall vederbörande myndighet föreskriva, att till varje rekryterad arbetare, som icke anställs å eller i närheten av rekryteringsstället, skall utlämnas en skriftlig handling, såsom ett anställningsbevis, en arbetsbok eller ett provisoriskt avtal, innehållande sådana uppgifter, som myndigheten kan finna lämpligt föreskriva, t. ex. rörande arbetarens identitet, villkoren för den åsyftade anställningen och till arbetaren lämnade förskott å lönen.

Artikel 11

1. Varje rekryterad arbetare skall underkastas läkarundersökning.

2. Då en arbetare rekryterats för användande å ett ställe, som är avlägset från rekryteringsorten, eller rekryterats i ett område till användande i ett område under annan förvaltning, skall läkarundersökningen äga rum så nära rekryteringsstället, som är möjligt och lämpligt, samt beträffande arbetare, som rekryterats i ett område för användande i ett annat, underställt annan förvaltning, senast å platsen för avresa från rekryteringsområdet.

3. Vederbörande myndighet må bemyndiga offentlig tjänsteman, inför vilken rekryterade arbetare enligt artikel 9 skola föras, att medgiva arbetarna avresa utan läkarundersökning, såvida tjänstemannen försäkrat sig om:

- a) att det varit och förblir omöjligt att underkasta arbetarna läkarundersökning invid rekryteringsstället eller platsen för avresa;
- b) att varje arbetare är fysiskt lämpad för resan och den framtida sysselsättningen;
- c) att varje arbetare kommer att underkastas läkarundersökning vid sin ankomst till arbetsstället eller snarast möjligt därefter.

4. Vederbörande myndighet må, särskilt då de rekryterade arbetarnas resa är av sådan varaktighet och försiggår under sådana förhållanden, att deras hälsa kan lida skada därav, föreskriva, att de rekryterade arbetarna skola underkastas läkarundersökning såväl före sin avresa som efter ankomsten till arbetsstället.

5. Vederbörande myndighet skall försäkra sig om att alla nödiga åtgärder vidtagits till de rekryterade arbetarnas akklimatisering och anpassning samt till deras immunisering mot sjukdomar.

Artikel 12

1. Värvaren eller arbetsgivaren bör i varje fall, då så är möjligt, låta transportera de rekryterade arbetarna ända till arbetsstället.

2. Vederbörande myndighet skall vidtaga alla nödiga åtgärder till trygghet av:

- a) att fordon och fartyg, som skall användas för transport av arbetarna, äro lämpliga för sådan transport, i gott skick från hygienisk synpunkt och icke överfyllda;
- b) att, då resan måste avbrytas för natten, lämpliga härbärgen tillhandahållas arbetarna;
- c) att vid långa resor alla erforderliga anordningar vidtagits för tillhandahållande av läkarhjälp och skäligen trevnad åt arbetarna.

3. Då de rekryterade arbetarna hava att tillryggalägga långa sträckor till fots för att uppnå arbetsstället, bör vederbörande myndighet vidtaga alla nödiga åtgärder till säkerställande av:

- a) att de dagliga färdernas längd är förenlig med bevarandet av arbetarnas hälsa och krafter;
- b) att, då utsträckningen av arbetarnas förflyttning nödvändiggör det, viloläger eller -härbärgen anordnas på lämpliga ställen utmed de förnämsta vägarna samt hållas i ett tillstånd av tillfredsställande renlighet och så, att de erbjuda erforderliga tillfällen till läkarvård.

4. Då rekryterade arbetare färdas i grupp till arbetsstället och hava att tillryggalägga stora sträckor, böra de ledsagas av en ansvarig person.

Artikel 13

1. Kostnaderna för rekryterade arbetares resor till arbetsstället ävensom de kostnader, som föranledas av deras skyddande under resan, skola bäras av värvaren eller arbetsgivaren.

2. Värvaren eller arbetsgivaren skall förse de rekryterade arbetarna med allt, som kan erfordras för deras underhåll under resan till arbetsstället, och särskilt, i enlighet med de lokala förhållandenas krav, med tillfyllestgörande och lämpliga livsmedel, dricksvatten, bränsle och kokkärl samt kläder och täcken.

Artikel 14

Varje rekryterad arbetare:

- a) som drabbas av arbetsoförmåga, vare sig till följd av sjukdom eller olycksfall, under resan till arbetsstället,
- b) som vid läkarundersökning förklarats oförmögen till arbete,
- c) som efter rekryteringen på grund av omständighet, varför han ej bär ansvar, icke anställs,
- d) som vederbörande myndighet finner hava rekryterats på bedrägligt sätt eller av misstag, skall hemsändas på värvarens eller arbetsgivarens bekostnad.

Artikel 15

Då rekryterade arbetares familjer tillåtits medfölja till arbetsstället, bör vederbörande myndighet vidtaga erforderliga åtgärder till skyddande av deras hälsa och trevnad under resan. Särskilt:

- a) skola artiklarna 12 och 13 i denna konvention tillämpas på sådana familjer;
- b) skall, i fall en arbetare hemsändes enligt artikel 14, hans familj jämväl hemsändas;
- c) skall, i fall en arbetare avlider under resan till arbetsstället, hans familj hemsändas.

Artikel 16

Vederbörande myndighet skall begränsa det belopp, som må betalas till rekryterade arbetare såsom förskott å lönen, samt reglera de villkor, varunder sådana förskott få lämnas.

Artikel 17

1. Varje medlem, för vilken denna del av förevarande konvention är i kraft, förbinder sig att, i den utsträckning nationell lagstiftning medger, vidtaga alla erforderliga åtgärder till förhindrande av vilseledande propaganda rörande emigration och immigration.

2. I detta syfte skall medlem, där så befinnes lämpligt, handla i samverkan med andra i saken intresserade medlemmar.

Artikel 18

Varje medlem skall inom gränserna för sin behörighet vidtaga lämpliga åtgärder för att för personer, som migrera i syfte att taga anställning å plantage underlätta avfärd, resa och mottagande.

Artikel 19

Varje medlem, för vilken denna del av förevarande konvention är i kraft, förbinder sig att inom gränserna för sin behörighet upprätthålla nöjaktig hälsokontroll med uppgift att

- a) fastställa, där så erfordras, vid tidpunkten för såväl avresa som ankomst, att arbetare, som migrerar för att taga anställning å plantage samt medlemmar av hans familj, vilka äga åtfölja honom eller återförena sig med honom, äro vid god hälsa;
- b) tillse, att arbetare, som migrerar för att taga anställning å plantage samt medlemmar av hans familj åtnjuta erforderlig läkartillsyn och goda hygieniska förhållanden vid avfärden, under resan och vid framkomsten till destinationslandet.

Del III. Arbetsavtal och avskaffande av straffpåföljder*Artikel 20*

1. Inom vederbörande område gällande lagstiftning och/eller övriga bestämmelser skall angiva den längsta tjänstetid, som må föreskrivas eller förutsättas i varje skriftligt eller muntligt avtal.

2. I arbetsavtal, som kan fullgöras utan företagande av lång eller kostnadskrävande färd, skall den längsta tjänstetid, som må föreskrivas eller förutsättas, i intet fall överstiga 12 månader, om arbetaren icke åtföljes av sin familj, eller två år, om han åtföljes av familjen.

3. Den längsta tjänstetid, som må föreskrivas eller förutsättas i arbetsavtal, vars fullgörande kräver lång eller kostnadskrävande färd, skall i intet fall överstiga två år, om arbetaren icke åtföljes av sin familj, eller tre år, om han åtföljes av familjen.

4. Vederbörande myndighet äger efter samråd med de av arbetsgivarnas och arbetarnas organisationer, som företräda berörda parter, om sådana finnas, från tillämpningen av denna del av förevarande konvention undantagna avtal, träffat mellan arbetsgivare samt icke-manuella arbetstagare, vilkas frihet att välja sysselsättning anses tillfredsställande ådagalagd; sådant undantagande må avse samtliga plantagearbetare inom ett område, plantagearbetare sysselsatta med framställning av viss produkt, arbetare inom visst företag ävensom särskilda grupper av plantagearbetare.

Artikel 21

I varje land, där straffpåföljder tillämpas för brytande av arbetsavtal från plantagearbetares sida, skall vederbörande myndighet vidtaga åtgärder för avskaffande av dylika påföljder.

Artikel 22

Avskaffande av alla sådana påföljder skall genomföras medelst lämplig åtgärd, vilken omedelbart kan träda i tillämpning.

Artikel 23

I denna del av förevarande konvention förstås med uttrycket »brytande av avtal»:

- a) varje vägran eller underlåtenhet från arbetarens sida att påbörja eller utföra det i avtalet föreskrivna arbetet;
- b) vårdslöshet eller bristande flit å arbetarens sida;
- c) arbetarens frånvaro utan tillstånd eller giltig orsak;
- d) arbetarens rymning.

Del IV. Löner

Artikel 24

1. Fastställandet av minimilöner genom kollektivavtal, fritt ingångna mellan fackföreningar, som äro representativa för de berörda arbetarna, och arbetsgivarna eller deras organisationer, skall främjas.

2. Där ett effektivt system för fastställande av minimilöner genom kollektivavtal saknas, skola erforderliga åtgärder vidtagas för att, om så befinnes lämpligt, genom lagstiftning fastställa minimilönesatser i samråd med representanter för arbetsgivare och arbetare, däri inbegripna representanter för deras respektive organisationer, där sådana finnas; dylikt samråd skall äga rum på grundval av fullständig likställighet.

3. I enlighet med föregående mom. fastställda minimilönesatser skola vara bindande för vederbörande arbetsgivare och arbetare och må icke underskridas.

Artikel 25

1. Varje medlem, för vilken denna konvention är i kraft, skall vidtaga nödiga åtgärder för att bringa gällande minimilönesatser till vederbörande arbetsgivares och arbetares kännedom samt övervaka, att de löner, som utbetalas, icke understiga sagda minimilönesatser; dylika åtgärder skola avse

sådan tillsyn och övervakning och sådana påföljder, som anses erforderliga och lämpliga med hänsyn till å plantager rådande förhållanden i vederbörande land.

2. Arbetare, för vilken minimilönesatserna gälla, och som uppburit lön, understigande dessa satser, äger att, inom tid, som kan vara fastställd i den nationella lagstiftningen, genom rättsliga åtgärder eller annorledes återvinna det honom undanhållna beloppet.

Artikel 26

Lön, som skall utgå kontant, må endast utbetalas i lagligt betalningsmedel; betalning medelst polletter, kuponger eller andra betalningsanvisningar, avsedda att träda i stället för lagligt betalningsmedel, förbjudes.

Artikel 27

1. Genom nationell lagstiftning, kollektivavtal eller skiljedom må medgivas betalning av lön delvis i form av naturaförmåner, där sådan betalningsform är bruklig eller önskvärd; lönebetalning i form av drycker med hög alkoholhalt eller i form av skadliga droger må icke under några omständigheter tillåtas.

2. I sådana fall, då betalning av lön delvis i form av naturaförmåner är medgiven, skola lämpliga åtgärder vidtagas för att garantera att sådana förmåner tjäna arbetarens och hans familjs personliga behov och intresse.

3. Därest kost, bostad, kläder och andra förnödenheter eller tjänster ingå i lönen, skola alla lämpliga åtgärder vidtagas för att övervaka, att de äro tillräckliga och att deras kontanta värde är riktigt uppskattat.

Artikel 28

Lön skall utbetalas direkt till vederbörande arbetare, såvida icke annat stadgas i nationell lagstiftning, kollektivavtal eller skiljedom eller arbetaren medgivit annat förfaringsätt.

Artikel 29

Arbetsgivare äger icke i något hänseende begränsa arbetares rätt att fritt förfoga över sin lön.

Artikel 30

1. Därest i samband med ett företag finnas inrättade fabriksbutiker för försäljning av varor till arbetarna eller tillhandahållas tjänster, må tvång ej utövas å vederbörande arbetare i syfte att förmå honom att utnyttja sådana inköpsmöjligheter eller tjänster.

2. Därest tillgång till andra inköpsställen eller tjänster icke finnes, skall vederbörande myndighet vidtaga erforderliga åtgärder för att tillse, att försäljningen av varor och tillhandahållandet av tjänster ske till skäliga och rimliga priser eller att av arbetsgivaren inrättade fabriksbutiker och andra anordningar icke drivas i vinstsyfte utan allenast för att tillgodose vederbörande arbetares intresse.

Artikel 31

1. Löneavdrag må medgivas endast under de villkor och i den utsträckning, som föreskrivas i nationell lagstiftning eller bestämts genom kollektivavtal eller skiljedom.

2. Arbetarna skola på sätt vederbörande myndighet finner mest lämpligt

underrättas om de villkor som gälla för dylika avdrag samt i vad mån avdrag äro tillåtna.

Artikel 32

Varje löneavdrag, åsyftande direkt eller indirekt ersättning av arbetare till arbetsgivare, dennes ställföreträdare eller mellanhänder (såsom rekryteringsagenter e. d.), för att arbetaren skall erhålla eller bibehålla anställning, skall vara förbjudet.

Artikel 33

1. Lön skall utbetalas med regelbundna mellanrum. Såvida icke på annat tillfredsställande sätt garantier lämnats för regelbundna löneutbetalningar, skola tidpunkterna för löneutbetalning föreskrivas i den nationella lagstiftningen eller bestämmas genom kollektivavtal eller skiljedom.

2. Då ett anställningsavtal utlöpt, skall slutuppgörelse beträffande samtliga innestående löneförmåner ske i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller skiljedom eller, i avsaknad av tillämplig lagstiftning, kollektivavtal eller skiljedom, inom en med hänsyn till anställningsavtalets bestämmelser rimlig tid.

Artikel 34

Effektiva åtgärder skola, om så finnes erforderligt, vidtagas för att garantera att arbetarna på ett lämpligt och lättförståeligt sätt underrättas

- a) före tillträdet av anställningen och närhelst någon förändring däri äger rum, om de lönevillkor som äro förenade med densamma; och
- b) vid tidpunkten för varje löneutbetalning, om grunderna för lönens beräkning för löneperioden, i den mån dessa kunna bliva föremål för ändring.

Artikel 35

Den lagstiftning, som avser att genomföra bestämmelserna i artiklarna 26—34 av förevarande konvention, skall

- a) bringas till alla berörda personers kännedom;
- b) närmare angiva de personer, som äro ansvariga för bestämmelsernas efterlevnad;
- c) föreskriva lämpliga påföljder eller andra åtgärder vid överträdelse av densamma;
- d) föreskriva, där så finnes påkallat, förändret av register enligt fastställt formulär och på godkänt sätt.

Del V. Semester

Artikel 36

Arbetare, anställda å plantager skola erhålla en årlig, betald ledighet (semester) efter en period av oavbruten anställning hos en och samma arbetsgivare.

Artikel 37

1. Varje medlem, för vilken denna del av förevarande konvention är gällande, äger meddela erforderliga föreskrifter rörande sättet för genomförande av semester å plantager.

2. Genomförandet av semester å plantager kan, där så är lämpligt, ske genom kollektivavtal eller med anlitande av särskilda organ.

3. Då sättet för genomförande av semester å plantager så medgiver
- a) skall ingående förberedande samråd äga rum med vederbörande mest representativa arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, ävensom i övrigt med personer, som på grund av sitt yrke eller sin verksamhet äro särskilt skickade härför och vilka vederbörande myndighet finner lämpligt att i sådant syfte anlita;
 - b) skola vederbörande arbetsgivare och arbetare medverka vid avfattningen av föreskrifterna om semester eller konsulteras eller äga att yttra sig där- om under de former och i den utsträckning den nationella lagstiftningen bestämmer, dock städse på lika villkor.

Artikel 38

Den erforderliga minimiperioden av oavbruten anställning samt semesters minsta varaktighet skola bestämmas genom nationell lagstiftning, kollektivavtal eller skiljedom eller av de särskilda organ, som handhava regleringen av semester å plantager, eller på annat av vederbörande myndighet godkänt sätt.

Artikel 39

Där så befinnes lämpligt, skola åtgärder i enlighet med det fastställda förfarandet för reglering av semester å plantager vidtagas i avseende å

- a) förmånligare behandling av minderåriga arbetare, i sådana fall, då den för vuxna arbetare medgivna semestern icke anses tillfyllest för minderåriga arbetare;
- b) förlängning av semestern alltefter anställningens varaktighet;
- c) en i förhållande till anställningstiden beräknad semester eller semesterersättning i de fall, då perioden av oavbruten anställning icke är tillräckligt lång för att berättiga till semester, men likväl överskrider en minimiperiod, som bestämmes i enlighet med det fastställda förfarandet;
- d) undantagande från semestertiden av lagstadgade samt sedvanemässiga fridagar ävensom perioder av veckovila, samt, i sådan omfattning som må bestämmas i enlighet med det fastställda förfarandet, tillfälliga avbrott i arbetet på grund av t. ex. sjukdom eller olycksfall.

Artikel 40

1. Envar, som uttager semester med stöd av denna del av förevarande konvention, skall för hela semestertiden uppbära minst sin vanliga avlöning eller sådan avlöning som må föreskrivas i enlighet med mom. 2 och 3 i denna artikel.

2. Avlöning under semestertid skall beräknas på sätt, som föreskrives i nationell lagstiftning, kollektivavtal eller skiljedom eller av de särskilda organ, som handhava regleringen av semester å plantager, eller på annat av vederbörande myndighet godkänt sätt.

3. I de fall då semestertagares avlöning innefattar naturaförmåner, må kontant ersättning utgå för sådana å semesterperioden belöpande förmåner.

Artikel 41

Varje överenskommelse om avstående från rätten till semester eller från uttagande av semester skall anses ogiltig.

Artikel 42

Arbetstagare, som avskedats eller som lämnat sin anställning, innan han helt eller delvis uttagit honom tillkommande semester, skall för varje honom

tillkommande semesterdag enligt denna del av förevarande konvention äga utfå det i artikel 40 stadgade ersättningsbeloppet.

Del VI. Veckovila

Artikel 43

1. Plantagearbetare skola, där ej annorlunda stadgas i följande artiklar, under loppet av varje tidsrymd om sju dagar åtnjuta en vilotid, innefattande minst 24 på varandra följande timmar.

2. Denna vilotid skall såvitt möjligt beredas samtliga arbetare å varje plantage samtidigt.

3. Vilotiden skall såvitt möjligt infalla å de dagar, som enligt landets eller traktens tradition eller sedvänja ägnas åt vila.

Artikel 44

1. Varje medlem äger att, med beaktande särskilt av alla tillbörliga ekonomiska och humanitära synpunkter och efter samråd med kompetenta arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, medgiva undantag (däri inbegripet suspension och avkortning av vilotid) helt eller delvis från bestämmelserna i artikel 43.

2. Dyligt samråd skall icke vara erforderligt i de undantagsfall, vilka redan beviljats med tillämpning av gällande lagstiftning.

Artikel 45

Varje medlem bör, såvitt möjligt, meddela bestämmelser om vilotider till ersättning för suspension eller avkortning, medgiven enligt artikel 44, förutom i sådana fall, där genom överenskommelse eller sedvänja redan är sørjt för dylik vilotid.

Del VII. Skydd vid havandeskap och barnsbörd

Artikel 46

Med hänsyn till tillämpningen av denna del av förevarande konvention skall med uttrycket »kvinna» förstås envar av kvinnligt kön oavsett ålder, nationalitet, ras eller trosbekännelse, gift eller ogift; uttrycket »barn» innefattar barn födda inom eller utom äktenskapet.

Artikel 47

1. Kvinna, å vilken denna del av förevarande konvention är tillämplig, skall efter företeende av bevis rörande den sannolika tidpunkten för hennes nedkomst, äga rätt till en tids ledighet på grund av havandeskap och barnsbörd.

2. Vederbörande myndighet må efter samråd med de representativa arbetsgivar- och arbetarorganisationerna, där sådana finnas, i avseende å ledighet för havandeskap och barnsbörd föreskriva en kvalificeringsperiod, som icke må överstiga en sammanlagd anställningstid av 150 dagar hos en och samma arbetsgivare under 12 månader, närmast före förlossningen.

3. Ledighet på grund av havandeskap eller barnsbörd skall avse minst 12 veckor och innefatta en obligatorisk ledighetsperiod efter nedkomsten.

4. Varaktigheten av den obligatoriska ledighetsperioden efter nedkomsten skall fastställas i den nationella lagstiftningen, men må densamma icke i

något fall underskrida sex veckor; återstoden av den sammanlagda ledigheten på grund av havandeskap och barnsbörd må uttagas antingen före den sannolika dagen för nedkomsten eller efter utgången av den obligatoriska ledighetsperioden eller delvis före den sannolika dagen för nedkomsten och delvis efter utgången av den obligatoriska ledighetsperioden, i enlighet med vad som härom må föreskrivas i den nationella lagstiftningen.

5. Ledigheten före den sannolika dagen för nedkomsten skall utsträckas att omfatta tidsperioden mellan nämnda dag och den dag, då nedkomsten verkligen inträffat; den obligatoriska ledighetsperiod, som skall uttagas efter nedkomsten, må dock icke på grund härav inskränkas.

6. Då det vederbörligen styrkts att uppkommen sjukdom härrör av havandeskap, skall den nationella lagstiftningen föreskriva ytterligare ledighet före nedkomsten. Längsta tiden för sådan ledighet må bestämmas av vederbörande myndighet.

7. Då det vederbörligen styrkts att uppkommen sjukdom härrör av förlossning, skall kvinnan äga rätt till förlängd ledighet efter nedkomsten. Längsta tiden för sådan ledighet må bestämmas av vederbörande myndighet.

8. Havande kvinna må icke under tiden före ledighet för havandeskap eller barnsbörd åläggas utföra något slags arbete, som kan menligt påverka hennes hälsa.

Artikel 48

1. Under frånvaron från arbetet jämlikt föreskrifterna i artikel 47 skall kvinnan äga åtnjuta kontant ersättning samt hälso- och sjukvård.

2. Beloppet av den kontanta ersättningen skall i den nationella lagstiftningen fastställas på sådant sätt, att kvinnan och barnet tillförsäkras skäligt uppehälle under hygieniskt tillfredsställande förhållanden och vid en godtagbar levnadsstandard.

3. Hälso- och sjukvården skall innefatta vård av utbildad barnmorska eller läkare såväl före som vid förlossningen ävensom eftervård samt vård å sjukhus, om så erfordras. Rätten till fritt val av läkare liksom av sjukvårdsinrättning, offentlig eller privat, skall såvitt möjligt lämnas oförkränt.

4. Avgifter, som påföras enligt en obligatorisk socialförsäkring, som lämnar förmåner vid havandeskap och barnsbörd, och skatter, som utgå på grundval av utbetalad avlöning i syfte att tillhandahålla sådana förmåner skola, vare sig de erläggas av både arbetsgivaren och de anställda eller av arbetsgivaren ensam, inbetalas för samtliga inom vederbörande företag anställda män och kvinnor utan avseende å kön.

Artikel 49

1. Kvinna, som ammar sitt barn, äger att för detta ändamål avbryta sitt arbete under villkor, som skola angivas i den nationella lagstiftningen.

2. Avbrott i arbetet för amning äro att betrakta som arbetstid och skola ersättas såsom sådan för det fall frågan regleras genom eller i enlighet med den nationella lagstiftningen; vid reglering genom kollektivavtal skola avtalets bestämmelser gälla.

Artikel 50

1. Kvinna som är frånvarande från arbetet på grund av havandeskap eller barnsbörd enligt föreskrifterna i artikel 47, må arbetsgivaren icke uppsäga under dylik frånvaro ej heller å sådan tidpunkt, att uppsägningstiden utlöper under frånvaro, som nyss nämnts.

2. Kvinna må icke uppsägas enbart av den anledningen att hon är havande eller ammar sitt barn.

Del VIII. Ersättning för olycksfall i arbete

Artikel 51

Varje medlem av Internationella arbetsorganisationen, för vilken denna del av förevarande konvention är i kraft, förbinder sig att å samtliga plantagearbetare tillämpa den lagstiftning, som har till syfte att bereda arbetare ersättning för olycksfall, som drabbat honom till följd av eller under arbetet.

Artikel 52

1. Varje medlem, för vilken denna del av förevarande konvention är i kraft, förbinder sig att åt person, som å dess territorium drabbas av olycksfall i arbete och är medborgare i någon annan medlemsstat, för vilken denna del av konventionen är i kraft, eller åt sådan persons rättsinnehavare giva samma behandling som den tillförsäkrar sina egna medborgare.

2. Nu åsyftade likhet i behandlingen skall tillförsäkras utländska arbetare och deras rättsinnehavare utan villkor i avseende å hemvist. I fråga om de utbetalningar, som en medlem eller dess medborgare i enlighet härmed kunna ha att göra utom medlemmens territorium, skola de anordningar, som vidtagas, där så finnes nödvändigt, regleras genom särskilda överenskommelser mellan vederbörande medlemmar.

Artikel 53

Beträffande ersättning för olycksfall, som drabbar en arbetare, vilken på en medlems territorium tillfälligt eller med mellantider sysselsättes för ett företag, som är beläget på annan medlems territorium, kan genom särskilt avtal bestämmas, att sistnämnda medlems lagstiftning skall tillämpas.

Del IX. Organisationsrätt och kollektiv förhandlingsrätt

Artikel 54

Arbetsgivares och arbetstagares rätt att bilda organisationer för alla lagliga ändamål skall garanteras genom lämpliga åtgärder.

Artikel 55

Det förfarande som skall tillämpas vid utredning av tvister mellan arbetsgivare och arbetare skall vara så enkelt och snabbt som möjligt.

Artikel 56

1. Arbetsgivare och arbetare skola uppmuntras att undvika tvister samt att, om dylika uppstå, söka nå rättvisa avgöranden genom förlikning.

2. I detta syfte skola alla genomförbara åtgärder vidtagas för att åvägbringa samråd med representanterna för arbetsgivarnas och arbetarnas organisationer och för att låta dem taga del i förlikningsorganens upprättande och verksamhet.

3. Med förbehåll för sådana organs verksamhet skall det åligga offentliga tjänstemän att utreda tvister, söka främja förlikning samt bistå parterna att nå rättvisa avgöranden.

4. Där så är möjligt skola dessa tjänstemän användas speciellt för sådana uppgifter.

Artikel 57

1. Metoder för biläggande av tvister mellan arbetsgivare och arbetare skola så snabbt som möjligt införas.

2. Representanter för vederbörande arbetsgivare och arbetare, däri inbegripna företrädare för deras respektive organisationer, där sådana finnas, skola såvitt möjligt beredas tillfälle att öva inflytande på dessa metoders tillämpning under de former och i den utsträckning vederbörande myndighet må bestämma, dock städse till lika antal och på lika villkor.

Artikel 58

1. Arbetare skola åtnjuta tillfredsställande skydd mot varje åtgärd med avseende å deras anställningsförhållanden som är av organisationsfientlig art.

2. Sådant skydd skall särskilt lämnas mot åtgärder, som ha till syfte att

- a) göra anställningen av en arbetare beroende av det villkoret, att han icke ansluter sig till fackförening eller upphör att vara fackligt organiserad;
- b) föranleda avskedande eller annat förfång för en arbetare på grund av hans medlemskap i fackförening eller deltagande i fackföreningsverksamhet utanför arbetstiden eller, med arbetsgivarens medgivande, under arbetstiden.

Artikel 59

1. Arbetares och arbetsgivares organisationer skola lämnas tillfredsställande skydd mot varje inblandning från motpartens eller dess ombuds eller dess medlemmars sida i fråga om organisationernas bildande, verksamhet eller förvaltning.

2. Såsom inblandning skola särskilt anses åtgärder, avsedda att främja bildandet av arbetarorganisationer, över vilka arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer äga ett bestämmande inflytande, eller att stödja arbetarorganisationer ekonomiskt eller i annan form i syfte att inordna sådana organisationer under arbetsgivares eller arbetsgivarorganisationers kontroll.

Artikel 60

Organisatoriska åtgärder lämpade efter landets förhållanden skola, där så är erforderligt, vidtagas för att säkerställa, att föreningsrätten sådan denna definierats i föregående artiklar respekteras.

Artikel 61

Åtgärder lämpade efter landets förhållanden skola, där så är erforderligt, vidtagas för att uppmuntra och främja utvecklandet och utnyttjandet i största möjliga omfattning av anordningar för frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer, å ena, och arbetarorganisationer, å andra sidan, i syfte att åvägabringa en reglering av anställningsvillkoren genom kollektivavtal.

Del X. Föreningsfrihet

Artikel 62

Arbetare och arbetsgivare skola, utan någon som helst åtskillnad, äga rätt att utan därtill i förväg inhämtat medgivande bilda organisationer

efter sitt fria skön ävensom att utan andra förbehåll än dem vederbörande organisations stadgar uppställa, ansluta sig till sådana organisationer.

Artikel 63

1. Arbetar- och arbetsgivarorganisationer skola äga rätt att avfatta sina stadgar och reglementen samt utse sina representanter i full frihet, organisera sin förvaltning och verksamhet samt fastställa sitt handlingsprogram.

2. Offentliga myndigheter skola avhålla sig från varje ingripande, som begränsar denna rätt eller inverkar menligt på dess lagenliga utövande.

Artikel 64

Arbetar- och arbetsgivarorganisationer skola icke kunna genom administrativ åtgärd vare sig upplösas eller förbjudas att bedriva sin verksamhet.

Artikel 65

Arbetar- och arbetsgivarorganisationer skola äga rätt att bilda och ansluta sig till förbund och centralorganisationer; sådan organisation, sådant förbund eller sådan centralorganisation skall äga rätt att vara ansluten till internationella arbetar- och arbetsgivarorganisationer.

Artikel 66

Bestämmelserna i artiklarna 62, 63 och 64 äga tillämpning jämväl å förbund och centralorganisationer av arbetar- och arbetsgivarorganisationer.

Artikel 67

Arbetar- och arbetsgivarorganisationers, förbunds och centralorganisationers förvärv av rättskapacitet skall icke vara underkastat villkor av beskaffenhet att inskränka tillämpningen av bestämmelserna i artiklarna 62, 63 och 64.

Artikel 68

1. Vid utövandet av de i denna del av förevarande konvention fastställda rättigheterna skola arbetare och arbetsgivare samt deras respektive organisationer, i likhet med andra enskilda personer eller organiserade sammanslutningar, ställa sig landets lagar till efterrättelse.

2. Landets lagar må icke avfattas eller tillämpas på sätt, som kan vara ägnat att begränsa i denna del av förevarande konvention fastställda garantier.

Artikel 69

I denna del av förevarande konvention förstås med uttrycket »organisation» varje sammanslutning av arbetare eller arbetsgivare, som har till ändamål att främja och värna arbetares eller arbetsgivares intressen.

Artikel 70

Varje medlem av Internationella arbetsorganisationen, för vilken denna del av förevarande konvention är i kraft, förbinder sig att vidtaga alla erforderliga och lämpliga åtgärder för att säkerställa, att arbetare och arbetsgivare må kunna fritt utöva sin organisationsrätt.

Del XI. Arbetsinspektion*Artikel 71*

Varje medlem, för vilken denna konvention är i kraft, skall upprätthålla ett system för arbetsinspektion.

Artikel 72

Arbetsinspektionen skall bestå av på lämpligt sätt utbildade inspektörer.

Artikel 73

Arbetarna och deras representanter skola äga att fritt träda i förbindelse med inspektörerna.

Artikel 74

1. Arbetsinspektionen åligger:

- a) att trygga tillämpningen av gällande bestämmelser rörande arbetsförhållanden och skydd för arbetare under arbetet, avseende stadganden i fråga om arbetstid, löner, säkerhet, hygien och välfärd, barns och minderårigas användande i arbete samt andra därmed sammanhängande ämnen, i den mån åtgärder härutinnan falla inom arbetsinspektörs kompetensområde;
- b) att bistå arbetsgivare och arbetare med råd och anvisningar beträffande lämpligaste sätt att efterkomma gällande bestämmelser;
- c) att fästa vederbörande myndighets uppmärksamhet på brister och missförhållanden, som icke äro särskilt beaktade i meddelade föreskrifter.

2. Uppgifter, som i övrigt må anförtros åt arbetsinspektör, få ej vara av beskaffenhet att förhindra ett effektivt fullgörande av hans huvudsakliga tjänstställiganden eller menligt inverka på den opartiskhet, som kräves av inspektör i hans förhållande till arbetsgivare och arbetare.

Artikel 75

Vederbörande myndighet skall vidtaga lämpliga åtgärder för att främja

- a) en effektiv samverkan mellan inspektionsorganen och andra statliga myndigheter samt offentliga eller enskilda institutioner med motsvarande uppgifter;
- b) samverkan mellan arbetsinspektionens befattningshavare samt arbetsgivare och arbetare eller deras organisationer.

Artikel 76

Befattningshavare inom inspektionen skola vara anställda i offentlig tjänst och i denna egenskap vara tillförsäkrade stadigvarande anställning ävensom frihet från politisk eller eljest obehörig påverkan.

Artikel 77

1. Vederbörande myndighet skall vidtaga erforderliga åtgärder för att tillhandahålla arbetsinspektörerna:

- a) avdelningskontor, lämpligt utrustade med hänsyn till tjänstens behov och tillgängliga för alla vederbörande;
- b) erforderliga transportmedel, för den händelse för tjänstens fullgörande lämpliga allmänna färdmedel icke stå till buds.

2. Vederbörande myndighet skall vidtaga nödiga åtgärder för att arbetsinspektörerna skola erhålla resekostnads- och traktamentsersättning vid tjänstens utövande.

Artikel 78

1. Med vederbörlig legitimation försedd arbetsinspektör skall äga:
- a) att fritt och utan föregående anmälan vid varje tid av dygnet erhålla tillträde till varje företag eller arbetsställe, som är underkastat inspektion;
 - b) att under dagen erhålla tillträde till varje lokal, som arbetsinspektören har skälig anledning antaga vara underkastad inspektion; samt
 - c) att vidtaga åtgärder för undersökning, provtagning eller utredning, som han kan finna erforderlig för fastställande av att gällande arbetslagstiftning noga följes, särskilt:
 - i) att ensam eller i vittnens närvaro utfråga arbetsgivare och personal beträffande alla i samband med tillämpningen av arbetslagstiftningen stående förhållanden;
 - ii) att påkalla företeende av alla böcker, register eller andra handlingar, vilka jämlikt gällande författningar rörande arbetsförhållandena skola hållas tillgängliga för att kontrollera att nämnda handlingar äro i författningens skick samt kopiera dylika handlingar eller göra utdrag ur dem;
 - iii) att påfordra uppsättandet av sådana anslag, som föreskrivas i arbetslagstiftningen;
 - iv) att för analys taga och bortföra prov av material eller ämnen, som användas eller bearbetas i företaget, dock att arbetsgivaren eller hans ställföreträdare skall underrättas härom.

2. Då inspektion verkställes, har arbetsinspektör att underrätta arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare om besöket, såvida inspektören icke finner, att dylik anmälan skulle vara till förfång vid tjänstens utövande.

Artikel 79

Med förbehåll för undantag, som kunna göras i lagstiftningen, skall arbetsinspektör

- a) vara förbjuden att äga direkt eller indirekt intresse i företag, som står under hans tillsyn;
- b) vid äventyr av ansvar eller disciplinär påföljd vara förpliktad att jämväl sedan han lämnat tjänsten icke yppa fabriks- eller affärshemligheter eller röja driftsmetoder, om vilka han må hava erhållit kännedom under tjänsteutövningen; och
- c) behandla som strängt förtrolig varje anmälan rörande fel i driftsanordning eller överträdelse av föreskrifter, och icke meddela arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare, att inspektionsbesök föranletts av inkommen anmälan.

Artikel 80

Till arbetsinspektionen skola anmälas inträffade olycksfall i arbete och fall av yrkessjukdom i enlighet med vad i den nationella lagstiftningen därutinnan stadgas.

Artikel 81

Arbetsställe skall inspekteras så ofta och så ingående som må erfordras för en effektiv tillämpning av vederbörande föreskrifter.

Artikel 82

1. Mot den som överträder eller åsidosätter föreskrifter, vilkas efterföljd det åligger arbetsinspektör att övervaka, skola laga åtgärder utan föregående

de varning vidtagas, där icke på grund av föreskrifter i den nationella lagstiftningen förbättringar eller förebyggande åtgärder i första hand skola vidtagas.

2. Arbetsinspektör skall äga att själv avgöra, huruvida anvisningar och råd skola lämnas eller om vidtagandet av laga åtgärder skall påkallas eller förordas.

Artikel 83

Lämpliga straffbestämmelser vid åsidosättande av gällande föreskrifter, vilkas efterföljd inspektör har att övervaka, samt vid förhindrande av arbetsinspektörs tjänstutövning skola meddelas i den nationella lagstiftningen och noga upprätthållas.

Artikel 84

1. Arbetsinspektör och lokal inspektionsmyndighet skola hava att till den centrala inspektionsmyndigheten avgiva periodiska rapporter angående resultatet av inspektionsverksamheten.

2. Sådan rapport skall avfattas i enlighet med vad därom föreskrives av den centrala myndigheten och avgivas å tid som bestämmes av denna myndighet, dock minst en gång årligen.

Del XII. Bostäder

Artikel 85

Vederbörande myndigheter skola i samråd med berörda representativa arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, främja åtgärder i syfte att åt plantagearbetare tillhandahålla lämpliga bostäder.

Artikel 86

1. Vederbörande offentliga myndighet skall fastställa normer och minimibestämmelser rörande de bostäder, som skola tillhandahållas enligt föregående artikel. Myndigheten skall såvitt möjligt tillsätta rådgivande organ bestående av företrädare för arbetsgivare och arbetare med uppgift att avgiva yttranden i bostadsfrågor.

2. Nämnade minimibestämmelser skola lämna anvisningar rörande

- a) byggnadsmaterial;
- b) bostadens minimistorlek, dess planering, ventilation samt golvyta och luftkub;
- c) verandautrymme, köks-, tvätt- och förvaringsanordningar samt vattentillförsel och sanitära anordningar.

Artikel 87

Lämpliga straffbestämmelser vid åsidosättande av de i föregående artikel angivna föreskrifterna skola meddelas i den nationella lagstiftningen och noggrant tillämpas.

Artikel 88

1. Upplåtes bostad av arbetsgivaren, skola plantagearbetares hyresvillkor icke vara mindre förmånliga än de som gälla enligt nationell sedvänja eller nationell lagstiftning.

2. Avskedas arbetare, som förhyr bostad, skall han beredas skälig frist för utrymning av bostaden. Om dylik frist icke är fastslagen i lag, skall den-

samma bestämmas genom förhandling eller, om överenskommelse icke därvid uppnås, genom anlitanande av normalt domstolsförfarande.

Del XIII. Hälso- och sjukvård

Artikel 89

Vederbörande myndigheter skola i samråd med representanter för berörda arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, främja varje åtgärd i syfte att åt plantagearbetare och deras familjer tillhandahålla ändamålsenliga hälso- och sjukvårdsanordningar.

Artikel 90

1. Sådana anordningar skola uppfylla en av de offentliga myndigheterna föreskriven standard. De skola ha en med hänsyn till antalet därav berörda personer tillräcklig omfattning samt betjänas av kvalificerad personal i tillräckligt antal.

2. Då sådana anordningar tillhandahållas av vederbörande offentliga myndighet, skola de överensstamma med av myndigheten tillämpade normer, sedvänja och praxis.

Artikel 91

Vederbörande myndighet skall i samråd med representanter för berörda arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, inom plantageområden vidtaga åtgärder för utrotande av eller kontroll över förefintliga endemiska sjukdomar.

Del XIV. Slutartiklar

Artikel 92

De officiella ratifikationerna av denna konvention skola delgivas Internationella arbetsbyråns generaldirektör och registreras av honom.

Artikel 93

1. Denna konvention är bindande allenast för de medlemmar av Internationella arbetsorganisationen, vilkas ratifikationer registrerats av generaldirektören.

2. Den skall träda i kraft sex månader efter den dag, då i enlighet med artikel 3, ratifikationer registrerats för två av följande länder: Amerikas Förenta Stater, Förenade Arabrepubliken, Argentina, Belgien, Bolivia, Brasilien, Burma, Ceylon, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominikanska Republiken, Ecuador, Etiopien, Filippinerna, Frankrike, Ghana, Guatemala, Haiti, Honduras, Indien, Indonesien, Italien, Kina, Liberia, Malajiska Förbundet, Mexico, Nederländerna, Nicaragua, Pakistan, Panama, Peru, Portugal, Salvador, De Socialistiska Rådsrepublikernas Union, Spanien, Storbritannien och Nordirland, Sudan, Thailand och Viet-Nam.

3. Därefter träder denna konvention i kraft för varje medlem sex månader efter den dag, då dess ratifikation registrerats.

Artikel 94

1. Varje medlem, som ratificerat denna konvention, kan, sedan tio år förflutit från den tidpunkt, då konventionen först trädde i kraft, uppsäga den-

samma genom skrivelse, som delgives Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Uppsägningen träder icke i kraft förrän ett år efter det den registrerats.

2. Varje medlem, som ratificerat denna konvention och icke inom ett år efter utgången av den i föregående moment nämnda tioårsperioden gör bruk av den i denna artikel stadgade uppsägningsrätten, skall vara bunden för en ny period av tio år och kan därefter, med iakttagande av de i denna artikel föreskrivna villkoren, uppsäga konventionen vid utgången av varje följande tioårsperiod.

Artikel 95

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall underrätta samtliga medlemmar av Internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer, förklaringar och uppsägningar, som delgivits honom av organisationens medlemmar.

2. Då generaldirektören underrättar organisationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikationen i ordningen, som delgivits honom, har han att fästa medlemmarnas uppmärksamhet på den dag, då konventionen träder i kraft.

Artikel 96

Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall, för registrering jämlikt artikel 102 av Förenta Nationernas stadga, lämna Förenta Nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om varje ratifikation, förklaring och uppsägning, som av honom registrerats i enlighet med bestämmelserna i föregående artiklar.

Artikel 97

Vid utgången av varje tidrymd av tio år, räknat från denna konventions ikraftträdande, skall Internationella arbetsbyråns styrelse förelägga Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för konventionens tillämpning och taga under övervägande, huruvida anledning föreligger att på konferensens dagordning uppföra frågan om dess revision, helt eller delvis.

Artikel 98

1. Därest konferensen skulle antaga en ny konvention, innebärande revision, helt eller delvis, av förevarande konvention, och den nya konventionen icke föreskriver annat,

a) skall en medlems ratifikation av den nya, reviderade konventionen, för såvitt denna trätt i kraft, ipso jure medföra omedelbar uppsägning av förevarande konvention, utan hinder av vad i artikel 94 här ovan stadgas;

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

2. Förevarande konvention skall likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemmar, som ratificerat densamma och icke ratificera den nya, reviderade konventionen.

Artikel 99

De engelska och franska texterna till denna konvention skola äga lika vitsord.

Bilaga B

**Rekommendation (nr 110) angående anställningsförhållanden
för plantagearbetare**

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,
vilken av styrelsen för Internationella arbetsbyrån sammankallats till
Genève och där samlats den 4 juni 1958 till sitt fyrtioandra samman-
träde,
och beslutat antaga vissa förslag angående anställningsförhållanden
för plantagearbetare, vilken fråga utgör den femte punkten på sam-
manträdet dagordning,
samt beslutat att dessa skola taga form av en rekommendation

antager denna den tjugofjärde dagen i juni månad år nittonhundrafemtio-
åtta följande rekommendation, som må benämnas »rekommendation angä-
ende plantager, 1958» (Plantations Recommendation, 1958).

Konferensen förordar, att varje medlem bör tillämpa följande anvis-
ningar.

I. Inledande anvisningar

1. 1) Med uttrycket »plantage» förstås i denna rekommendation varje
inom tropiskt eller subtropiskt område beläget jordbruksföretag, i vilket
avlönad arbetskraft regelmässigt sysselsättes och varest i kommersiellt
syfte följande produkter odlas eller framställas, nämligen kaffe, te, socker-
rör, gummi, bananer, kakao, kokosnötter, jordnötter, bomull, tobak, textil-
fibrer (sisal, jute och hampa), citroner, palmolja, kinabark eller ananas.
Rekommendationen omfattar icke familjeföretag eller mindre företag vilkas
produktion är avsedd för den lokala marknaden och i vilka avlönad arbets-
kraft icke regelmässigt sysselsättes.

2) Varje medlem må efter samråd med de mest representativa arbets-
givar- och arbetarorganisationerna, där sådana finnas, utsträcka rekomen-
dationen till att avse andra plantager genom att

- a) till den i stycket 1 av denna punkt intagna förteckningen foga en eller
flera av följande produkter, nämligen ris, cikoria, kardemumma, gera-
nium och pyrethrum eller andra produkter;
- b) till plantager, som avses i stycket 1 av denna punkt foga där icke angiv-
na slag av företag, vilka enligt nationell lagstiftning och praxis äro att
anse som plantager;

och bör medlemmen i sina enligt artikel 19 mom. 6 av Internationella ar-
betsorganisationens stadga till Internationella arbetsbyråns generaldirektör
överlämnade redogörelser redovisa varje enligt detta stycke vidtagen åtgärd.

3) Med hänsyn till tillämpningen av denna punkt skall uttrycket
»plantage» normalt innefatta den första behandlingen av plantagens pro-
dukt eller produkter.

2. Varje medlem bör tillämpa denna rekommendations anvisningar å

samtliga plantagearbetare utan åtskillnad med avseende å ras, hudfärg, kön, trosbekännelse, politisk åskådning, nationalitet, socialt ursprung, stamtillhörighet eller medlemskap i fackförening.

3. Varje medlem av Internationella arbetsorganisationen bör tid efter annan, i enlighet med vad styrelsen därom må komma att bestämma, till Internationella arbetsbyrån avgiva redogörelse för lagstiftning och praxis inom de länder och territorier, för vilka medlemmen är ansvarig, beträffande rekommendationens ämnesområde. Sådana redogörelser böra utvisa den omfattning, i vilken rekommendationens anvisningar genomförts eller föreslås till genomförande, ävensom sådana jämkningar i dessa anvisningar som befunnits eller må finnas erforderliga för antagande eller tillämpning av desamma.

4. I enlighet med artikel 19 mom. 8 av Internationella arbetsorganisationens stadga skall denna konvention i intet fall betaga därav berörda arbetare de förmånligare villkor, som genom lag, skiljedom, sedvänja eller avtal blivit dem tillförsäkrade.

II. Yrkesutbildning

5. I varje land böra offentliga myndigheter och övriga lämpliga organ var för sig eller samfällt tillse, att yrkesutbildningen tillhandahålles och anordnas enligt ett effektivt, rationellt, systematiskt och samordnat program.

6. 1) I underutvecklade områden, där utbildningsmöjligheter saknas, bör en av de första åtgärderna vara att tillhandahålla utbildade lärare och instruktörer.

2) Då tillgång på sålunda utbildade lärare och instruktörer saknas, bör stöd ändock lämnas för utveckling av utbildningsanordningar på plantager, där ledaren av företaget besitter tillräckliga förutsättningar för att utöva praktisk handledning.

7. Ansvar för utbildningsverksamheten bör överlämnas åt den eller de myndigheter, som äro bäst skickade för uppgiften; i de fall då ansvaret åvilar flera myndigheter gemensamt, böra samordnade åtgärder vidtagas. Lokala myndigheter böra samarbeta vid utbildningsprogrammets genomförande. Nära samverkan bör upprätthållas med berörda arbetsgivar- och arbetarorganisationer ävensom i förekommande fall med andra intresserade sammanslutningar, där sådana finnas.

8. Ehuru lokala bidrag till utbildningsverksamhetens finansiering i många fall äro påkallade, böra likväl de offentliga myndigheterna, i den omfattning som anses lämplig och erforderlig, även främja allmän och enskild utbildningsverksamhet genom att bl. a. lämna ekonomiskt understöd, tillhandahålla jord, byggnader, transportmedel, utrustning och undervisningsmateriel, medelst stipendier eller annorledes bidraga till täckande av elevernas levnadsomkostnader eller avlöning under utbildningen samt bereda kvalificerade elever, särskilt sådana som icke själva kunna bestrida kostnaderna, avgiftsfritt tillträde till internatskolor för utbildning i plantagearbete.

III. Löner

9. Den längsta tid som må förflyta mellan två löneutbetalningar bör bestämmas så, att lön utbetalas

a) minst två gånger i månaden med högst 16 dagars mellanrum, i fråga om arbetare, vilkas lön beräknas för timme, dag eller vecka; och

b) minst en gång i månaden i fråga om anställda, vilkas lön beräknas för månad eller år.

10. 1) I fråga om arbetare, vilkas lön beräknas enligt ackordsystem eller efter prestation, bör den längsta tid som må förflyta mellan två löneutbetalningar om möjligt bestämmas så, att lön utbetalas minst två gånger i månaden med högst 16 dagars mellanrum.

2) I fråga om arbetare, anställda för att fullgöra arbete, som tager mer än fjorton dagar i anspråk, och beträffande vilka kollektivavtal eller skiljedom icke stadgar andra tidsintervaller för löneutbetalning, böra lämpliga åtgärder vidtagas för att garantera

a) att betalningar göras a conto minst två gånger i månaden med högst 16 dagars mellanrum i förhållande till den fullgjorda arbetsprestationen; och

b) att slutavräkning äger rum inom fjorton dagar efter det arbetet fullgjorts.

11. De upplysningar rörande lönevillkoren, vilka böra bringas till arbetarnas kännedom, böra där så befinnes lämpligt, innefatta uppgifter om

a) lönesatser;

b) beräkningsmetoder;

c) tidsintervaller för löneutbetalning;

d) platsen för löneutbetalning; och

e) de villkor, på vilka avdrag må göras.

12. Där så lämpligen kan ske, böra arbetarna i samband med varje löneutbetalning erhålla följande uppgifter med avseende å vederbörande betalningsperiod, i den mån sådana uppgifter kunna variera,

a) bruttobeloppet av intjänt lön;

b) de avdrag, som eventuellt gjorts med angivande av skälen därtill och beloppet; samt

c) nettobeloppet av förfallen lön.

13. Arbetsgivarna böra anmodas att, där så lämpligen kan ske, föra avlöningslistor, vilka med avseende å varje anställd arbetare innehålla de i föregående punkt angivna uppgifterna.

14. 1) Erforderliga åtgärder böra vidtagas för att garantera, att intjänta löner vederbörligen utbetalas, och böra arbetsgivarna åläggas att föra register över utbetalda löner, att giva arbetarna intyg över utbetalda löner samt att vidtaga andra lämpliga åtgärder för att underlätta erforderlig kontroll.

2) Lönen bör i regel utbetalas kontant och direkt till varje arbetare.

3) Såvida icke lokal sedvänja, som arbetarna önska bibehålla, till annat föranleder, bör lönen utbetalas regelbundet med sådana intervaller som äro ägnade att minska risken för löntagarnas skuldsättning.

4) Därest kost, bostad, kläder och andra förnödenheter eller tjänster ingå i lönen, bör vederbörande myndighet vidtaga alla erforderliga åtgärder för att noga kontrollera deras tillräcklighet och kontanta värde.

5) Alla erforderliga åtgärder böra vidtagas för att

a) upplysa arbetarna om deras rättigheter med avseende å lönen;

b) förhindra varje icke medgivet avdrag å lönen; och

c) begränsa de belopp, som må avdragas från lönen såsom ersättning för däri ingående förnödenheter och tjänster, till det faktiska värdet av desamma.

15. 1) Frivilligt sparande i skilda former bland löntagare bör uppmuntras.

2) De högsta belopp av lönen, som må förskottsvis utbetalas, ävensom sättet för återbetalande av förskott böra bestämmas av vederbörande offentliga organ.

3) Vederbörande organ bör begränsa det löneförskott, som må utbetalas till en arbetare, vilken vunnit anställning från annat territorium. Beloppet av sådant förskott bör noga angivas för arbetaren. Därest utbetalat förskott överstiger det av vederbörande organ fastställda, bör detsamma icke kunna lagligen återfordras.

4) Alla erforderliga åtgärder böra vidtagas för att skydda löntagare mot ocker, särskilt sådana åtgärder, som syfta till begränsning av låneräntorna, genom kontroll av långivarnas verksamhet och vidgade möjligheter till lån för legitima ändamål genom kooperativa kreditorganisationer eller andra institutioner under offentlig kontroll.

16. Vid fastställandet av minimilönesatser böra vederbörande organ städse beakta nödvändigheten av att tillförsäkra arbetarna en skäligen levnadsstandard.

17. Bland de förhållanden, som böra beaktas vid bestämmande av minimilönesatser, må nämnas följande: levnadskostnaderna, ett skäligt värde å utförda tjänster, de löner, som utgå för likartat eller jämförbart arbete enligt kollektivavtal, samt den allmänna lönenivån för arbete av jämförlig beskaffenhet i det område, där arbetarna äro tillfredsställande organiserade.

18. Ordningen för fastställande av minimilöner bör, oberoende av sin form, bygga på undersökningar av förhållandena å plantager ävensom på samråd med de närmast berörda parterna, d. v. s. arbetsgivare och arbetare eller deras mest representativa organisationer, där sådana finnas. Båda parternas mening bör inhämtas i alla frågor rörande minimilöners fastställande samt hänsyn i lika mån tagas därtill.

19. I syfte att förläna större auktoritet åt de lönesatser, som må fastställas, bör, i de fall, då den beslutade ordningen för fastställande av minimilöner så medgiver, tillfälle beredas vederbörande arbetare och arbetsgivare att omedelbart och på lika villkor medverka vid fastställandet av minimilöner genom representanter, utsedda i lika antal eller i varje fall utrustade med samma antal röster.

20. För att arbetsgivarnas och arbetarnas representanter skola åtnjuta förtroende av dem, vilkas intressen de företråda, böra vederbörande arbetsgivare och arbetare, i den mån förhållandena så medgiva, äga att i det i punkt 19 härövan åsyftade fallet medverka vid utseendet av partsrepresentanterna; i varje fall böra förefintliga arbetsgivar- och arbetarorganisationer anmodas att avgiva förslag å medlemmar av organ för minimilöners fastställande.

21. I det fall, då ordningen för fastställande av minimilöner förutsätter medverkan av opartiska personer, antingen för meddelande av skiljedom eller i annat syfte, böra dessa utses bland män eller kvinnor, vilka besitta erforderliga förutsättningar för uppgiften och som icke äga sådant intresse i plantage- eller likartade företag, att deras opartiskhet skulle kunna sättas i fråga.

22. Föreskrifter böra meddelas rörande revision av fastställda minimilönesatser med lämpliga tidsmellanrum.

23. För att bereda verksamt skydd för vederbörande arbetares löner böra åtgärder, som åsyfta att bereda trygghet mot utbetalning av lägre löner än de som finnas angivna i minimilönesatserna, innefatta:

- a) anordningar för att giva publicitet åt gällande minimilönesatser och särskilt för att, på sätt som må befinnas mest lämpligt med hänsyn till nationella förhållanden, därom hålla arbetsgivare och arbetare underrettade;
- b) offentlig kontroll å de löner, som faktiskt utbetalas;
- c) straff för åsidosättande av gällande lönesatser samt åtgärder till förebyggande av sådant åsidosättande.

24. Alla erforderliga åtgärder böra vidtagas för att begränsa löneavdrag i den mån så anses nödvändigt för att trygga arbetarens och hans familjs uppehälle.

25. 1) Avdrag å lön såsom gottgörelse för förlust eller skada, som åsamkats arbetsgivarens produkter, egendom eller utrustning, bör medgivas allenast därest det klart kan visas, att vederbörande arbetare är ansvarig för förlusten eller skadan.

2) Avdragsbeloppet bör vara skäligt och icke överstiga förlustens eller skadans verkliga värde.

3) Innan beslut om sådant avdrag fattas, bör tillfälle beredas vederbörande arbetare att anföra skäl mot avdragets verkställande.

26. Lämpliga åtgärder böra vidtagas för att begränsa löneavdrag för verktyg, material och utrustning, som tillhandahållas av arbetsgivaren, till att avse fall, då sådana avdrag

- a) utgöra en allmänt erkänd sedvänja inom ifrågavarande näringsgren eller yrke; eller
- b) föreskrivas i kollektivavtal eller skiljedom; eller
- c) annorledes äro medgivna enligt ett i den nationella lagstiftningen angivet förfarande.

IV. Lika lön

27. 1) Varje medlem bör med avseende å alla arbetstagare, på sätt som är förenligt med gällande ordning för fastställande av lönesatser, främja och, i den mån sagda ordning så medgiver, trygga tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde.

2) Denna princip må kunna tillämpas genom

- a) lagstiftning;
- b) i lag fastslagen eller erkänd ordning för bestämmande av lön;
- c) kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare; eller
- d) under a)—c) angivna utvägar i förening.

V. Arbetstid och övertid

28. I denna del av rekommendationen förekommande anvisningar äga tillämpning å arbetare, vilka uppbara tidlön.

29. Arbetstiden för personal anställd å plantage, som avses i punkten 1 ovan, bör icke överstiga åtta timmar om dagen och 48 timmar i veckan med de undantag, som här nedan stadgas:

- a) anvisningarna i denna del äga ej tillämpning å personer, som intaga en övervakande eller ledande ställning;
- b) där med stöd av lag, praxis eller överenskommelse mellan arbetsgivar- och arbetarorganisationerna (eller, där sådana organisationer icke finnas, mellan representanter för arbetsgivarna och arbetarna) arbetstiden under en eller flera av veckans dagar är kortare än åtta timmar, må under återstående dagar i veckan åttatimmarsgränsen överskridas efter medgivande av behörig offentlig myndighet eller överenskommelse mellan nyssnämnda organisationer eller representanter; dock må i intet fall här avsedda överskridande uppgå till mer än en timme;
- c) vid skiftarbete må arbetstiden utsträckas utöver åtta timmar per dag och 48 timmar per vecka, under villkor likväl att medeltalet arbetstimmar under en tidrymd av högst tre veckor icke överstiger åtta per dag och 48 per vecka.

30. Den i punkten 29 angivna arbetstidsbegränsningen må överskridas, i fall olyckshändelse inträffat eller hotar att inträffa eller brådskande arbete behöver utföras i avseende å maskiner eller redskap eller i fall av »force majeure», dock blott i den mån så är nödvändigt för att undvika allvarlig rubbning av företagets normala drift. Nämnnda begränsning må även överskridas i syfte att undvika förstöring av ömtåliga varor eller av materiel, som lätt kan försämrast.

31. Den i punkten 29 angivna arbetstidsbegränsningen må även överskridas vid sådana arbeten, som på grund av sin natur måste drivas kontinuerligt med användande av varandra avlösande skiftlag, under villkor likväl att arbetstiden i medeltal icke överstiger 56 timmar i veckan. Denna anordning bör icke inkräkta på de fridagar, vilka genom lagstiftningen i vederbörande land kunna hava tillförsäkrats arbetarna såsom ersättning för den ordinarie vilodagen i veckan.

32. 1) Av offentlig myndighet utfärdade bestämmelser böra för plantager fastställa

a) de ständiga undantag, som finnas böra beviljas beträffande sådana förberedande och avslutande arbeten, vilka nödvändigtvis måste utföras utom den tid, som är bestämd för plantagearbete i allmänhet, eller beträffande säsongarbete eller vissa andra slags arbeten, som väsentligen äro av intermitterent natur;

b) de tillfälliga undantag, som finnas böra beviljas för att möta särskilt stor ökning av arbetet.

2) Dylika bestämmelser böra utfärdas efter hörande av vederbörande arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas. De böra fastställa högsta antalet overtidstimmar i varje särskilt fall.

33. Arbetslönen för varje arbetstimme, som utförts enligt punkterna 30, 31 och 32 utöver den i punkten 29 angivna arbetstiden, bör överstiga den ordinarie avlöningen med minst 25 procent.

VI. Valfärdsanordningar

34. Med hänsyn till mångfalden av valfärdsanordningar och därmed sammanhängande skiftande praxis i olika länder må i denna del av förevarande rekommendation angivna anordningar åvägabringas medelst av offentlig myndighet eller på enskilt initiativ vidtagna åtgärder

a) genom lagstiftning eller

b) på annat av vederbörande myndighet efter samråd med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer godkänt sätt eller

c) genom kollektivavtal eller andra mellan berörda arbetsgivare och arbetstagare träffade avtal.

35. På platser, där möjligheterna för inköp av lämpliga livsmedel, drycker och måltider äro otillräckliga, böra åtgärder vidtagas för att tillhandahålla arbetstagarna sådana anordningar.

36. Arbetstagarna böra under inga omständigheter åläggas att anlita utspisningsanordningarna, såvida icke den nationella lagstiftningen kräver att så sker av hälsoskäl.

37. 1) Lämpliga åtgärder böra vidtagas för att främja tillhandahållande av fritidsanordningar för arbetstagarna inom eller i närheten av det företag, där de äro anställda, i sådana fall då dylika anordningar icke redan ställts till förfogande av särskilda institutioner eller av samhället, samt representanter för vederbörande arbetstagare göra gällande, att ett verkligt behov av sådana anordningar föreligger.

2) Dylika åtgärder böra om så är lämpligt vidtagas av på grund av lagstiftning tillsatta organ, därest sådan uppgift åvilar dessa organ, eller på initiativ av vederbörande arbetsgivare eller arbetstagare efter samråd dem emellan. Åtgärderna i fråga böra företrädesvis inriktas på att sporra och stödja samhällliga initiativ ägnade att tillgodose kraven på fritidsanordningar.

38. Vilka metoder som än må anlitas för att tillhandahålla fritidsanordningar, böra arbetstagarna icke under några omständigheter hava skyldighet att utnyttja desamma.

39. Vederbörande myndighet i varje land bör föranstalta om samråd med arbetstagarnas och arbetsgivarnas organisationer beträffande sättet för administration och kontroll av de välfärdsanordningar, som inrättats genom den nationella lagstiftningen.

40. I ekonomiskt underutvecklade länder, där lagstadgade skyldigheter rörande välfärdsanordningar saknas, må dylika anordningar finansieras genom »välfärdsfonder», som vidmakthållas genom av vederbörande myndighet fastställda bidrag och förvaltas av kommittéer med representanter för arbetsgivare och arbetstagare till lika antal.

41. 1) Måltider och annan proviant, som tillhandahållas arbetstagarna omedelbart av arbetsgivaren, böra åsättas priser, som äro rimliga och icke medföra vinst för arbetsgivaren; eventuellt uppkommande överskott bör avsättas till en fond eller bokföras å särskilt konto samt bör, alltefter omständigheterna, användas för täckande av förluster eller förbättring av de anordningar, vilka stå till arbetstagarnas förfogande.

2) Måltider och annan proviant, som tillhandahållas arbetstagarna av entreprenör, böra åsättas priser, som äro rimliga och icke medföra vinst för arbetsgivaren.

3) Därest måltider och annan proviant tillhandahållas på grund av kollektivavtal eller inom företaget särskilt träffat avtal, bör den i första stycket angivna fonden förvaltas antingen av ett för parterna gemensamt organ eller av arbetstagarna.

42. 1) Under inga omständigheter bör en arbetstagare åläggas att bidraga till kostnaderna för sådana välfärdsanordningar som han icke personligen önskar utnyttja.

2) I sådana fall då arbetstagarna ha att taga del i kostnaderna för välfärdsanordningarna, bör avbetalning eller uppskov med betalning icke medgivnas.

43. Då särskilda svårigheter föreligga för en avsevärd del av arbetstagarna att färdas till och från arbetet, på grund av att den allmänna transportapparaten är otillräcklig eller turlistorna olämpliga, böra de företag, där arbetstagarna äro anställda, söka att hos vederbörande lokala transportorgan utverka erforderliga ändringar eller förbättringar i kommunikationerna.

44. Då tillfredsställande och lämpliga transportmöjligheter för arbetstagarna äro erforderliga och icke på annat sätt kunna ordnas, böra de företag, där arbetstagarna äro anställda, själva tillhandahålla transportmedel.

VII. Förebyggande av olycksfall

45. Medlemsstaterna böra vidtaga lämpliga åtgärder till förebyggande av olycksfall och yrkessjukdomar.

VIII. Ersättning för olycksfall i arbete

46. I händelse av arbetsoförmåga bör ersättning utgå från femte dagen efter olycksfallet, vare sig ersättningen lämnas av arbetsgivaren, av en olycksfallsförsäkringsanstalt eller av en sjukförsäkringsanstalt.

47. Ett tillägg till ersättningen bör utgivas till skadade, som drabbas av arbetsoförmåga, vilken gör ständig hjälp av annan person nödvändig.

48. Genom olycksfall i arbete skadade böra hava rätt till läkarhjälp samt till sådant kirurgiskt och farmaceutiskt bistånd, som kan finnas nödigt till följd av olycksfallet. Kostnaden för sådan hjälp kan bestridas antingen av arbetsgivaren, av en olycksfallsförsäkringsanstalt eller av en sjuk- och invaliditetsförsäkringsanstalt.

49. 1) Den nationella lagstiftningen bör bereda genom olycksfall i arbete skadade rätt till erhållande och normalt förnyande, genom arbetsgivarens eller försäkringsanstaltens försorg, av sådana konstgjorda lemmar och ortopediska hjälpmedel, som erkänns vara nödvändiga; undantagsvis må dock den nationella lagstiftningen medgiva, att tillhandahållandet och förnyandet av sådana hjälpmedel utbytes mot ett tillägg till ersättningen, vilket bör bestämmas samtidigt med att själva ersättningsbeloppet fastställs eller revideras och som bör svara mot den sannolika kostnaden för normal anskaffning och förnyelse av hjälpmedlen.

2) Den nationella lagstiftningen bör föreskriva nödiga kontrollåtgärder, såväl till förebyggande av missbruk i samband med förnyandet av hjälpmedel som till säkerställande att tilläggsersättningen användes till avsett ändamål.

IX. Ersättning för yrkessjukdomar

50. Varje medlem bör tillförsäkra personer, som falla offer för yrkessjukdomar, eller deras rättsinnehavare en ersättning grundad på de allmänna principerna i den nationella lagstiftningen angående ersättning för olycksfall i arbete.

51. Denna ersättning bör icke vara lägre än den, som i den nationella lagstiftningen stadgas för skada till följd av olycksfall i arbete. Med detta förbehåll skall det stå varje medlem fritt att vid fastställandet i den nationella lagstiftningen av de villkor, enligt vilka ersättning för ifrågavarande sjukdomar skall betalas, och vid tillämpningen på dessa sjukdomar av sin lagstiftning om ersättning för olycksfall i arbete vidtaga sådana förändringar och anpassningar, som kunna synas tjänliga.

52. Varje medlem bör såsom yrkessjukdomar anse de sjukdomar och förgiftningar, vilka angivas i en förteckning, som skall fastställas av medlemmarna i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetarorganisationerna.

X. Social trygghet

53. Varje medlem bör till plantagearbetare utsträcka tillämpningen av den lagstiftning, som konstituerar system av försäkring eller andra lämpliga system, vilka garantera arbetstagare å plantager trygghet i händelse av sjukdom, havandeskap och barnsbörd, invaliditet, ålderdom och andra dylika sociala risker, på villkor likvärdiga dem som gälla för arbetarna inom industri och handel.

XI. Arbetsinspektion

54. Med legitimation försedd inspektör bör äga laglig befogenhet
- a) att vid varje tid av dygnet besöka och inspektera varje plats, där han har skälig anledning antaga att av lagen skyddade personer äro anställda, samt på dagen erhålla tillträde till varje plats, som han har skälig anledning antaga vara underkastad hans övervakning; dock att inspektören bör, innan han lämnar platsen, om möjligt underrätta arbetsgivaren eller någon av dennes ställföreträdare om besöket;
 - b) att utan vittnen utfråga företagets personal och att i och för fullgörande av honom åliggande uppgifter anhålla om upplysningar hos varje annan person, vars vittnesmål må finnas vara av betydelse, samt att begära att få del av register eller dokument, vilka enligt lagstiftningen rörande arbetsvillkor skola föras.
-

Konvention (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

vilken av styrelsen för Internationella arbetsbyrån sammankallats till Genève och där samlats den 4 juni 1958 till sitt fyrtioandra sammanträde,

och beslutat antaga vissa förslag angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, vilken fråga utgör den fjärde punkten på sammanträdet dagordning,

och beslutat, att dessa förslag skola taga form av en internationell konvention,

och beaktat att Philadelphiadeklarationen fastslår att alla människor, oavsett ras, trosbekännelse eller kön, äga rätt att i frihet, ekonomisk trygghet och under lika förutsättningar eftersträva materiellt välbefinnande och kulturell utveckling,

samt vidare beaktat att diskriminering utgör en kränkning av de rättigheter, som kungjorts i Allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna,

antager denna den tjugofemte dagen i juni månad år nittonhundrafemtioåtta följande konvention, som må benämnas »konvention angående diskriminering (anställning och yrkesutövning), 1958» [Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958].

Artikel 1

1. I denna konvention förstås med uttrycket »diskriminering»

- a) varje åtskillnad, uteslutning eller företräde på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung, som har till följd, att likställdhet med avseende å möjligheter eller behandling i fråga om anställning eller yrkesutövning omintetgöres eller beskäres;
- b) varje åtskillnad, uteslutning eller företräde i övrigt, som har till följd, att likställdhet med avseende å möjligheter eller behandling i fråga om anställning eller yrkesutövning omintetgöres eller beskäres och som må angivas av vederbörande medlemsstat efter samråd med representativa arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, ävensom med andra lämpliga organ.

2. Varje åtskillnad, uteslutning eller företräde, som grundas på för anställningen enligt dennas natur erforderliga personliga kvalifikationer, skall icke anses såsom diskriminering.

3. I denna konvention förstås med uttrycken »anställning» och »yrkesutövning» tillträde till yrkesutbildning, till anställning och till skilda yrken ävensom anställningsvillkor.

Artikel 2

Varje medlem, för vilken denna konvention är i kraft, förbinder sig att utforma och tillämpa en nationell politik, avsedd att genom metoder, anpassade efter landets förhållanden och praxis, främja likställdhet med avseende å möjligheter och behandling i fråga om anställning och yrkesutövning i syfte att avskaffa varje diskriminering i nämnda hänseende.

Artikel 3

Varje medlem, för vilken denna konvention är i kraft, förbinder sig att genom metoder, anpassade efter landets förhållanden och praxis,

- a) söka få till stånd samverkan med arbetsgivarnas och arbetarnas organisationer ävensom med andra berörda organ i syfte att främja godtagande och tillämpning av denna politik;
- b) utfärda sådana lagar och stödja sådana undervisningsprogram som må vara ägnade att trygga ifrågavarande politikens godtagande och tillämpning;
- c) upphäva alla lagbestämmelser och ändra administrativa föreskrifter och praxis, vilka äro oförenliga med politiken;
- d) fullfölja nämnda politik såvitt avser anställning, som är underkastad nationell myndighets omedelbara kontroll;
- e) sörja för att nämnda politik tillämpas inom den yrkesväglednings-, yrkesutbildnings- och arbetsförmedlingsverksamhet, som bedrivs under ledning av statlig myndighet;
- f) i sina årliga redogörelser för konventionens tillämpning angiva de åtgärder, som vidtagits för att fullfölja denna politik, samt därigenom vunna resultat.

Artikel 4

Såsom diskriminering skall icke anses åtgärder riktade mot den som är skäligen misstänkt för eller invecklad i en för rikets säkerhet skadlig verksamhet, under förutsättning att han äger anföra besvär hos ett i enlighet med nationell praxis upprättat organ.

Artikel 5

1. Särskilda skydds- eller biståndsåtgärder, som angivits i andra av Internationella arbetsorganisationen antagna konventioner och rekommendationer skola icke anses såsom diskriminering.

2. Varje medlem må efter hörande av representativa arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, besluta, att andra särskilda åtgärder, avsedda att tillgodose det speciella behovet hos personer, vilka av sådana skäl som kön, ålder, invaliditet, försörjningsbörda eller social eller kulturell nivå allmänt erkännas vara i behov av särskilt skydd eller bistånd, icke skola anses såsom diskriminering.

Artikel 6

Varje medlem, som ratificerar denna konvention, förbinder sig att tillämpa densamma på utanför moderlandet belägna områden i enlighet med bestämmelserna i Internationella arbetsorganisationens stadga.

Artikel 7

De officiella ratifikationerna av denna konvention skola delgivas Internationella arbetsbyråns generaldirektör och registreras av honom.

Artikel 8

1. Denna konvention är bindande allenast för de medlemmar av Internationella arbetsorganisationen, vilkas ratifikationer registrerats av generaldirektören.

2. Den träder i kraft tolv månader efter det två medlemmars ratifikationer registrerats av generaldirektören.

3. Därefter träder denna konvention i kraft för varje medlem tolv månader efter den dag, då dess ratifikation registrerats.

Artiklarna 9—14

Dessa artiklar äro likalydande med artiklarna 94—99 av konventionen (nr 110) angående anställningsförhållanden för plantagearbetare, dock att då i artikel 98 av sistnämnda konvention hänvisas till artikel 94, detta i förevarande konvention motsvaras av en i artikel 13 upptagen hänvisning till artikel 9.

Bilaga D

Rekommendation (nr III) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

vilken av styrelsen för Internationella arbetsbyrå samman kallats till Genève och där samlats den 4 juni 1958 till sitt fyrtioandra sammanträde,

och beslutat antaga vissa förslag angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, vilken fråga utgör den fjärde punkten på sammanträdet dagordning,

samt beslutat, att dessa förslag skola taga form av en rekommendation, avsedd att komplettera konventionen angående diskriminering (anställning och yrkesutövning), 1958,

antager denna den tjugofemte dagen i juni månad år nittonhundrafemtioåtta följande rekommendation, som må benämnas »rekommendation angående diskriminering (anställning och yrkesutövning), 1958» (Discrimination [Employment and Occupation] Recommendation, 1958).

Konferensen förordar, att varje medlem bör tillämpa följande anvisningar.

I. Definitioner

1. 1) I denna rekommendation förstås med uttrycket »diskriminering»
 - a) varje åtskillnad, uteslutning eller företräde på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung som har till följd, att likställdhet med avseende å möjligheter eller behandling i fråga om anställning eller yrkesutövning omintetgöres eller beskäres;
 - b) varje åtskillnad, uteslutning eller företräde i övrigt, som har till följd, att likställdhet med avseende å möjligheter eller behandling i fråga om anställning eller yrkesutövning omintetgöres eller beskäres och som må bestämmas av vederbörande medlemsstat efter samråd med representativa arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, ävensom med andra lämpliga organ.
- 2) Varje åtskillnad, uteslutning eller företräde, som grundas på för anställningen enligt dennas natur erforderliga personliga kvalifikationer, skall icke anses såsom diskriminering.
- 3) I denna rekommendation förstås med uttrycken »anställning» och »yrkesutövning» tillträde till yrkesutbildning, till anställning och till skilda yrken ävensom anställningsvillkor.

II. Politikens utformning och tillämpning

2. Varje medlem bör utforma en nationell politik till förhindrande av diskriminering i anställning och yrkesutövning. Denna politik bör bringas

i tillämpning genom lagstiftningsåtgärder, kollektivavtal mellan representativa arbetsgivar- och arbetarorganisationer eller på annat med nationella förhållanden och praxis förenligt sätt, varvid följande principer böra beaktas:

- a) åtgärder ägnade att främja likställdhet med avseende å möjligheter och behandling i fråga om anställning eller yrkesutövning utgöra en angelägenhet av allmänt intresse;
- b) varje individ bör utan diskriminering åtnjuta likställdhet med avseende å möjligheter och behandling såvitt angår
 - i) tillträde till yrkesvägledning och arbetsförmedling;
 - ii) tillträde till yrkesutbildning och anställning efter eget val enligt personligt anlag för dylik utbildning eller anställning;
 - iii) befordran i enlighet med sina personliga egenskaper, erfarenhet, skicklighet och nit;
 - iv) trygghet i anställningen;
 - v) lön för arbete av lika värde;
 - vi) arbetsvillkor, däri inbegripna arbetstid, viloperioder, semester, åtgärder för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, ävensom åtgärder för social trygghet, välfärdsanordningar samt sociala förmåner, som tillhandahållas i samband med anställningen;
- c) statliga organ böra inom hela sitt verksamhetsområde tillämpa en anställningspolitik utan någon som helst diskriminering;
- d) arbetsgivarna böra icke utöva eller tolerera diskriminering i fråga om arbetstagares anställning, utbildning, befordran, kvarblivande i tjänst eller vid bestämmandet av anställningsvillkoren; vid tillämpningen av denna princip böra arbetsgivarna icke utsättas för obstruktioner eller inblandning, vare sig direkt eller indirekt, från enskild persons eller från organisations sida;
- e) arbetsmarknadens parter böra i kollektiva förhandlingar och i förhållandet sig emellan respektera principen om likställdhet med avseende å möjligheter och behandling i fråga om anställning och yrkesutövning samt böra tillse att kollektivavtal icke innehålla bestämmelser av diskriminerande natur beträffande tillträde till, utbildning för, befordran till eller kvarblivande i anställning eller i fråga om anställningsvillkor;
- f) arbetsgivarnas och arbetarnas organisationer böra icke utöva eller tolerera diskriminering med avseende å beviljande eller bibehållande av medlemskap i desamma eller deltagande i dessas fackliga angelägenheter.

3. Varje medlem bör

- a) trygga tillämpningen av principerna rörande icke-diskriminering
 - i) med avseende å anställning, som står under nationell myndighets omedelbara kontroll;
 - ii) i yrkesväglednings-, yrkesutbildnings- och arbetsförmedlingsverksamhet, som är underställd nationell myndighets ledning;
- b) där så är möjligt och erforderligt främja dessa principers iakttagande med avseende å annan anställning samt annan yrkesväglednings-, yrkesutbildnings- och arbetsförmedlingsverksamhet, därvid bl. a. följande metoder må komma till användning
 - i) statliga, regionala eller lokala myndigheter eller organ samt industrier och företag, som drivas eller kontrolleras av det allmänna, böra erhålla stöd för att trygga principernas tillämpning;
 - ii) godkännande av kontrakt, som medföra ianspråktagande av allmänna medel, bör göras beroende av att principerna iakttagas;
 - iii) beviljande av anslag till utbildningsanstalter samt tillstånd att be-

driva privata arbetsförmedlings- eller yrkesvägledningsbyråer bör göras beroende av att principerna iakttagas.

4. Lämpliga organ — där så är möjligt med biträde av rådgivande kommittéer bestående av företrädare för arbetsgivarnas och arbetarnas organisationer, där sådana finnas, ävensom för andra berörda organ — böra upprättas i syfte att främja tillämpningen av denna politik inom alla områden av offentlig och privat anställning samt särskilt

- a) vidtaga alla genomförbara åtgärder ägnade att bibringa allmänheten förståelse för och förmå den att godtaga principerna rörande icke-diskriminering;
- b) till prövning upptaga klagomål över att politiken icke följes, undersöka dylika klagomål samt vid behov genom förlikning åstadkomma rättelse i en mot politiken stridande praxis;
- c) till förnyad prövning upptaga klagomål, vilka icke kunnat avgöras genom förlikning samt avgiva yttrande eller fatta beslut rörande sättet att åstadkomma rättelse i påvisad diskriminerande praxis.

5. Varje medlem bör upphäva samtliga lagbestämmelser och ändra administrativa instruktioner och praxis, som stå i strid med ifrågavarande politik.

6. Tillämpningen av politiken bör icke menligt påverka särskilda åtgärder, avsedda att tillgodose det speciella behovet hos personer, vilka av sådana skäl som kön, ålder, invaliditet, försörjningsbörda eller social eller kulturell nivå allmänt erkänns vara i behov av särskilt skydd eller bistånd.

7. Såsom diskriminering skall icke anses åtgärder riktade mot den som är skäligen misstänkt för eller invecklad i en för rikets säkerhet skadlig verksamhet, under förutsättning att han äger anföra besvär hos ett i enlighet med nationell praxis upprättat organ.

8. I fråga om immigrerande arbetare av främmande nationalitet och deras familjemedlemmar böra de i konventionen angående migrerande arbetare (reviderad), 1949, intagna bestämmelserna om lika behandling ävensom de i rekommendationen angående migrerande arbetare (reviderad), 1949, intagna anvisningarna rörande lättnader i restriktioner beträffande anställning beaktas.

9. Vederbörande myndigheter, företrädare för arbetsgivare, arbetare och lämpliga organ böra fortlöpande samverka i syfte att överväga vilka ytterligare positiva åtgärder, som med hänsyn till de nationella förhållandena må finnas påkallade för att förverkliga principerna rörande icke-diskriminering.

III. Samordning av åtgärder till förebyggande av diskriminering på alla områden

10. För åtgärder mot diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning ansvariga myndigheter böra intimt och fortlöpande samverka med de för åtgärder mot diskriminering på andra områden ansvariga myndigheterna, i syfte att ernå en samordning av vidtagna åtgärder.

Resolutioner

- I. Resolution angående publicering av arbetslagstiftning.
- II. Resolution angående de mänskliga rättigheterna.
- III. Resolution angående propaganda rörande hälsa och säkerhet inom industrien.
- IV. Resolution angående arbetskraftssynpunkter på den ekonomiska utvecklingen.
- V. Resolution angående främjande av rationell företagsledning.
- VI. Resolution angående åtgärder för främjande av sysselsättning och bekämpande av arbetslöshet.
- VII. Resolution angående undersysselsättning och arbetslöshet inom jordbruket samt jordreformers inflytande på lantarbetares sociala förhållanden.
- VIII. Resolution angående expansion av den internationella handeln.
- IX. Resolution angående förhållandet mellan arbetare och företagsledning.
- X. Resolution angående ökat tekniskt bistånd för infödda folkgruppers integration i vederbörande lands ekonomiska, sociala och kulturella liv.
- XI. Resolution angående tillsättandet av en särskild kommitté rörande fiskare.
- XII. Resolution angående uppförande på dagordningen för nästa allmänna konferenssammanträde av frågan om fiskares arbetsförhållanden.
- XIII. Resolution angående plantagearbetares levnadsstandard och anställningsförhållanden.
- XIV. Resolution angående yrkessjukdomar.
- XV. Resolution angående uppförande på dagordningen för nästa allmänna konferenssammanträde av frågan om företagshälsovårdens organisation.
- XVI. Resolution angående uppförande på dagordningen för ett av de närmaste konferenssammanträdena av frågan om arbetstidens förkortning.
- XVII. Resolution angående antagande av budget för 41:a budgetåret (1959) och fördelning av utgifterna för samma budgetår på olika medlemsstater.
- XVIII. Resolution angående driftkapitalfonden.
- XIX. Resolution angående Internationella arbetsorganisationens bidrag till arbetsbyråns tjänstepensionsfond avseende år 1959.
- XX. Resolution angående förbättring av sådana från arbetsbyråns tjänstepensionsfond utgående pensioner, vilka delvis grundas på före den 1 januari 1947 gällande löneskalor.
- XXI. Resolution angående höjning av de från pensionsfonden för ledamöter av förutvarande fasta mellanfolkliga domstolen utgående pensionerna.

- XXII. Resolution angående förlängning av den för erhållande av pension erforderliga längsta tjänstetiden i och för beräkning av tjänstepensioner enligt arbetsbyrås tjänstepensionsreglemente.
 - XXIII. Resolution angående utseende av en ledamot av Internationella arbetsbyrås tjänstepensionskassas styrelse och av byråns tjänstepensionskommitté (Förenata Nationernas gemensamma pensionsfond).
 - XXIV. Resolution angående förordnande av ledamöter av Internationella arbetsorganisationens administrativa domstol.
-

Stockholm 1959. Kungl. Boktryckeriet P. A. Norstedt & Söner

581786