

Nr 70

Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen rörande ratifikation av Internationella arbetsorganisationens konvention (nr 100) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde, m. m.; given Stockholms slott den 16 mars 1962.

Under återopande av bilagda utdrag av statsrådsprotokollet över socialärenden för denna dag vill Kungl. Maj:t härmed föreslå riksdagen att godkänna, att Sverige ansluter sig till den vid Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens år 1951 vid dess trettiofjärde sammanträde antagna konventionen (nr 100) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde samt den vid konferensen år 1958 vid fyrtioandra sammanträdet antagna konventionen (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning.

GUSTAF ADOLF

Torsten Nilsson

Propositionens innehåll

I propositionen föreslås, att riksdagen godkänner att Sverige ansluter sig till de av Internationella arbetsorganisationen antagna konventionerna angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde samt angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning.

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t
Konungen i statsrådet å Stockholms slott den 16 mars
1962.*

Närvarande:

Statsministern ERLANDER, statsråden NILSSON, STRÄNG, ANDERSSON, LINDSTRÖM, LINDHOLM, KLING, SKOGLUND, EDENMAN, JOHANSSON, AF GEIJERSTAM, HERMANSSON, HOLMQVIST.

Efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter anmäler chefen för socialdepartementet, statsrådet Nilsson, fråga rörande *ratifikation av vissa konventioner antagna av Internationella arbetsorganisationen* samt anför.

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens antog vid trettiofjärde sammanträdet år 1951 konventionen (nr 100) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde och den därtill anslutna rekommendationen (nr 90) i samma ämne samt vid fyrtioandra sammanträdet år 1958 konventionen (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning och den därtill anslutna rekommendationen (nr 111) i samma ämne.

Dessa konventioner, som tillika med rekommendationerna tidigare förelagts riksdagen genom propositionerna 1952:47 och 1959:23, har inte ratificerats av Sverige. Frågan om ratifikation bör nu åter upptagas till prövning.

Texterna till ifrågavarande internationella instrument torde få såsom bilagor (*Bilagor A—D*) fogas till statsrådsprotokollet i detta ärende.

Konvention (nr 100) och rekommendation (nr 90) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde

Konventionen definierar i artikel 1 begreppet lön samt föreskriver, att uttrycket »lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde» skall hänföra sig till lönesatser, som fastställes utan åtskillnad på grund av arbetstagarens kön. Enligt bestämmelserna i artikel 2 förbinder sig vidare medlemsstaterna att 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. Denna princip må kunna tillämpas genom lagstiftning, genom i lag fastställd eller

erkänd ordning för bestämmande av lön, genom kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare eller genom angivna utvägar i förening.

Konventionen föreskriver vidare i artikel 3 första punkten att, såframt genomförandet av dess bestämmelser därigenom underlättas, åtgärder skall vidtagas för att främja en objektiv värdering av arbetsuppgiften på grundval av den arbetsinsats, som uppgiften förutsätter. Punkt 2 av samma artikel stadgar, att de metoder, som bör anlitas vid sådan värdering av arbetsuppgiften, må kunna bestämmas av de för fastställande av lönesatser ansvariga myndigheterna eller, där lönesatserna fastställs genom kollektivavtal, av vederbörande parter. I punkt 3 av artikel 3 stadgas att skillnader i lönesatser, vilka — utan hänsynstagande till kön — motsvarar differenser, som fastställts vid en sådan objektiv värdering av den arbetsuppgift, som skall utföras, icke må anses såsom oförenliga med likalönsprincipen. Slutligen föreskriver konventionen i artikel 4, att medlemsstaterna skall på lämpligt sätt samarbeta med vederbörande arbetsgivar- och arbetarorganisationer för genomförandet av konventionens bestämmelser.

R e k o m m e n d a t i o n e n behandlar metoderna för likalönsprincipens tillämpning. Den innehåller vidare bestämmelser rörande åtgärder från det allmännas sida för att trygga eller främja principens successiva genomförande. Olika åtgärder föreslås för att höja kvinnliga arbetstagares arbetsproduktivitet samt för att i skilda hänseenden likställa dem med manliga arbetstagare. Slutligen framhålles att intet bör underlåtas för att inför den allmänna opinionen klargöra skälen för att principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde bör genomföras.

Likalönskonventionen hade den 1 december 1961 ratificerats av 38 länder, nämligen Albanien, Förenade Arabrepubliken, Syriska Arabrepubliken, Argentina, Belgien, Brasilien, Bulgarien, Costa Rica, Cuba, Danmark, Dominikanska Republiken, Ecuador, Elfenbenskusten, Filippinerna, Frankrike, Gabon, Guatemala, Haiti, Honduras, Indien, Indonesien, Island, Italien, Jugoslavien, Kina, Mexico, Norge, Panama, Peru, Polen, Rumänien, Sovjetunionen, Tjeckoslovakien, Förbundsrepubliken Tyskland, Ukraina, Ungern, Vitryssland och Österrike.

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

Varje stat, som ratificerar konventionen, 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). 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 jämväl tillämpning å tillträde till yrkesutbildning, till anställning och till skilda yrken ävensom å anställningsvillkor (art. 1).

Rekommendationen 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.

Diskrimineringskonventionen hade den 1 december 1961 ratificerats av följande 31 stater, nämligen Förenade Arabrepubliken, Syriska Arabrepubliken, Bulgarien, Dahomey, Danmark, Elfenbenskusten, Filippinerna, Gabon, Ghana, Guatemala, Guinea, Honduras, Indien, Irak, Israel, Jugoslavien, Liberia, Libyen, Madagaskar, Mexico, Norge, Pakistan, Polen, Portugal, Schweiz, Sovjetunionen, Tunisien, Förbundsrepubliken Tyskland, Ukraina, Ungern och Vitryssland.

Tidigare riksdagsbehandling

Frågan om Sveriges anslutning till likalönskonventionen har vid flera tillfällen varit under riksdagens prövning. Första gången så var fallet var år 1952 (prop. 47; L²U 21; rskr 93), då i enlighet med vad som åligger Sverige såsom medlem av Internationella arbetsorganisationen konventionen underställdes riksdagen för yttrande. Härvid ansåg riksdagen — i enlighet med vad som föreslagits i propositionen och i anslutning till de uttalanden som under remissbehandlingen gjorts av bl. a. arbetsmarknadens huvudorganisationer — att Sverige icke borde tillträda konventionen. Såsom skäl härför anförde riksdagen, att en ratificering skulle innebära ett frångående av den dittills allmänt godtagna principen om rätt för arbetsmarknadens parter att utan påverkan från statsmakterna genom fria avtalsförhandlingar träffa överenskommelser om löneförhållanden. Detta skäl upprepades, då frågan i anledning av väckta motioner återkom vid 1956 års riksdag (L²U 37), 1958 års B-riksdag (L²U 8) och 1959 års riksdag (L²U 2).

Vid 1960 års riksdag upptogs frågan ånyo motionsvägen. Samma skäl åberopades även denna gång mot ratificering (L²U 58). Emellertid uttalades samtidigt att, ehuru förutsättningar ännu saknades för ratificering, det likväl vore önskvärt att ratificeringsfrågan fördes närmare sin lösning. Härutinnan hade betydande framsteg gjorts under senare år. Främst åsyftades härvid den våren 1960 mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige träffade centrala löneuppgörelsen, varvid de båda huvudorganisationerna enats om att med utgångspunkt från principen lika lön för likvärdig arbetsinsats rekommendera de anslutna förbunden att under en övergångsperiod av fem år ändra avtalen så, att beteckningarna män och

kvinnor ersättes med ensartade gruppbeteckningar. Även år 1961 uttalade sig riksdagen i anledning av motioner i ämnet mot ratificering under hänvisning till att — sedan frågan senast prövats av riksdagen vid höstsessionen 1960 — intet inträffat, som borde föranleda ett ändrat ställningstagande (L²U 4).

Frågan om en svensk ratificering av *diskrimineringskonventionen* förelades, såsom tidigare nämnts, första gången riksdagen år 1959 (prop. 23; L²U 2; rskr 83). I propositionen uttalades, att konventionen gav uttryck för grundsatser, som sedan länge varit omfattade i vårt land. Vidare yttrades i departementschefsanförandet följande.

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 stater — vidkommande förorsakar svårigheter med hänsyn till den i dessa länder gällande principen om arbetsmarknadsparternas frihet att utan statlig inblandning träffa överenskommelser 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 ratifikation 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.

Till vad sålunda uttalats anslöt sig sedermera riksdagen.

Vid 1960 och 1961 års riksdagar väckta motioner om ratificering av konventionen avslogs av riksdagen (L²U 1960: 58 och 1961: 4).

Likalönskonventionen inför Nordiska rådet

Vid Nordiska rådets sjunde session år 1959 hemställdes i ett från svensk sida väckt medlemsförslag bl. a., att rådet måtte rekommendera regeringarna att ratificera likalönskonventionen.

Vid remissbehandling av medlemsförslaget avstyrktes detta av bl. a. *Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige. Tjänstemännens centralorganisation* anförde, att organisationen fäste stort avseende vid gällande ordning, som kännetecknas av att statsmakterna inte genom lagstiftningsåtgärder ingriper i lönesättningen. Enighet föreligger inom arbetstagarernas organisationer beträffande principen om lika lön för män och kvinnor. En ratifikation av konventionen skulle emellertid innebära, att statsmakterna gav ett klarare uttryck än hittills för sin önskan att stödja principens genomförande. Organisationen tillstyrkte därför medlemsförslaget med den däri framförda tolkningen, att en ratifikation ej skulle behöva innebära en inskränkning i arbetsmarknadens frihet.

Inom Nordiska rådet avgavs utlåtande över medlemsförslaget av *Nordiska rådets socialpolitiska niomannakommitté*, som konstaterade, att konventionen redan ratificerats av Island och Norge samt att regeringen i Danmark hade anmält sin avsikt att framlägga förslag om ratificering vid folketingssessionen 1959/60. Kommittén påpekade härefter, att de betänkligheter som för Sveriges vidkommande framförts mot ratifikation hänfödde sig till den i de nordiska länderna rådande principen om arbetsmarknadsparternas frihet att utan statlig inblandning träffa överenskommelser i lönefrågor. Kommittén fortsatte härefter:

På det principiella planet gäller motsättningarna framför allt frågan, huruvida en ratificering av konventionen låter sig förena med den hävdvunna avtalsfriheten på arbetsmarknaden.

Å ena sidan finnes de, som företräder den meningen, att ratifikation på nu angiven grund inte bör ske. De synes motivera sin ståndpunkt huvudsakligen därmed, att — vare sig man väljer lagstiftningsvägen eller avtalsvägen — en statlig intervention i syfte att åvägbringa anställningsvilkorens reglering enligt de i konventionen uttalade principerna skulle betyda ett ingripande i lönesättningen i klar strid mot principen om avtalsparternas frihet att själva träffa överenskommelser i dessa frågor. Därutöver tar man avstånd från ett system, som skulle innebära, att en internationell konvention ratificerades allenast på grundval av kollektivavtal. Även om en sådan ordning godkändes, kan man därmed — framhålls det — då det gäller likalönskonventionen inte komma ifrån statens konventionsenliga skyldigheter att öva inseende över att kollektivavtalens innehåll inte i något avseende innebär diskrimination i den mening detta begrepp enligt konventionen måste tolkas i fråga om anställningsvilkorens reglering för män och kvinnor.

Det finnes å andra sidan de, som framför allt understryker, att konventionen ingalunda kräver, att stat, som ratificerar denna, skall lagfästa likalönsprincipen och därmed göra denna rättsligt bindande för arbetsmarknadens parter. Konventionen öppnar enligt deras mening full möjlighet att genomföra principen på annat sätt, t. ex. kollektivavtalsvägen, även i etapper. Ett antagande av konventionen anses därför inte på något sätt stå i strid med de principer för arbetsmarknadens frihet, som är gällande i de nordiska länderna. För statens del torde konventionens principer i vart fall formellt vara i huvudsak genomförda.

Socialpolitiska utskottet anförde i utlåtande över medlemsförslaget att allmän enighet i stort sett råder i de nordiska länderna därom att man bör eftersträva en lönesättning för utförda arbetsprestationer, som inte gör skillnad mellan könen samt att det följaktligen i Norden icke föreligger några delade meningar av väsentlig betydelse om själva grundtanken i likalönskonventionen. Utskottet ville för sin del uttala sig till förmån för att likalönsfrågan i enlighet med denna målsättning bringas närmare sin lösning i de nordiska länderna. Av allt att döma syntes det också utskottet, som om det steg på vägen mot en lösning av likalönsfrågan, som en ratifikation av konventionen utgör, inom en nära framtid sannolikt skulle kunna tagas av alla länder i Norden.

Sedan utskottet beträffande Sverige och Finland konstaterat, att vissa utredningar pågick i likalönsfrågan, föreslog utskottet att behandlingen av medlemsförslaget skulle uppskjutas i avvaktan på resultatet av utredningarna. Samtidigt uttryckte utskottet förhoppningen, att det pågående utredningsarbetet i förening med arbetsmarknadsorganisationernas insatser i förestående löneförhandlingar skulle komma att inom en snar framtid skapa erforderliga förutsättningar för likalönskonventionens ratificering även i Sverige och Finland.

Rådet beslöt i enlighet med utskottets förslag.

Vid Nordiska rådets åttonde session år 1960 behandlades det uppskjutna medlemsförslaget om ratificering av likalönskonventionen, varvid rådets socialpolitiska utskott föreslog att rådet inte skulle företaga sig något med anledning av medlemsförslaget. I motiveringen hänvisades bl. a. till innehållet i den i det föregående berörda, våren 1960 träffade centrala löneuppgörelsen mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige.

Rådet beslöt i enlighet med utskottets förslag.

Likalönskonventionen i de övriga nordiska länderna

Likalönskonventionen har inom Norden ratificerats av Danmark, Island och Norge. I *Finland* har riksdagen den 31 oktober 1961 hemställt, att regeringen måtte vidtaga åtgärder för ratificering av likalönskonventionen samt med det snaraste till riksdagen överlämna proposition i ärendet.

Danmarks ratificering av konventionen deponerades hos Internationella arbetsbyrån den 21 juni 1960, sedan arbetsmarknadsorganisationerna godtagit att ratifikation ägde rum. Efter beslutet om ratificering anmodade regeringen arbetsmarknadens huvudorganisationer att vid framtida kollektiva avtalsförhandlingar ha uppmärksamheten riktad på betydelsen av den i konventionen knänsatta principen om lika lön för arbete av lika värde. Samtidigt tillfogades att arbetsministeriet vore redo att lämna bistånd i syfte att undersöka och bedöma sådana konkreta spörsmål som kunde komma att visa sig vara av betydelse för att främja förhandlingarna i detta hänseende.

Vid avtalsförhandlingarna 1960/61 krävde den danska landsorganisationen generellt lika lön för samma arbete beträffande avtalsområden, där kvinnlig arbetskraft sysselsattes. Efter avtalsförhandlingarnas slutförande tillsattes ett särskilt utskott med uppgift att dryfta och närmare belysa arbetarnas krav; utskottet skall söka framlägga ett förslag till ramavtal, eventuellt baserat på arbetsvärdering. Utskottets redogörelse skall föreligga den 1 juli 1962, varvid utskottet skall uttala sig om önskvärldheten av att

det under en femårsperiod genomföres samma dyrtidstillägg för kvinnor som för män.

För Norges vidkommande registrerades ratifikationsinstrumentet den 24 september 1959, sedan den s. k. likalönskommittén tillstyrkt att så skedde. I den proposition, i vilken ratificering föreslogs, uttalas bl. a. att det framstår såsom uppenbart att statens förpliktelser enligt konventionen inte kan anses vara uppfyllda genom en enstaka hänvändelse till organisationer och myndigheter om att söka genomföra lika lön. Myndigheterna måste fortsätta att vidtaga lämpliga åtgärder intill dess principen genomförts, men de är härvid ej skyldiga att sträcka sig längre än som är förenligt med gällande ordning för fastställande av lönesatser.

I syfte att kontinuerligt främja likalönsprincipens tillämpning inrättade man i Norge i samband med beslutet om likalönskonventionens ratificering ett s. k. likalönsråd. Rådet skall driva allmän upplysningsverksamhet om likalönsfrågor bl. a. genom att verkställa utredningar om 1) löneutvecklingen för kvinnor och män i Norge och i andra länder, 2) svårigheter ifråga om sysselsättning av kvinnlig arbetskraft, 3) praktiska metoder för ett sådant fastställande av löner, som kan främja principen om lika lön, t. ex. genom arbetsvärdering. Vidare skall rådet undersöka huru likalönsprincipen tillämpas inom olika avtalsområden och huru eventuella missförhållanden skall kunna avhjälpas. Slutligen skall rådet verka för åtgärder, som underlättar för kvinnor att delta i arbetslivet, i den mån de så önskar.

Likalönsrådet består av en ordförande och fyra ledamöter, alla med personliga suppleanter. De tillsättes av Konungen för en tid av tre år. Ordföranden och dennes suppleant skall icke företråda partsintressen. Två ledamöter och suppleanter tillsättes efter förslag av norska arbetsgivareföreningen och två efter förslag av norska landsorganisationen. Möjlighet finnes för rådets ordförande att besluta om viss utvidgning av rådet i speciella fall.

Likalönsfrågan i olika internationella organ

Efter tillkomsten av ILO:s likalönskonvention har *Förenta nationernas* ekonomiska och sociala råd på hemställan av FN:s kommission för kvinnans rättsliga ställning riktat en rad uppmaningar till FN:s medlemsstater att påskynda ratificering av konventionen eller i vart fall ställa sig till efterrättelse konventionens bestämmelser.

I den av *Europarådet* år 1961 antagna sociala stadgan (European Social Charter) beröres också likalönsfrågan. Enligt art. 4 i stadgan förpliktar sig nämligen de fördragsslutande parterna bl. a. att erkänna manliga och kvinnliga arbetstagares rätt till lika lön för arbete av lika värde.

I detta sammanhang torde också få lämnas en redogörelse för innehållet i art. 119 i Romfördraget angående upprättandet av den *Europeiska ekonomiska gemenskapen* (EEC). Artikeln har följande lydelse.

»Medlemsstaterna skola under första etappen genomföra och därefter upprätthålla principen om lika lön för män och kvinnor för samma arbete.

I denna artikel förstås med lön kontantlön ävensom alla andra förmåner, direkta eller indirekta, som arbetsgivare kontant eller i natura lämnar arbetstagare på grund av anställning.

Lika lön utan hänsyn till kön innebär

a) vid arbete avlönat med ackordslön, att samma lön för samma arbete skall beräknas enligt samma betalningsgrunder,

b) vid arbete avlönat med timlön, att samma lön skall betalas för samma arbetsuppgift.»

Mellan EEC:s medlemsstater träffades i december 1961 uppgörelse om en förlängning av den tid, inom vilken enligt nyssnämnda artikel en successiv reduktion av skillnaderna mellan manliga och kvinnliga löner skulle vara genomförd. Enligt den tidtabell som därvid fastställdes får dessa skillnader ej överstiga, per den 30 juni 1962 15 % och per den 30 juni 1963 10 %. Senast vid utgången av år 1964 skall all diskriminering i lönesättningen på grund av kön ha upphört.

I en rekommendation av den 20 juli 1960 har gemenskapens kommission utvecklat hur likalönsbestämmelsen enligt dess uppfattning är att tolka. Likalönsprincipen utesluter, säger kommissionen, inte att hänsyn tages till sådant som arbetstagarens yrkesskicklighet, ålder, anställningstid och familjeförhållanden. Däremot skall vid fastställandet av löner bortses från att kvinnornas arbete till äventyrs i genomsnitt ger mindre ekonomiskt utbyte än männens på grund av kvinnornas större sjuklighetsfrekvens eller av annan orsak. Särskilda tidlöner och ackordssatser för kvinnor får därför ej förekomma, och särskilda, enbart för kvinnor gällande grunder får ej tillämpas vid indelning i yrkeskategorier. Det sagda tar sikte inte bara på minimilöner i lag eller avtal utan även på faktiskt utgående löner. Kommissionen understryker att likalönsprincipen skall säkerställas både i kollektivavtalsreglerade anställningsförhållanden och i anställningsförhållanden som regleras av individuella avtal.

Kommissionens rekommendation har fått stöd i ett uttalande av gemenskapens parlamentariska församling. I decemberuppgörelsen 1961 har ministerrådet bekräftat att särskilda tidlöner och ackordssatser för kvinnor ej får förekomma, att särskilda, enbart för kvinnor gällande grunder ej får tillämpas vid indelning i yrkeskategorier och att lönesättningen överhuvudtaget skall ske efter objektiva kriterier utan hänsyn till kön. I övrigt föreligger inte något slutgiltigt ställningstagande till kommissionens tolkning av likalönsbestämmelsen.

Departementschefen

Det torde med anspråk på giltighet för ett mycket stort antal länder, både sådana som kommit långt i ekonomisk och social utveckling och sådana som befinner sig i ett mindre framskridet utvecklingskede, kunna sägas att lönesättningen inom de flesta yrken länge utmärkts av en åtskillnad mellan manlig och kvinnlig arbetskraft, så att de manliga lönerna i allmänhet överstigit de kvinnliga. I själva verket torde en sådan skillnad ännu vara mycket vanlig. Allteftersom kvinnorna gjort sig mer och mer gällande på arbetsmarknaden har dock tanken att arbetet bör betalas lika, vare sig det utföres av en man eller en kvinna, vunnit allt större utbredning. För att främja en tillämpning i praktiken av denna likalönsprincip har lagstiftningsåtgärder vidtagits i vissa länder. Frågan har också tilldragit sig intresse hos olika internationella organ, bland dem Internationella arbetsorganisationen. Organisationens allmänna konferens antog år 1951 en konvention (nr 100) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde. Vidare antog konferensen år 1958 en konvention (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, vilket dokument bl. a. föreskriver lika behandling av män och kvinnor i lönehänseende. Till vardera konventionen är anknuten en rekommendation. Det må vidare nämnas att Romfördraget angående upprättande av den europeiska ekonomiska gemenskapen innehåller en artikel om att medlemsstaterna skall genomföra och upprätthålla principen om lika lön för män och kvinnor för samma arbete.

I Sverige har utvecklingen förlöpt på likartat sätt som i många andra jämförbara länder. Från att tidigare betydande skillnader förelegat mellan den lön som tillkommit en man och den lön som för samma arbete utgått till en kvinna har skillnaderna alltmera minskat och på vissa områden helt utplånats. Ett avgörande steg mot likställdhet mellan män och kvinnor i lönehänseende har tagits genom en mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige år 1960 träffad överenskommelse. Enligt denna överenskommelse förklarar sig parterna ense om principen att lika lön bör gälla för likvärdig arbetsinsats. Parterna rekommenderar vidare sina anslutna förbund att under en övergångsperiod på fem år ändra kollektivavtalen så att beteckningarna män och kvinnor ersättes med ensartade grupp-beteckningar. Vid uppgörande av nya kollektivavtal skall man undanröja sådana bestämmelser, som förhindrar likställighet mellan män och kvinnor när det gäller att utföra vissa arbetsuppgifter. Denna rekommendation har godtagits av berörda förbund och dess genomförande har påbörjats enligt de uppdragna riktlinjerna.

Sverige tillhör den grupp av länder för vilka det ter sig främmande att staten genom ingripande i form av lagstiftning eller eljest skulle söka på-

verka arbetsmarknadsparterna i deras handhavande av lönebildningsprocessen på den privata arbetsmarknaden. Skälet till att Sverige inte ratificerat likalönskonventionen, trots att kvinnorna i vårt land hunnit längre på vägen mot lönelikställighet med männen än i många andra jämförbara länder, är också att söka i att konventionen ansetts ålägga staten vissa med grundsatsen om arbetsmarknadens frihet oförenliga förpliktelser att ingripa till förmån för likalönsprincipens genomförande.

Frågan om ratifikation av likalönskonventionen blir mot bakgrunden av det anförda i hög grad beroende av arbetsmarknadsparternas inställning till likalönsfrågan. Sedan likalönskonventionen och diskrimineringskonventionen första gången genom proposition underställdes riksdagens prövning har de närmast berörda av arbetsmarknadens huvudorganisationer träffat den nyssnämnda överenskommelsen om att de särskilda kvinnolönerna skall vara avskaffade efter en femårsperiod. Ett avgörande steg mot den utjämning av lönesatserna för män och kvinnor, som överenskommelsen syftar till, har tagits genom en rad kollektiva överenskommelser under 1962 års avtalsrörelse. Arbetsmarknadens parter har alltså själva antagit en plan, vars fullföljande kommer att leda till att likalönsprincipen på tämligen kort tid blir genomförd i vårt land. Sedan arbetsmarknadsparterna på detta sätt i de för en fri arbetsmarknad övliga formerna utan statlig inblandning iklätt sig garanti för likalönsprincipens genomförande, föreligger de faktiska förutsättningarna för Sveriges anslutning till likalönskonventionen. Det handlingsprogram som arbetsmarknadsparterna bundit sig för gör att konventionsbestämmelsernas tillämpning i vårt land är säkerställd utan att några statliga ingripanden på arbetsmarknaden behöver ifrågasättas. Under sådana omständigheter föreligger inte längre några invändningar från parternas sida mot en ratifikation av konventionen. Att arbetsmarknadens huvudorganisationer, som i Internationella arbetsorganisationen är direkt företrädade jämte regeringen, tidigare motsatt sig ratifikation, har för statsmakterna varit avgörande.

Med den inställning till likalönsfrågan som sålunda dokumenterats på den svenska arbetsmarknaden bör principen om arbetsmarknadens frihet inte anses oförenlig med en svensk ratifikation av likalönskonventionen.

I det föregående har jag inte berört statens ställning som arbetsgivare i förhållande till sina anställda. Likalönsprincipen är på det statliga området genomförd sedan flera år tillbaka. Lönerna i de olika tjänsterna är desamma, vare sig tjänstens innehavare är en man eller en kvinna. De önskemål som kan finnas om uppflyttning av vissa tjänster, vilka företrädesvis innehaves av kvinnor, är att hänföra till förhandlingsfrågor av den art som förekommer även på arbetsmarknaden i övrigt.

Jag förordar alltså att Sverige ratificerar Internationella arbetsorganisationens konvention angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde. Härigenom bortfaller det skäl som hittills förelegat mot svensk

ratifikation av organisationens konvention angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning. Även denna konvention bör därför ratificeras av Sverige. I fråga om de till konventionerna anslutna rekommendationerna torde något ställningstagande från statsmakternas sida inte nu böra påkallas.

Under åberopande av vad jag i det föregående anfört får jag hemställa, att Kungl. Maj:t måtte genom proposition föreslå riksdagen att

godkänna, att Sverige ansluter sig till den vid Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens år 1951 vid dess trettiofjärde sammanträde antagna konventionen (nr 100) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde samt den vid konferensen år 1958 vid fyrtioandra sammanträdet antagna konventionen (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning.

Med bifall till vad föredraganden sålunda med instämmande av statsrådets övriga ledamöter hemställt förordnar Hans Maj:t Konungen att till riksdagen skall avlätas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:

Bengt Wilhelmsson

**Convention (No. 100) concerning
Equal Remuneration for Men and
Women Workers for Work of
Equal Value**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-fourth Session on 6 June 1951, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, which is the seventh item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-ninth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-one the following Convention, which may be cited as the Equal Remuneration Convention, 1951:

Article 1

For the purpose of this Convention—

(a) the term "remuneration" includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment;

(b) the term "equal remuneration for men and women workers for work of equal value" refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.

**Konvention (nr 100) angående
lika lön för män och kvinnor för
arbete av lika värde**

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

vilken av styrelsen för Internationella arbetsbyrån sammankallats till Genève och där samlats den 6 juni 1951 till sitt trettiofjärde sammanträde

och beslutat antaga vissa förslag med avseende å principen angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde, vilken fråga utgör den sjunde punkten på sammanträdet dagordning,

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

antager denna den tjugonionde dagen i juni månad år nittonhundra-femtioett följande konvention, vilken må benämnas »konvention angående lika lön, 1951».

Artikel 1

I denna konvention

a) innefattar uttrycket »lön» den fastställda grund- eller minimilön samt de tillägg av olika slag, som direkt eller indirekt, kontant eller in natura, av arbetsgivaren utgivas till arbetstagaren på grund av dennes anställning;

b) hänför sig uttrycket »lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde» till lönesatser, som fastställts utan åtskillnad på grund av arbetstagarens kön.

Article 2

1. Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

2. This principle may be applied by means of—

- (a) national laws or regulations;
- (b) legally established or recognised machinery for wage determination;
- (c) collective agreements between employers and workers; or
- (d) a combination of these various means.

Article 3

1. Where such action will assist in giving effect to the provisions of this Convention measures shall be taken to promote objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed.

2. The methods to be followed in this appraisal may be decided upon by the authorities responsible for the determination of rates of remuneration, or, where such rates are determined by collective agreements, by the parties thereto.

3. Differential rates between workers which correspond, without regard to sex, to differences, as determined by such objective appraisal, in the work to be performed shall not be considered as being contrary to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

Article 4

Each Member shall co-operate as appropriate with the employers' and workers' organisations concerned for the purpose of giving effect to the provisions of this Convention.

Artikel 2

1. Varje medlem skall 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.

Artikel 3

1. Åtgärder skola vidtagas för att främja en objektiv värdering av arbetsuppgiften på grundval av den arbetsinsats, som uppgiften förutsätter, såframnt genomförandet av konventionens bestämmelser därigenom underlättas.

2. De metoder, som bära anlitats vid sådan värdering, må kunna bestämmas av de för fastställande av lönesatser ansvariga myndigheterna eller, där lönesatserna fastställas genom kollektivavtal, av vederbörande parter.

3. Skillnader i lönesatser, vilka motsvara — utan hänsynstagande till kön — differenser, fastställda vid en sådan objektiv värdering av den arbetsuppgift, som skall utföras, må icke anses oförenliga med principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde.

Artikel 4

Varje medlem skall på lämpligt sätt samarbeta med vederbörande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för genomförandet av bestämmelserna i denna konvention.

Article 5

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

Article 6

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

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

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

Article 7

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 2 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate—

(a) the territories in respect of which the Member concerned undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;

(b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;

(c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;

(d) the territories in respect of which it reserves its decisions pending further consideration of the position.

2. The undertakings referred to in

Artikel 5

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

Artikel 6

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.

Artikel 7

1. Förklaringar, som delgivits Internationella arbetsbyråns generaldirektör i enlighet med mom. 2 av artikel 35 av Internationella arbetsorganisationens stadga, skola angiva

a) de områden, med avseende å vilka vederbörande medlem förbinder sig att utan jämkningar tillämpa bestämmelserna i konventionen;

b) de områden, med avseende å vilka medlemmen förbinder sig att tillämpa konventionens bestämmelser med vissa jämkningar samt innebörden av dessa jämkningar;

c) de områden, med avseende å vilka konventionen icke skall tillämpas samt skälen härför;

d) de områden, med avseende å vilka medlemmen förbehåller sig att efter ytterligare överväganden framdeles fatta beslut.

2. De i mom. 1 a) och b) av denna

subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.

3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservation made in its original declaration in virtue of subparagraphs (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.

4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 9, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 8

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraphs 4 or 5 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications, it shall give details of the said modifications.

2. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.

3. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 9, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the

artikel omnämnda förbindelserna skola anses såsom en integrerande del av ratifikationen och medföra med densamma identiska verkningar.

3. Medlem må genom förnyad förklaring helt eller delvis återkalla förbehåll, som inrymts i hans ursprungliga förklaring enligt mom. 1 b), c) eller d) av denna artikel.

4. Medlem må, under den tidrymd, då förevarande konvention enligt bestämmelserna i artikel 9 kan uppsägas, tillstålla generaldirektören ny förklaring, som i varje annat avseende ändrar lydelsen av tidigare avgiven förklaring och klargör läget med hänsyn till de avsedda områdena.

Artikel 8

1. Förklaringar, som delgivits Internationella arbetsbyråns generaldirektör i enlighet med mom. 4 eller 5 av artikel 35 av Internationella arbetsorganisationens stadga, skola angiva huruvida konventionens bestämmelser skola tillämpas inom vederbörande område utan ändring eller med vissa jämkningar; därest i förklaringen anges, att konventionens bestämmelser skola tillämpas med vissa jämkningar, skall förklaringen innehålla närmare uppgifter rörande dessa.

2. Vederbörande medlem, medlemmar eller internationella myndighet må genom senare förklaring helt eller delvis avstå från rätten att åberopa varje i en tidigare förklaring angiven jämkning.

3. Vederbörande medlem, medlemmar eller internationella myndighet må, under den tidrymd, då denna konvention enligt bestämmelserna i artikel 9 kan uppsägas, tillstålla Internationella arbetsbyråns generaldirektör förklaring, som i varje annat avseende ändrar lydelsen av tidigare

terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

Article 9

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

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

Article 10

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

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

Article 11

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

avgiven förklaring och klargör läget med hänsyn till ifrågakvarande konventions tillämpning.

Artikel 9

1. Medlem, som ratificerat denna konvention, kan, sedan tio år förflutit från den tidpunkt, då konventionen först trädde i kraft, uppsäga densamma genom skrivelse, som delgives Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Uppsägningen träder icke i kraft förrän ett år efter det den registrerats.

2. 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 10

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 11

Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall, för registrering jämlikt artikel 102 av Förenta Nationernas stadga, lämna Förenta Na-

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

Article 12

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

Article 13

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

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 14

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

tionernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om varje ratifikation, förklaring och uppsägning, som av honom registrerats i enlighet med bestämmelserna i föregående artiklar.

Artikel 12

Närhelst Internationella arbetsbyråns styrelse finner det erforderligt, skall styrelsen förelägga Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för konventionens tillämpning och taga under överbägande, huruvida anledning föreligger att på konferensens dagordning uppföra frågan om dess revision, helt eller delvis.

Artikel 13

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 9 här ovan stadgas;

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

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

Artikel 14

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

Recommendation (No. 90) concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-fourth Session on 6 June 1951, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, which is the seventh item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Equal Remuneration Convention, 1951,

adopts this twenty-ninth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-one the following Recommendation, which may be cited as the Equal Remuneration Recommendation, 1951:

Whereas the Equal Remuneration Convention, 1951, lays down certain general principles concerning equal remuneration for men and women workers for work of equal value;

Whereas the Convention provides that the application of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value shall be promoted or ensured by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration in the countries concerned;

Rekommendation (nr 90) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

vilken av styrelsen för Internationella arbetsbyrån sammankallats till Genève och där samlats den 6 juni 1951 till sitt trettiofjärde sammanträde

och beslutat antaga vissa förslag med avseende å principen angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde, vilken fråga utgör den sjunde punkten på sammanträdets dagordning,

samt beslutat, att dessa förslag skola taga form av en rekommendation, avsedd att komplettera konventionen angående lika lön, 1951,

antager denna den tjugonionde dagen i juni månad år nittonhundrafemtioett följande rekommendation, vilken må benämnas »rekommendation angående lika lön, 1951».

Då konventionen angående lika lön, 1951, fastslår vissa allmänna principer rörande lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde,

då konventionen föreskriver, att tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde skall främjas eller tryggas på sätt som är förenligt med gällande ordning för fastställande av lönesatser i vederbörande land,

Whereas it is desirable to indicate certain procedures for the progressive application of the principles laid down in the Convention;

Whereas it is at the same time desirable that all Members should, in applying these principles, have regard to methods of application which have been found satisfactory in certain countries;

The Conference recommends that each Member should, subject to the provisions of Article 2 of the Convention, apply the following provisions and report to the International Labour Office as requested by the Governing Body concerning the measures taken to give effect thereto:

1. Appropriate action should be taken, after consultation with the workers' organisations concerned or, where such organisations do not exist, with the workers concerned—

(a) to ensure the application of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value to all employees of central Government departments or agencies; and

(b) to encourage the application of the principle to employees of State, provincial or local Government departments or agencies, where these have jurisdiction over rates of remuneration.

2. Appropriate action should be taken, after consultation with the employers' and workers' organisations concerned, to ensure, as rapidly as practicable, the application of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value in all occupations, other than those mentioned in Paragraph 1, in which rates of remuneration are subject to statutory regulation or public control, particularly as regards—

(a) the establishment of minimum or other wage rates in in-

då det är önskvärt att lämna vissa anvisningar för den successiva tillämpningen av de i konventionen fastslagna principerna,

då det vidare är önskvärt, att samtliga medlemmar vid tillämpningen av dessa principer beakta den ordning härutinnan, som med fördel tillämpats i vissa länder,

förordar konferensen, att varje medlem bör, med beaktande av konventionens artikel 2, tillämpa följande bestämmelser samt till Internationella arbetsbyrån, i enlighet med vad styrelsen därom må komma att bestämma, insända redogörelse angående de åtgärder, som vidtagits för att genomföra desamma.

1. Efter samråd med vederbörande arbetstagarorganisationer eller, där sådana saknas, vederbörande arbetstagare, böra lämpliga åtgärder vidtagas

a) för att trygga tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde beträffande samtliga anställda inom den centrala statsförvaltningen; och

b) för att främja principens tillämpning beträffande anställda inom statliga, regionala eller lokala myndigheter, där dessa äga bestämmanderätt över lönesättningen.

2. Efter samråd med vederbörande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer böra lämpliga åtgärder vidtagas för att snarast möjligt trygga tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde i fråga om alla andra verksamhetsområden än de i punkt 1 nämnda, beträffande vilka lönesättningen regleras eller kontrolleras av det allmänna, särskilt såvitt avser

a) fastställandet av minimi- eller andra lönesatser inom sådana in-

dustries and services where such rates are determined under public authority;

(b) industries and undertakings operated under public ownership or control; and

(c) where appropriate, work executed under the terms of public contracts.

3. (1) Where appropriate in the light of the methods in operation for the determination of rates of remuneration, provision should be made by legal enactment for the general application of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

(2) The competent public authority should take all necessary and appropriate measures to ensure that employers and workers are fully informed as to such legal requirements and, where appropriate, advised on their application.

4. When, after consultation with the organisations of workers and employers concerned, where such exist, it is not deemed feasible to implement immediately the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, in respect of employment covered by Paragraphs 1, 2 or 3, appropriate provision should be made or caused to be made, as soon as possible, for its progressive application, by such measures as—

(a) decreasing the differentials between rates of remuneration for men and rates of remuneration for women for work of equal value;

(b) where a system of increments is in force, providing equal increments for men and women workers performing work of equal value.

5. Where appropriate for the purpose of facilitating the determination

dustrier och tjänsteområden, där dylika lönesatser fastställas av offentlig myndighet;

b) industrier och företag, som drivas eller kontrolleras av det allmänna; samt

c) där så befinnes lämpligt, arbeten, som utföras enligt bestämmelser i kontrakt, däri offentlig myndighet är part.

3. 1) Därest så med gällande ordning för fastställande av lönesatser är förenligt, böra åtgärder genom lagstiftning vidtagas för en allmän tillämpning av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde.

2) Vederbörande offentliga myndighet bör vidtaga alla erforderliga och lämpliga åtgärder för att arbetsgivare och arbetstagare må erhålla fullständig kännedom om sådana lagbestämmelserns innebörd samt i fall av behov råd i fråga om bestämmelsernas tillämpning.

4. Därest efter hörande av vederbörande arbetstgares och arbetsgivarers organisationer, där sådana finnas, ett omedelbart genomförande av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde icke befinnes möjligt såvitt avser de i punkterna 1, 2 eller 3 angivna verksamhetsområdena, böra lämpliga anordningar snarast möjligt vidtagas eller föranstaltas i syfte att uppnå en successiv tillämpning av principen, exempelvis genom åtgärder som innebära

a) en minskning av skillnaden i lönesatserna för män respektive kvinnor för arbete av lika värde;

b) införandet av lika lönetillägg för män och kvinnor, vilka utföra arbete av lika värde, där ett system med lönetillägg tillämpas.

5. Där så befinnes lämpligt för att underlätta lönesättningen i enlighet

of rates of remuneration in accordance with the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, each Member should, in agreement with the employers' and workers' organisations concerned, establish or encourage the establishment of methods for objective appraisal of the work to be performed, whether by job analysis or by other procedures, with a view to providing a classification of jobs without regard to sex; such methods should be applied in accordance with the provisions of Article 2 of the Convention.

6. In order to facilitate the application of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, appropriate action should be taken, where necessary, to raise the productive efficiency of women workers by such measures as—

(a) ensuring that workers of both sexes have equal or equivalent facilities for vocational guidance or employment counselling, for vocational training and for placement;

(b) taking appropriate measures to encourage women to use facilities for vocational guidance or employment counselling, for vocational training and for placement;

(c) providing welfare and social services which meet the needs of women workers, particularly those with family responsibilities, and financing such services from general public funds or from social security or industrial welfare funds financed by payments made in respect of workers without regard to sex; and

(d) promoting equality of men and women workers as regards access to occupations and posts without prejudice to the provisions of international regulations and of national laws and regulations concerning the protection of the health and welfare of women.

med principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde, bör varje medlem i samråd med vederbörande arbetsgivares och arbetstagens organisationer införa eller främja införandet av metoder för en objektiv värdering, genom arbetsanalys eller på annat sätt, av den arbetsuppgift som skall utföras, i syfte att uppnå en klassificering av arbetsanställningar utan avseende å kön; sådana metoder böra tillämpas i enlighet med bestämmelserna i artikel 2 av konventionen.

6. För att underlätta tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde böra, där så befinner sig erforderligt, lämpliga åtgärder vidtagas för att höja kvinnliga arbetstagens arbetsproduktivitet; i sådant syfte

a) bör tillses, att arbetstagare av båda könen erhålla samma eller likvärdig tillgång till yrkesvägledning eller yrkesrådgivning, yrkesutbildning och arbetsförmedling;

b) böra kvinnor uppmuntras att begagna förefintliga möjligheter till yrkesvägledning eller yrkesrådgivning, yrkesutbildning och arbetsförmedling;

c) böra välfärds- och sociala åtgärder, svarande mot kvinnliga arbetstagens behov, särskilt sådana med försörjningsplikt, vidtagas och kostnaderna bestridas antingen genom anslag å statsbudgeten eller genom fonder för social trygghet eller välfärdsfonder, upprättade inom företagen genom avsättningar för arbetarnas räkning utan avseende å kön; och

d) bör likställighet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare i fråga om tillträde till yrken eller befattningar främjas, med vederbörligt beaktande av bestämmelserna i internationella regleringar och i nationell lagstiftning angående skydd för kvinnors hälsa och välfärd.

7. Every effort should be made to promote public understanding of the grounds on which it is considered that the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value should be implemented.

8. Such investigations as may be desirable to promote the application of the principle should be undertaken.

7. Ingenting bör underlätas för att inför den allmänna opinionen klargöra skälen för att principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde bör genomföras.

8. Önskvärda utredningar för att främja principens tillämpning böra företagas.

Convention (No. 111) concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Forty-second Session on 4 June 1958, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to discrimination in the field of employment and occupation, which is the fourth item on the agenda of the session, and

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

Considering that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Considering further that discrimination constitutes a violation of rights enunciated by the Universal Declaration of Human Rights,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-eight the following Convention, which may be cited as the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958:

Article 1

1. For the purpose of this Convention the term "discrimination" includes—

(a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race,

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 sammanträdets 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 välstånd 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».

Artikel 1

1. I denna konvention förstås med uttrycket »diskriminering»

a) varje åtskillnad, uteslutning eller företräde på grund av ras, hud-

colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;

(b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, and with other appropriate bodies.

2. Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof shall not be deemed to be discrimination.

3. For the purpose of this Convention the terms "employment" and "occupation" include access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment.

Article 2

Each Member for which this Convention is in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof.

Article 3

Each Member for which this Convention is in force undertakes, by methods appropriate to national conditions and practice—

(a) to seek the co-operation of employers' and workers' organisa-

färg, 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 arbetstagarorganisationer, 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» jämväl 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 arbetstagar-

tions and other appropriate bodies in promoting the acceptance and observance of this policy;

(b) to enact such legislation and to promote such educational programmes as may be calculated to secure the acceptance and observance of the policy;

(c) to repeal any statutory provisions and modify any administrative instructions or practices which are inconsistent with the policy;

(d) to pursue the policy in respect of employment under the direct control of a national authority;

(e) to ensure observance of the policy in the activities of vocational guidance, vocational training and placement services under the direction of a national authority;

(f) to indicate in its annual reports on the application of the Convention the action taken in pursuance of the policy and the results secured by such action.

Article 4

Any measures affecting an individual who is justifiably suspected of, or engaged in, activities prejudicial to the security of the State shall not be deemed to be discrimination, provided that the individual concerned shall have the right to appeal to a competent body established in accordance with national practice.

Article 5

1. Special measures of protection or assistance provided for in other Conventions or Recommendations adopted by the International Labour Conference shall not be deemed to be discrimination.

2. Any Member may, after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, determine that

nas 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 statlig 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 ange 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 samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, där sådana finnas, besluta, att andra särskil-

other special measures designed to meet the particular requirements of persons who, for reasons such as sex, age, disablement, family responsibilities or social or cultural status, are generally recognised to require special protection or assistance, shall not be deemed to be discrimination.

Article 6

Each Member which ratifies this Convention undertakes to apply it to non-metropolitan territories in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation.

Article 7

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

Article 8

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

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

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

Article 9

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

da 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, 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.

Artikel 9

1. Varje medlem, som ratificerat denna konvention, kan, sedan tio år förflutit från den tidpunkt, då konventionen först trädde i kraft, uppsäga densamma genom skrivelse, som delgives Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Uppsägningen träder icke i kraft förrän ett år efter det den registrerats.

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

Article 10

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

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

Article 11

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

Article 12

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda

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 10

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 11

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 12

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 tillämp-

of the Conference the question of its revision in whole or in part.

ning och taga under övervägande, huruvida anledning föreligger att på konferensens dagordning uppföra frågan om dess revision, helt eller delvis.

Article 13

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

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 14

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

Artikel 13

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 9 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 förbliva gällande till form och innehåll för de medlemmar, som ratificerat densamma men icke ratificerat den nya, reviderade konventionen.

Artikel 14

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

Recommendation (No. 111) concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Forty-second Session on 4 June 1958, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to discrimination in the field of employment and occupation, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-eight the following Recommendation, which may be cited as the Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958.

The Conference recommends that each Member should apply the following provisions:

I. Definitions

1. (1) For the purpose of this Recommendation the term "discrimination" includes—

(a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of op-

Rekommendation (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,

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».

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 möjlig-

portunity or treatment in employment or occupation;

(b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, and with other appropriate bodies.

(2) Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof is not deemed to be discrimination.

(3) For the purpose of this Recommendation the terms "employment" and "occupation" include access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment.

II. Formulation and Application of Policy

2. Each Member should formulate a national policy for the prevention of discrimination in employment and occupation. This policy should be applied by means of legislative measures, collective agreements between representative employers' and workers' organisations or in any other manner consistent with national conditions and practice, and should have regard to the following principles:

(a) the promotion of equality of opportunity and treatment in employment and occupation is a matter of public concern;

(b) all persons should, without discrimination, enjoy equality of op-

portunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, and with other appropriate bodies.

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 ointetgöras eller beskåres och som må bestämmas av vederbörande medlemsstat efter samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, 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» jämväl 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 arbetstagarorganisationer 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 avse-

portunity and treatment in respect of—

(i) access to vocational guidance and placement services;

(ii) access to training and employment of their own choice on the basis of individual suitability for such training or employment;

(iii) advancement in accordance with their individual character, experience, ability and diligence;

(iv) security of tenure of employment;

(v) remuneration for work of equal value;

(vi) conditions of work including hours of work, rest periods, annual holidays with pay, occupational safety and occupational health measures, as well as social security measures and welfare facilities and benefits provided in connection with employment;

(c) government agencies should apply non-discriminatory employment policies in all their activities;

(d) employers should not practise or countenance discrimination in engaging or training any person for employment, in advancing or retaining such person in employment, or in fixing terms and conditions of employment; nor should any person or organisation obstruct or interfere, either directly or indirectly, with employers in pursuing this principle;

(e) in collective negotiations and industrial relations the parties should respect the principle of equality of opportunity and treatment in employment and occupation, and should ensure that collective agreements contain no provisions of a discriminatory character in respect of access to, training for, advancement in or retention of employment or in respect of the terms and conditions of employment;

ende 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 eller kvarblivande i anställning eller i fråga om anställningsvillkor;

(f) employers' and workers' organisations should not practise or countenance discrimination in respect of admission, retention of membership or participation in their affairs.

3. Each Member should—

(a) ensure application of the principles of non-discrimination—

(i) in respect of employment under the direct control of a national authority;

(ii) in the activities of vocational guidance, vocational training and placement services under the direction of a national authority;

(b) promote their observance, where practicable and necessary, in respect of other employment and other vocational guidance, vocational training and placement services by such methods as—

(i) encouraging state, provincial or local government departments or agencies and industries and undertakings operated under public ownership or control to ensure the application of the principles;

(ii) making eligibility for contracts involving the expenditure of public funds dependent on observance of the principles;

(iii) making eligibility for grants to training establishments and for a licence to operate a private employment agency or a private vocational guidance office dependent on observance of the principles.

4. Appropriate agencies, to be assisted where practicable by advisory committees composed of representatives of employers' and workers' organisations, where such exist, and of other interested bodies, should be established for the purpose of promoting application of the policy in all fields of public and private employment, and in particular—

f) arbetsgivarnas och arbetstagarernas 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 bedriva privata arbetsförmedlings- eller yrkesvägledningsbyråer bör göras beroende av att principerna iakttagas.

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

(a) to take all practicable measures to foster public understanding and acceptance of the principles of non-discrimination;

(b) to receive, examine and investigate complaints that the policy is not being observed and, if necessary by conciliation, to secure the correction of any practices regarded as in conflict with the policy; and

(c) to consider further any complaints which cannot be effectively settled by conciliation and to render opinions or issue decisions concerning the manner in which discriminatory practices revealed should be corrected.

5. Each Member should repeal any statutory provisions and modify any administrative instructions or practices which are inconsistent with the policy.

6. Application of the policy should not adversely affect special measures designed to meet the particular requirements of persons who, for reasons such as sex, age, disablement, family responsibilities or social or cultural status are generally recognised to require special protection or assistance.

7. Any measures affecting an individual who is justifiably suspected of, or engaged in, activities prejudicial to the security of the State should not be deemed to be discrimination, provided that the individual concerned has the right to appeal to a competent body established in accordance with national practice.

8. With respect to immigrant workers of foreign nationality and the members of their families, regard should be had to the provisions of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949, relating to equality of treatment and the provisions of the Migration for Employment Recommendation (Revised),

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 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 böra 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 rö-

1949, relating to the lifting of restrictions on access to employment.

9. There should be continuing co-operation between the competent authorities, representatives of employers and workers and appropriate bodies to consider what further positive measures may be necessary in the light of national conditions to put the principles of non-discrimination into effect.

III. Co-ordination of Measures for the Prevention of Discrimination in All Fields

10. The authorities responsible for action against discrimination in employment and occupation should cooperate closely and continuously with the authorities responsible for action against discrimination in other fields in order that measures taken in all fields may be co-ordinated.

rande lättnader i restriktioner beträffande anställning beaktas.

9. Vederbörande myndigheter, företrädare för arbetsgivare, arbetstägare 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 förebbyggande 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 erinå en samordning av vidtagna åtgärder.