

Nr 5

Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med anhållan om riksdagens yttrande angående vissa av Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens år 1970 vid dess femtiofjärde sammanträde fattade beslut; given Stockholms slott den 14 januari 1971.

Kungl. Maj:t vill härmed, under åberopande av bilagda utdrag av statsrådsprotokollet över socialärenden, anhålla om riksdagens yttrande över vad föredragande departementschefen anfört om de vid Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens år 1970 vid dess femtiofjärde sammanträde antagna instrumenten.

GUSTAF ADOLF

SVEN ASPLING

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen underställs riksdagen följande av Internationella arbetsorganisationens (ILO) allmänna konferens år 1970 antagna instrument, nämligen konvention (nr 131) om fastställande av minimilöner med särskild hänsyn till utvecklingsländerna och rekommendation (nr 135) i samma ämne, konvention (nr 132) om semester (reviderad 1970) samt rekommendation (nr 136) om särskilda program för sysselsättning och utbildning av ungdom i utvecklingssyfte.

Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t Konungen i statsrådet på Stockholms slott den 14 januari 1971.

Närvarande: statsministern PALME, ministern för utrikes ärendena NILSSON, statsråden STRÄNG, ANDERSSON, HOLMQVIST, ASP-LING, SVEN-ERIC NILSSON, LUNDKVIST, GEIJER, ODHNOFF, WICKMAN, MOBERG, BENGTSSON, NORLING, LÖFBERG, LID-BOM, CARLSSON, FELDT.

Chefen för socialdepartementet, statsrådet Aspling, anmäler efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter *vissa beslut som fattats av Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens år 1970 vid dess femtiofjärde sammanträde* och anför.

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

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

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

ratificeringen av konventionen. Motsvarande gäller i fråga om rekommendationer med tillägg, att redovisning skall lämnas även för sådana jämkningar i rekommendationer, som befunnits eller kan finnas erforderliga vid antagande eller tillämpning av dem.

De konventioner och rekommendationer, som beslutas av Internationella arbetsorganisationen, skall deponeras hos Förenta Nationernas generalsekreterare. Varje ratifikation av en sådan konvention skall delges Förenta Nationernas generalsekreterare för registrering i enlighet med bestämmelsen i artikel 102 av Förenta Nationernas stadga.

Internationella arbetskonferensens femtiofjärde sammanträde hölls i Genève under tiden den 3–25 juni 1970. I sammanträdet deltog delegationer från 111 av ILO:s 121 medlemsstater jämte representanter för många mellanstatliga och internationella icke statliga organisationer. Social- eller arbetsministrar från flera i konferensen deltagande länder bevistade sammanträdet. Under ett kort besök vid konferensen höll jag ett anförande i generaldebatten. Det stora flertalet medlemsstater hade sänt fullständiga delegationer, dvs. två regerings-, ett arbetsgivar- och ett arbetstagarombud. Sverige deltog i sammanträdet med en fullständig delegation.¹

Konferensens *dagordning* upptog följande ämnen.

I. Generaldirektörens rapport.

II. Finansiella och budgetära frågor.

III. Upplysningar och rapporter om medlemsstaternas tillämpning av konventioner och rekommendationer.

IV. Semester (*andra behandling*).

V. Ordning för fastställande av minimilöner med särskild hänsyn till utvecklingsländerna (*andra behandling*).

¹ Enligt Kungl. Maj:ts beslut den 24 april 1970 deltog följande personer i konferensen, nämligen

för Sveriges regering: såsom ombud rättschefen i socialdepartementet Gunnar Danielson och dåvarande rättschefen i inrikesdepartementet Rune Berggren samt såsom experter departementssekreteraren i socialdepartementet Ingemar Lindberg och förste ambassadsekreteraren vid Sveriges ständiga delegation hos de internationella organisationerna i Genève Stig Brattström, de båda sistnämnda tillika ersättare för regeringsombuden, kanslirådet i inrikesdepartementet Olof Petersson, byråchefen hos arbetsmarknadsstyrelsen Gunnar Olderin, hovrättsassessorn Björn Sjöberg, socialattachén vid svenska ambassaden i London Bo Carlsson och kanslisekreteraren i utrikesdepartementet Irene Larsson;

för arbetsgivarna: såsom ombud direktören i Svenska Arbetsgivareföreningen Gullmar Bergenström samt såsom experter direktören i Svenska Arbetsgivareföreningens Allmänna Grupp Lennart Bratt, direktörerna Sven-Wilhelm Beckman, Erik Forstadius och Gunnar Högberg samt direktörsassistenterna Margareta Dahlgren och Johan von Holtén, samtliga i Svenska Arbetsgivareföreningen;

för arbetstagararna: såsom ombud sekreteraren i Landsorganisationen i Sverige Thorbjörn Carlsson samt såsom experter sekreteraren i Landsorganisationen Olle Gunnarsson och dåvarande ombudsmannen i samma organisation Lars Ahlvarsson, förbundsordföranden i Handelsanställdas förbund Erik Magnusson, juristen hos Tjänstemännens Centralorganisation Stig Gustafsson samt förste förbundsjuristen i Svenska Industritjänstemannaförbundet Kerstin Gustafsson.

VI. Särskilda program för sysselsättning och utbildning av ungdom i utvecklingssyfte (*andra behandling*).

VII. Fackliga rättigheter i förhållande till medborgerliga friheter.

VIII. Skydd för arbetstagarrepresentanter och åtgärder för att underlätta deras verksamhet inom företaget.

Vidare framlades inför konferensen den rapport om Sydafrikas s. k. apartheidpolitik som generaldirektören årligen skall utarbeta. Rapporten föranledde ingen åtgärd från konferensens sida.

Följande av konferensen fattade beslut, vilka hänför sig till punkterna IV, V och VI på dagordningen, skall i enlighet med artikel 19 av Internationella arbetsorganisationens stadga underställas riksdagen, nämligen

1) konvention (nr 131) om fastställande av minimilöner med särskild hänsyn till utvecklingsländerna,

2) rekommendation (nr 135) i samma ämne,

3) konvention (nr 132) om semester (reviderad 1970),

4) rekommendation (nr 136) om särskilda program för sysselsättning och utbildning av ungdom i utvecklingssyfte.

Texterna på engelska och svenska till nämnda fyra instrument torde få fogas till statsrådsprotokollet som *bilagor 1-4*. En särskild bilaga med förteckning över samtliga resolutioner som antagits vid konferensen torde även få fogas till protokollet (*bilaga 5*).

Jag tar i fortsättningen upp till behandling först de båda instrumenten om minimilön, därefter konventionen om semester samt slutligen rekommendationen om sysselsättning och utbildning av ungdom i utvecklingssyfte.

1.-2. Konvention och rekommendation om fastställande av minimilöner med särskild hänsyn till utvecklingsländerna

Frågan om internationella bestämmelser rörande minimilöner med särskild hänsyn till utvecklingsländerna har behandlats vid två på varandra följande arbetskongresser. En första diskussion ägde sålunda rum vid 1969 års konferens och ledde efter ytterligare överväganden vid konferensen 1970 till att en konvention och en rekommendation antogs i ämnet. Konventionen antogs med 248 röster för, 46 mot och 46 nedlagda och rekommendationen med 251 röster för, 5 mot och 74 nedlagda. De svenska regerings- och arbetstagarombuden röstade för, medan arbetsgivarombudet röstade mot instrumentens antagande.

Konventionens och rekommendationens huvudsakliga innehåll

Konventionen föreskriver att varje medlem av Internationella arbetsorganisationen som ratificerar konventionen skall åtaga sig att

införa ett system för minimilöner, som omfattar alla grupper av löntagare, vilkas anställningsvillkor är sådana att de lämpligen bör omfattas av systemet. Vederbörande myndighet i varje land skall i samråd med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer bestämma vilka grupper av löntagare som skall omfattas av systemet. Meddelande skall lämnas till Internationella arbetsorganisationen om sådana grupper av löntagare som eventuellt kan ha undantagits från systemet med samtidigt angivande av skälen för sådana undantag. Minimilöner skall ha samma verkan som lag och skall inte kunna sänkas. Underlåtenhet att tillämpa dem skall medföra påföljder.

De faktorer till vilka hänsyn skall tas vid fastställande av minimilönernas nivå skall, så långt det är möjligt och lämpligt med hänsyn till praxis och övriga förhållanden, inbegripa arbetstagarnas och deras familjers behov med beaktande av den allmänna lönenivån i landet, levnadskostnader, sociala trygghetsförmåner, andra socialgruppers relativa levnadsstandard samt den ekonomiska utvecklingens krav, produktiviteten och önskvärdheten av att uppnå och vidmakthålla en hög sysselsättningsnivå.

Ratificerande stat skall skapa eller vidmakthålla metoder, genom vilka minimilöner kan fastställas och från tid till annan justeras. Ingående samråd skall äga rum med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer eller med representanter för berörda arbetsgivare och arbetstagare i fråga om införande och tillämpning av samt ändringar i sådana metoder. I metodernas genomförande skall medverka representanter för berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer eller representanter för arbetsgivare och arbetstagare på lika villkor samt personer vilkas kompetens att företräda landets allmänna intressen är erkänd och som utsetts efter samråd med nyssnämnda organisationer.

Slutligen föreskrivs i konventionen att en effektiv tillämpning av alla bestämmelser som berör minimilöner skall garanteras genom en tillfredsställande inspektion eller genom andra lämpliga åtgärder.

I rekommendationen anges att det grundläggande syftet med fastställandet av minimilöner bör vara att ge löntagarna erforderligt socialt skydd när det gäller lägsta tillåtna lönenivå.

Såsom exempel på de olika kriterier, till vilka hänsyn bör tas vid bestämmandet av minimilöner anges arbetstagarnas och deras familjers behov, den allmänna lönenivån i landet, levnadskostnaderna, sociala trygghetsförmåner, andra socialgruppers relativa levnadsstandard och ekonomiska faktorer.

När det gäller minimilönesystemets omfattning framhålls i rekommendationen att de löntagare som inte skyddas enligt 1970 års konvention i ämnet bör, räknat i antal och grupper, vara så få som möjligt. Vidare betonas att minimilönesystemet kan tillämpas på löntagare som skyddas enligt konventionen antingen genom att man fastställer en en-

hetlig minimilön som tillämpas allmänt eller genom att man fastställer en serie av minimilöner som tillämpas på särskilda grupper av arbetstagare. Ett system som grundar sig på en enhetlig minimilön behöver inte vara oförenligt med ett sådant fastställande av olika minimilönesatser i skilda regioner eller zoner som är ägnat att ta hänsyn till olikheter i levnadskostnader och bör inte inverka på tidigare eller framtida beslut, genom vilka högre minimilöner fastställs än det allmänna minimum för särskilda grupper av arbetstagare.

Såsom exempel på olika metoder för fastställande av minimilöner nämner rekommendationen lagstiftning, beslut av behörig myndighet med eller utan formell skyldighet att ta hänsyn till rekommendationer från andra organ, beslut av lönenämnder eller löneråd, förlikningsnämnder eller arbetsdomstolar eller upphöjande av kollektivavtalsbestämmelser till lag. Det i konventionen föreskrivna samrådet bör särskilt inriktas på följande ämnen, nämligen urval och tillämpning av kriterier för bestämmandet av minimilönenivån, minimilönesatser som skall fastställas, periodisk justering av minimilönesatserna, problem som uppstår vid genomförandet av lagstiftning om minimilöner samt insamling av uppgifter och verkställande av utredningar för information åt myndigheter som har till uppgift att fastställa minimilöner. Slutligen lämnar rekommendationen i detta sammanhang vissa anvisningar rörande de samrådsorgan respektive de personer som skall anlitas vid minimilöners fastställande, varjämte det betonas att tillräckliga anslag bör ställas till förfogande för insamling av statistiska uppgifter och andra upplysningar som behövs för analys av relevanta ekonomiska faktorer.

När det gäller justering av minimilönerna uttalar rekommendationen att en översyn av minimilönesatserna i relation till levnadskostnaderna och andra ekonomiska förhållanden bör företas antingen med regelbundna mellanrum eller när en sådan översyn anses lämplig på grund av variationer i levnadskostnadsindex. Periodiska översikter bör utarbetas beträffande landets ekonomiska förhållanden, däri inbegripet tendenser i fråga om inkomsten per capita, produktivitet samt sysselsättning, arbetslöshet och undersysselsättning. Frekvensen av sådana översikter bör bestämmas under hänsynstagande till de nationella förhållandena.

Vad slutligen beträffar frågan om att genomföra en effektiv tillämpning av bestämmelserna om minimilöner rekommenderas en rad åtgärder. Sålunda bör man på ett för arbetstagarna begripligt språk sprida kännedom om bestämmelserna om minimilöner, varvid hänsyn bör tas även till analfabeter. Ett tillräckligt antal vederbörligen utbildade inspektörer utrustade med erforderliga befogenheter och möjligheter att fullgöra sina uppgifter bör anställas, varjämte påföljder för överträdelse av bestämmelserna om minimilöner bör införas.

Lagstiftning och procedur i syfte att bereda arbetstagarna möjlighet att effektivt göra sin rätt enligt minimilönebestämmelserna gällande bör förenklas. Vidare bör arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer delta i strävanden att skydda arbetstagarna mot missbruk och slutligen bör tillfredsställande skydd för arbetstagarna mot repressalier införas.

Yttranden

I ärendet har yttranden inhämtats från arbetsmarknadsstyrelsen, styrelsen för internationell utveckling (SIDA), Svenska arbetsgivareförbundet (SAF), Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och ILO-kommittén.

Arbetsmarknadsstyrelsen finner att de båda instrumenten ligger utanför det område som styrelsen har att beakta.

SIDA hänvisar till ett år 1969 till kommittén avgivet yttrande i ärendet, vari *SIDA* i huvudsak anfört följande.

Löncpolitik är enligt *SIDA*:s uppfattning primärt knappast en biståndsfråga, även om dess betydelse för den ekonomiska och sociala utvecklingsprocessen är påtaglig.

Minimilöner kan av naturliga skäl endast utgå till personer som är löntagare i någon mening. Eftersom i många u-länder en väsentlig del av befolkningen befinner sig inom självhushållningssektorn är det endast en del av dessa länders befolkning som kan komma att beröras av den aktuella åtgärden.

Ett skäl som ibland anförs mot lagstadgad minimilön i u-länder är att sådana länders förmåga att utnyttja sin exportindustris mest konkurrenskraftiga produktionsfaktor därigenom inskränks. Härtill kan enligt *SIDA*:s uppfattning genmälas att det måste vara en viktig uppgift att förhindra att arbetstagare i u-länder liksom annorstädes anställs med löner som är orimligt låga i förhållande till gällande levnadskostnader.

Ett genomfört minimilönesystem kan komma att resultera i att färre nya arbetstillfällen skapas än som skulle ha varit fallet utan ett sådant system. Vid genomförandet kan det också leda till avskedanden, eftersom det kan tänkas gynna införandet av kapitalintensiva produktionsmetoder inom existerande industrier. Samma problem kan väntas uppkomma inom området husligt arbete. Införande av ett sådant system bör därför enligt *SIDA*:s mening kombineras med åtgärder för att bereda produktiv sysselsättning åt befolkningen antingen genom lönearbete eller genom att småjordbrukets produktivitet förbättras. Konventionen och rekommendationen bör bl.a. få till resultat att ILO och andra organisationer intensifierar sina ansträngningar att genom forskning och experiment utveckla den arbetsintensiva typen av industrier. Det

vore möjligen också lämpligt att överväga genomförande av minimilöne-systemet successivt med början inom de näringsgrenar som tillämpar moderna produktionsmetoder.

Risken för att lagstadgade minimilöner kan komma att betraktas också som maximilöner eller normallöner bör enligt SIDA:s mening också beaktas. Minimilönesystemens införande bör därför ske under former, som inte försvårar för de fackliga organisationerna – där sådana finns – att för olika medlemsgrupper förhandla sig fram till löner som överstiger minimilöner.

SAF framhåller att de båda instrumenten har tillkommit med hänsyn till arbetsmarknads- och lönebildningsförhållanden som är vanliga i utvecklingsländerna. Det innebär att de baserar sig på förutsättningar som är främmande för svenska förhållanden. Med hänsyn härtill är det enligt föreningen inte möjligt för Sverige vare sig att ratificera konventionen eller att ansluta sig till rekommendationen.

LO anser att instrumenten kan vara av stort värde för arbetstagare i länder med svag eller obefintlig fackföreningsrörelse och där ett socialt välfärdssystem saknas. För Sveriges vidkommande, där det sedan långa tider existerar ett fungerande förhandlingssystem baserat på väl utbyggda arbetsmarknadsorganisationer och där det dessutom finns ett fungerande socialt system som garanti för individens och familjens minimistandard, saknas f. n. behov av den typ av lagstiftning som förutsätts i konventionen och rekommendationen.

Enligt *TCO:s* mening saknar konventionen och rekommendationen intresse för svenska förhållanden. Emellertid kan instrumenten vara av betydelse vid planering av samarbetet med utvecklingsländerna. De bör därför överlämnas till SIDA för beaktande vid biståndsplaneringen.

ILO-kommittén delar den uppfattning som kommit till uttryck i remissyttrandena, nämligen att ifrågavarande konvention och rekommendation saknar direkt intresse för Sveriges vidkommande. Huruvida de kan ha någon betydelse i samband med det svenska biståndet till utvecklingsländerna bör det i första hand ankomma på SIDA att bedöma. De torde därför böra överlämnas till SIDA för att beaktas vid den framtida biståndsverksamhetens planering. Någon ytterligare åtgärd från statsmakternas sida torde inte vara påkallad.

3. Reviderad konvention om semester

Konferensen upptog till förnyad behandling frågan om revision av existerande konventioner om semester efter en förberedande behandling av detta ärende vid 1969 års arbetskonferens. En konvention antogs i ämnet med 213 röster för, 62 mot och 62 nedlagda. Av de svenska ombuden röstade regerings- och arbetstagarombuden för men arbetsgivarombudet mot konventionens antagande.

Konventionens huvudsakliga innehåll

Liksom vid 1969 års behandling av ärendet blev ett av de första ämnen som kom upp till debatt i det av konferensen för ärendets behandling tillsatta utskottet frågan om vilken räckvidd den planerade revisionen av semesterreglerna skulle ges. Delvis sammanhängande med detta spörsmål var frågan om vilken form som skulle väljas för en nyreglering. Resultatet av den förberedande behandlingen vid 1969 års arbetskonferens hade blivit ett förslag om en ny konvention. Den föreslagna konventionen skulle ersätta 1936 års konvention (nr 52). Genom att den avsågs gälla för alla arbetstagare skulle den emellertid även beröra de särskilda semesterregler som finns i konventionerna 91, från 1949, om betald ledighet för sjömän och 101, från 1952, om semester för jordbruksarbetare samt plantagekonventionen, nr 110, från 1958. Arbetsbyrån hade däremot föreslagit två i sak identiska konventioner, den ena avsedd att gälla för alla arbetstagare med undantag för sjömän och jordbruksarbetare, den andra för jordbruksarbetare. I fråga om sjömannens semesterfrågor hade byrån föreslagit en resolution som innehöll en anmodan till arbetsorganisationens styrelse att initiera sjöfartskommissionen till en snar översyn av bestämmelserna i 1949 års konvention i ljuset av de slutsatser i fråga om semesterrätten som 1970 års arbetskonferens väntades komma till.

Den lösning utskottet slutligen stannade för var en enda konvention, avsedd att gälla för alla arbetstagare utom sjömän (art. 2 mom. 1). Inom denna ram kan emellertid ratificerande stat välja mellan att tillämpa reglerna över hela fältet eller godta konventionsförpliktelserna antingen enbart i vad avser arbetstagare i andra ekonomiska sektorer än jordbruk eller enbart vad gäller jordbruksarbetare (art. 15). I fråga om sjömännen följde utskottet arbetsbyråns resolutionsförslag.

Lösningen har karaktären av en kompromiss som tillkom på arbetstagsidans initiativ med så gott som enhälligt stöd av regeringsombuden men mot arbetsgivarrepresentanternas mening. Den är avsedd att markera arbetsorganisationens uppfattning att enhetliga principer skall gälla för alla arbetstagare i fråga om semester. Samtidigt tar den hänsyn till att ett land kan vara ur stånd att omedelbart tillämpa dessa principer för vissa kategoriers del, särskilt jordbruksarbetarnas, och likaledes till att speciella förhållanden torde behöva beaktas inom sjöfartsnäringen.

Den föreslagna konventionen är avsedd att för ratificerande stat träda i stället för 1936 års allmänna semesterkonvention resp. 1952 års konvention om semester för jordbruksarbetare. 1952 års konvention skall dock alltså stå öppen för nya ratifikationer (art. 16).

Den reviderade konventionen är så uppbyggd att den skall kunna tillämpas både i länder där semesterrätten i första hand grundas på lag-

stiftning i en eller annan form – t. ex. Sverige med bestämmelser i civillag – och i länder där semesterrätten huvudsakligen regleras genom avtal mellan parterna på arbetsmarknaden eller på andra liknande sätt. Avtalssystemet är förhärskande bl. a. i de anglosaxiska länderna. Enligt konventionen behövs således författningsreglering för att bringa konventionen i tillämpning i ett land endast i den mån inte konventionens regler ges verkan genom kollektivavtal eller skiljedom eller på annat sätt som står i överensstämmelse med praxis i det enskilda landet och kan vara ändamålsenligt under de betingelser som råder i landet (art. 1).

Konventionen omfattar, som redan nämnts, alla arbetstagare utom sjömän. Undantag kan emellertid göras för begränsade kategorier arbetstagare, vilkas förhållanden, med konventionens uttryckssätt, ger upphov till särskilda problem av betydande vikt avseende konventionens efterlevnad eller avseende lagstiftningsmässiga eller konstitutionella ämnen. Sådana undantag måste föregås av att berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer hörs, och undantagen måste redovisas i rapporterna till Internationella arbetsorganisationen om konventionens tillämpning (art. 2).

Beträffande semesterns längd bygger konventionen på konstruktionen att varje arbetstagare som konventionen är tillämplig på skall ha en årlig semester av bestämd minimilängd men att denna minimilängd skall bestämmas för varje ratificerande stat av staten själv i en deklaration som bifogas ratifikationen. Minimisemesterns längd kan således variera mellan olika länder som är bundna av konventionen. Den får dock inte understiga tre veckor för ett års tjänst – den regel som är kärnpunkten i konventionen (art. 3 mom. 1–3). I detta sammanhang bör framhållas att konventionens detaljföreskrifter i viss utsträckning anknyter till denna treveckorsnorm i stället för till den semester som enligt vad förut sagts skall gälla för det enskilda landet.

Varje stat som ratificerat konventionen kan i en senare deklaration bestämma att en längre semester än den vid ratifikationen angivna skall gälla (art. 3 mom. 4).

Den som ett år inte har den tjänstetid som krävs för rätt till full semester har enligt konventionen rätt till en semester som är proportionell mot längden av tjänstetiden under året (art. 4). Ett minimikrav på tjänstetid för varje rätt till semester kan dock fastställas på det nationella planet (art. 5 mom. 1).

Sättet för tjänstetidens beräkning i semesterhänseende bestäms också på det nationella planet. Däri ingår att fastställa under vilka betingelser frånvaro från arbetet av sådana skäl utanför arbetstagarens kontroll som sjukdom, skada och moderskap skall likställas med arbetad tid. I den semester som konventionen föreskriver som minimum får inte inräknas allmänna helgdagar och sedvanliga fridagar. Vidare uttrycker konventionen principen att perioder av arbetsoförmåga till följd av

sjukdom eller skada inte får inräknas i denna minimisemester. Betingelserna för principens tillämpning bestäms emellertid nationellt (art. 5 mom. 2-4 och art. 6).

Semesterlönen (art. 7) skall för hela semestertiden motsvara minst arbetstagarens normala eller genomsnittliga lön och däri skall ingå motvärdet i kontanter av naturaförmåner, fränsett ständiga förmåner som utgår vare sig arbetstagaren har semester eller ej (mom. 1). Enligt mom. 2 i artikeln skall semesterlönen utgå i förskott såvida inte annat överenskommits.

Sådan semester som skall utgå i oavbruten följd skall tas ut senast inom ett år och återstoden senast inom 18 månader från utgången av intjänandeåret (art. 9).

Konventionen innehåller också regler om semesterns förläggning, semesterersättning och ogiltighet av en utfästelse att avstå från semester m. m. Av dessa regler bör särskilt nämnas art. 10, enligt vilken i vissa fall samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare om förläggningen av semestern skall äga rum. En bestämmelse i art. 13 medger att särskilda regler ges på det nationella planet för det fall att en arbetstagare under semestern ägnar sig åt förvärvsarbete som strider mot ändamålet med semestern.

Slutligen föreskriver konventionen att effektiva åtgärder, svarande mot det sätt varpå konventionsbestämmelserna ges verkan, skall vidtas för att säkerställa riktig tillämpning och efterlevnad av författningar eller avtalsbestämmelser om semester, genom tillfyllestgörande inspektion eller annorledes.

Svenska bestämmelser

De bestämmelser som bör beaktas vid prövning av frågan om en svensk ratificering av konventionen är lag den 17 maj 1963 (nr 114) om semester. För vissa arbetstagare med radiologiskt arbete gäller lag samma dag (nr 115) om förlängd semester.

Yttranden

Yttranden har avgivits av SAF, LO, TCO och ILO-kommittén.

SAF framhåller att regeln i artikel 7 mom. 2, som innebär att semesterlön skall betalas före semestern såvida inte annat överenskommits, är strängare än motsvarande regel i den svenska semesterlagen. Vidare finns i svensk lag ingen motsvarighet till bestämmelsen i artikel 10 av konventionen, vilken som huvudregel föreskriver att arbetstagaren eller representant för denne skall höras innan tidpunkten för semestern fastställs.

Föreningen påpekar vidare att svensk lag innebär att semestern alltid

skall utgå under det år som är semesterår enligt lagen. Semesterlagen går i detta hänseende längre än konventionens artikel 9, som medger att semestern skjuts över till ett annat år.

Slutligen ifrågasätter föreningen om Sverige kan uppfylla konventionens krav på en minimisemester av tre veckor med hänsyn till helgdagsreglerna i artikel 6, liksom bestämmelserna om tillsyn över konventionens efterlevnad i artikel 14. Sammanfattningsvis kommer föreningen till slutsatsen att det inte är möjligt att ratificera konventionen för svenskt vidkommande.

LO är av den uppfattningen att konventionen kan ratificeras, ehuru det först synes krävas ändringar i semesterlagen. I vart fall torde sådan ändring krävas med hänsyn till artikel 7, mom. 2.

Enligt *TCO:s* mening borde konventionen i sitt reviderade skick ratificeras av Sverige. I syfte att undanröja eventuella ratifikationshinder borde möjligheterna att företa erforderliga justeringar i den svenska semesterlagstiftningen allvarligt prövas.

ILO-kommittén erinrar om att de nordiska ländernas regeringar år 1961 i en gemensam skrivelse till ILO framförde förslag om revision av 1936 års konvention (nr 52) om semester. Anledningen till förslaget var att konventionen framstod som otidsenlig i det att semesterns längd bestämts till bara sex arbetsdagar om året. Genom en revision skulle man eventuellt också lyckas få till stånd ändringar i vissa detaljbestämmelser som utgjorde ratifikationshinder för Norge och Sverige.

Inte heller den nya, reviderade konventionen synes emellertid kunna ratificeras av Sverige utan att gällande svensk semesterlagstiftning ändras. Åtminstone på en punkt torde konventionen innehålla ett klart ratifikationshinder, nämligen då det gäller kravet i artikel 7 mom. 2 att semesterlön skall utbetalas före semesterledigheten såvitt annat ej överenskommits. En sådan bestämmelse är mer vittgående än vad som föreskrivs i den svenska semesterlagen. Såsom framgår av Svenska arbetsgivareföreningens yttrande anser föreningen att det föreligger ratifikationshinder på en rad ytterligare punkter.

Kommittén finner det angeläget att konventionen kan ratificeras av Sverige. I ett nordiskt ämbetsmannautskott pågår f. n. en utredning om harmonisering av de nordiska ländernas semesterlagstiftning. Frågan om i vilka avseenden den svenska semesterlagen innefattar ratifikationshinder kan lämpligen övervägas i anslutning till detta utredningsarbete.

4. Rekommendation om särskilda program för sysselsättning och utbildning av ungdom i utvecklingssyfte

Även frågan om särskilda program för sysselsättning och utbildning av ungdom i utvecklingssyfte slutbehandlades vid 1970 års konferens

efter en första diskussion vid konferensen år 1969. Konferensen antog

med 311 röster, ingen emot och 26 nedlagda en rekommendation i ämnet. Samtliga svenska ombud röstade för rekommendationen.

Rekommendationens huvudsakliga innehåll

Inom det utskott som av konferensen tillsattes för frågans behandling betonades mycket starkt att problemet att finna arbete åt det stora antal ungdomar som nu strömmar till arbetsmarknaden i utvecklingsländerna är en av mänsklighetens allvarligaste frågor. Såväl industri- som utvecklingsländer berörs av detta problem. I avvaktan på dess slutliga lösning måste man skapa möjligheter för att bereda ungdomarna yrkesutbildning och samtidigt främja landets utveckling.

Rekommendationen skiljer på två huvudtyper av program. Den ena avser att tillgodose ungdomar som inte fått del av existerande undervisning eller yrkesutbildning eller kunnat utnyttja de normala sysselsättningsmöjligheterna på arbetsmarknaden. De bör beredas möjligheter att få allmänutbildning, yrkesträning och erfarenhet av arbetslivet så att de kan göra insatser i landets uppbyggnad och själva skaffa sig värdefulla kunskaper. Den andra huvudtypen av program avser unga människor, som redan har en viss utbildning. Dessa människor bör beredas möjlighet att utnyttja sina kunskaper i samhällets tjänst.

Den nya rekommendationen anges vara tillämplig på särskilda program avsedda att sätta ungdomar i stånd att delta i verksamhet som är inriktad på landets ekonomiska och sociala utveckling och att förvärva utbildning, yrkesskicklighet och erfarenhet som på lång sikt underlättar deras framtida förvärvsverksamhet och främjar deras deltagande i samhällslivet. I fortsättningen skiljer rekommendationen på de två huvudtyper av program som nyss angetts.

Vissa allmänna principer räknas upp vilka är tillämpliga på båda typerna. Programmen bör utformas inom ramen för landets utvecklingsplaner och bör samordnas med planer som är inriktade på att uppnå full sysselsättning. Vidare bör programmen inte dubblera eller föregripa andra åtgärder inom den ekonomiska politiken eller utvecklingen av ordinarie undervisnings- eller utbildningsprogram, och de bör inte heller fungera på ett sätt som kan leda till lägre arbetsnormer. De i programmen deltagandes tjänster bör inte utnyttjas till förmån för enskilda personer eller företag. Varje program bör vara inriktat på att värna om människans värdighet samt utveckla personligheten och känslan av individuellt och socialt ansvar. Programmen bör genomföras utan diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, trosbekännelse, politisk uppfattning, nationell härkomst eller socialt ursprung och bör användas för att aktivt främja lika möjligheter och behandling. Programmens mål bör klart anges och regelbundet revideras.

I den del av rekommendationen som behandlar allmänna principer

fastslås vidare att deltagande i de särskilda programmen bör vara frivilligt. Undantag får medges endast genom lagstiftning och om full överensstämmelse föreligger med bestämmelserna i konventionerna om tvångsarbete och sysselsättningspolitik. I rekommendationen lämnas exempel på tillåtna undantag. Det stadgas att, om undantag medges, deltagarna i största möjliga utsträckning bör få välja fritt mellan olika verksamhetsformer och olika regioner inom landet.

Rekommendationen övergår härfter till att separat behandla var och en av de två huvudtyperna av de särskilda programmen. Den första huvudtypen omfattar program som syftar till att ge ungdomar, som i fråga om utbildning eller eljest är missgynnade, sådan utbildning och yrkesskicklighet och sådana arbetsvanor som är nödvändiga för en meningsfull och lönande ekonomisk verksamhet, att förmå ungdomen att delta i landets ekonomiska och sociala utveckling samt att bereda ungdomar som annars skulle vara arbetslösa en nyttig sysselsättning inom ramen för landets ekonomiska och sociala utveckling.

Tiden för deltagande i dessa program bör begränsas för att medge ett så stort antal ungdomar som möjligt att genomgå dem. Programmen bör koncentreras på att förbereda deltagarna för yrken i vilka de har utsikter och möjligheter till nyttigt arbete. Programmen bör vidare innefatta en kompletterande undervisning, som sätts i relation till föreliggande behov, och de bör beakta den roll som deltagarna eventuellt kan spela för att stimulera andra personer och ge dem kvalifikationer för en sådan roll. Arbetsprojekt som utförs i samband med dessa program bör väljas med beaktande av framför allt förväntade bidrag till utvecklingen och deltagarnas sysselsättningsmöjligheter samt deras utbildningsvärde och deras investeringsvärde (uttryckt i relationen kostnader/resultat). Därefter lämnas anvisningar om tjänstgöringsvillkor samt om urval och utbildning av personal, och ett antal rekommendationer lämnas om hjälp åt deltagarna vid deras framtida yrkesval.

Den del av rekommendationen som behandlar den andra huvudtypen av särskilda program – avsedda att stimulera ungdomar som redan har en viss utbildning att delta i sitt lands utveckling – följer i stort sett samma mönster men med vissa modifikationer.

Slutligen innehåller rekommendationen anvisningar om administrativa åtgärder, däri inbegripet deltagande från arbetsgivar-, arbetstagar- och ungdomsorganisationers sida, finansiering, tillsyn och revision av programmen samt om internationellt samarbete.

Yttranden

Över rekommendationen har yttranden inhämtats från arbetsmarknadsstyrelsen, SIDA, SAF, LO, TCO och ILO-kommittén.

Arbetsmarknadsstyrelsen erinrar om att styrelsen i ett tidigare avgivet yttrande över förslag till rekommendation i ärendet framhållit att man alltför ensidigt betonat programmens samhällsnytta, medan individens egna utvecklingsmöjligheter ägnats mindre uppmärksamhet. I den nu föreliggande rekommendationen har man beaktat dessa synpunkter. Bl. a. anges att deltagarna i de särskilda programmen bör i mån av behov få ett visst mått av allmänna kunskaper. Dessutom bör man vid placeringen ta vederbörlig hänsyn till kvalifikationer och anlag samt låta deltagarna i största möjliga utsträckning välja fritt mellan olika verksamhetsgrenar och mellan olika regioner inom landet.

Även i övrigt anser styrelsen att rekommendationen i sin slutliga utformning stämmer väl överens med vad styrelsen tidigare framfört. Styrelsen har därför inget ytterligare att anföra i ärendet.

SIDA hänvisar till yttrande som *SIDA* år 1969 avgav till ILO-kommittén. Häri anförde *SIDA* i huvudsak följande.

Rekommendationen kan betecknas som en modifiering av de konventioner mot tvångsarbete som ILO antog 1930 och 1957. En sådan modifiering är önskvärd, eftersom tvångsarbetskonventionerna inte i tillräcklig grad tog hänsyn till de särskilda förhållanden, som råder i många u-länder och därför fick en utformning, som skapat betydande svårigheter i sådana länder att i lämpliga former mobilisera ungdom för samhällsbyggande och utvecklingsarbete. Det motstånd, som tidigare rests mot tanken att införa generell plikt för u-landsungdom att – eventuellt som ett alternativ till militärtjänst – under en bestämd period delta i sådant uppbyggnadsarbete, har numera fått mindre bärkraft, bl. a. sedan det insetts att frivilligheten i praktiken kan innebära urvalsmetoder, som gynnar eller missgynnar vissa grupper i samhället.

Möjligheten att utnyttja ungdomsprogrammen till en viss grundläggande utbildning av deltagarna ges betydande utrymme i förslagstexten. Vikten av att det tillfälle, som civiltjänsten medför att meddela undervisning i skilda frågor av betydelse för individen och landet inte försummas, bör hävdas med eftertryck.

En noggrann planering av programmen för tjänsten är väsentlig, inte minst för att i möjligaste mån se till att ungdomarna meddelas utbildning och erfarenheter som är tillämpliga på arbetsmarknaden, när programmet avslutats. Samtidigt som det är väsentligt att programmen utformas så att de inte isolerar deltagarna från samhället, utan tvärtom sätter dem i stånd att arbeta för att förbättra det, är det väsentligt att deltagarna själva inte isoleras från utformningen av programmen utan får möjlighet att medverka däri.

SIDA framhåller slutligen betydelsen av att ILO på olika sätt framgent följer utvecklingen av rekommendationens tillämpning i u-länderna och genom lämpliga biståndsåtgärder bidrar till att programmen får en

ändamålsenlig utformning. Verksamhet av detta slag kan alltså tänkas erbjuda möjligheter till ett samarbete med biståndsorgan, vars biståndsregister innefattar volontärtjänst och fredskårsinsatser.

SAF framhåller att de program som åsyftas i rekommendationen främst är avsedda att genomföras i länder med bristande utbildningsresurser och stor arbetslöshet. I Sverige och de flesta övriga industriländer erfordras inte program av detta slag vid sidan av gängse utbildnings- och arbetsmarknadspolitiska åtgärder. För flertalet utvecklingsländer däremot bör programmen kunna bidra till en lösning av sysselsättningsproblemen för ungdom.

Den utformning instrumentet fått möjliggör enligt föreningens mening en anpassning till skiftande förhållanden och förutsättningar i olika länder. Föreningen finner det tillfredsställande att man rekommenderar att deltagande i programmen i princip skall vara frivilligt, och att särskild hänvisning därvid görs till existerande konventioner om tvångsarbete och sysselsättningspolitik.

Det främsta syftet med programmen bör vara att ge deltagarna en god yrkesutbildning för att de skall kunna göra en produktiv insats på den öppna arbetsmarknaden. För att programmen skall kunna praktiskt genomföras krävs en omfattande informations- och rådgivningsverksamhet jämsides med erfarenhetsutbyte mellan länder som prövat olika program. *ILO* bör på olika sätt bistå denna verksamhet.

LO avstår från att yttra sig över rekommendationen med hänsyn till att den huvudsakligen berör förhållandena i utvecklingsländerna. *TCO* finner att rekommendationen kan vara av betydelse vid planeringen av samarbetet med utvecklingsländerna och att den därför bör överlämnas till *SIDA* för beaktande vid biståndsplaneringen.

ILO-kommittén finner inte anledning att i detalj kommentera rekommendationen. Som framgår av rekommendationstexten är instrumentet inriktat på länder och regioner där det finns omedelbara och trängande behov av tillfälliga åtgärder för ungdom vid sidan av ordinarie utbildnings- och sysselsättningsprogram.

För länder med stor arbetslöshet och bristande utbildningsresurser kan givetvis program av detta slag ha stor betydelse för landet som helhet och särskilt för de ungdomar som genom programmen ges sysselsättning och utbildning. Kommittén vill särskilt understryka att ungdomarna bör ges sådan utbildning och praktisk erfarenhet som är tillämplig på arbetsmarknaden när ett program avslutats och att de parallellt med arbete och yrkesutbildning bör få undervisning i allmänna ämnen som ökar deras handlingsberedskap i ett föränderligt samhälle.

I Sverige torde även fortsättningsvis ungdomens behov av utbildning och sysselsättning tillgodoses inom ramen för den normala arbetsmarknads- och utbildningspolitiken. Den antagna rekommendationen saknar därför aktualitet för svenska förhållanden.

På samma sätt som i fråga om de båda instrumenten rörande minimilöner vill kommittén föreslå att rekommendationen inte skall föranleda annan åtgärd än att den överlämnas till SIDA för att vid behov beaktas i samband med bistandsverksamhetens planering.

Departementschefen

Vid Internationella arbetskonferensens femtiofjärde sammanträde, år 1970, antogs dels tre instrument som berör utvecklingsländerna, nämligen en konvention och en rekommendation om minimilöner samt en rekommendation om sysselsättning och utbildning av ungdom i utvecklings-syfte, dels en konvention om semester.

Vad beträffar de tre förstnämnda instrumenten, dvs. *konventionen (nr 131) om fastställande av minimilöner med särskild hänsyn till utvecklingsländerna* och *rekommendationen (nr 135) i samma ämne* samt *rekommendationen (nr 136) om särskilda program för sysselsättning och utbildning av ungdom i utvecklingssyfte* delar jag ILO-kommitténs uppfattning att dessa instrument saknar direkt intresse för svenska förhållanden. Det kan emellertid tänkas att instrumenten kan ha viss betydelse i samband med det svenska biståndet till utvecklingsländerna. I första hand torde en bedömning härav böra ankomma på SIDA. Jag föreslår därför i likhet med ILO-kommittén att instrumenten överlämnas till SIDA för att vid behov beaktas i samband med bistandsverksamhetens planering.

I fråga om *konventionen (nr 132) om semester* vill jag erinra om att denna utgör en revision av 1936 års konvention (nr 52) i samma ämne. Såsom ILO-kommittén framhållit har det för de nordiska länderna sedan länge framstått såsom angeläget att få till stånd en revision av sistnämnda konvention, som på grund av vissa bestämmelser av teknisk art inte kunnat ratificeras av Sverige.

Sedan numera en reviderad semesterkonvention antagits av ILO måste emellertid konstateras att med hänsyn till innehållet i vissa detaljbestämmelser inte heller den reviderade konventionen kan ratificeras av Sverige utan att gällande svenska semesterlagstiftning ändras. Jag delar ILO-kommitténs åsikt att det är angeläget att en svensk ratificering kan komma till stånd.

Enligt ILO-kommitténs mening kan frågan om i vilka avseenden den svenska semesterlagen innefattar ratificeringshinder lämpligen övervägas i anslutning till det utredningsarbete som bedrivs av ett nordiskt ämbetsmannautskott beträffande spörsmålet om harmonisering av de nordiska ländernas semesterlagstiftning. Jag delar denna uppfattning. När resultatet av övervägandena föreligger får frågan tas upp om de lagändringar som behövs för att möjliggöra en ratifikation.

Under återopande av det anförda hemställer jag, att Kungl. Maj:t bereder riksdagen tillfälle

att avge yttrande över vad jag anført om de vid Internationella arbetskonferensens femtiofjärde sammanträde antagna internationella instrumenten.

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

Ur protokollet:

Britta Gyllensten

Convention (No. 131) concerning Minimum Wage Fixing, with Special Reference to Developing Countries

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 Fifty-fourth Session on 3 June 1970, and

Noting the terms of the Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928, and the Equal Remuneration Convention, 1951, which have been widely ratified, as well as of the Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951, and

Considering that these Conventions have played a valuable part in protecting disadvantaged groups of wage earners, and

Considering that the time has come to adopt a further instrument complementing these Conventions and providing protection for wage earners against unduly low wages, which, while of general application, pays special regard to the needs of developing countries, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to minimum wage fixing machinery and related problems, with special reference to developing countries, which is the fifth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and seventy the following Convention, which may be cited as the Minimum Wage Fixing Convention, 1970:

Konvention (nr 131) om fastställande av minimilöner med särskild hänsyn till utvecklingsländerna

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som av styrelsen för Internationella arbetsbyrån sammankallats till Genève och där samlats den 3 juni 1970 till sitt femtiofjärde sammanträde,

som beaktar bestämmelserna i 1928 års konvention om metoder för fastställande av minimilöner och 1951 års konvention om lika lön, vilka vunnit vidsträckt ratificering, samt 1951 års konvention om metoder för fastställande av minimilöner inom jordbruket,

som finner att dessa konventioner lämnat ett värdefullt bidrag till skyddet av eftersatta löntagargrupper,

som finner att tiden nu är inne att antaga ännu ett instrument som kompletterar dessa konventioner och ger löntagarna skydd mot otillbörligt låga löner och som, ehuru allmängiltigt, likväl särskilt beaktar utvecklingsländernas behov,

som beslutat antaga vissa förslag rörande metoder för fastställande av minimilöner och därmed sammanhängande problem med särskild hänsyn till utvecklingsländerna, vilken fråga utgör den femte punkten på sammanträdet dagordning,

och som beslutat att dessa förslag skall taga form av en konvention,

antager denna den tjugooandra dagen i juni månad år nittonhundrasjuttio följande konvention, som kan benämnas 1970 års konvention om fastställande av minimilöner.

Article 1

1. Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to establish a system of minimum wages which covers all groups of wage earners whose terms of employment are such that coverage would be appropriate.

2. The competent authority in each country shall, in agreement or after full consultation with the representative organisations of employers and workers concerned, where such exist, determine the groups of wage earners to be covered.

3. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any groups of wage earners which may not have been covered in pursuance of this Article, giving the reasons for not covering them, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the groups not covered, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such groups.

Article 2

1. Minimum wages shall have the force of law and shall not be subject to abatement, and failure to apply them shall make the person or persons concerned liable to appropriate penal or other sanctions.

2. Subject to the provisions of paragraph 1 of this Article, the freedom of collective bargaining shall be fully respected.

Artikel 1

1. Varje medlem av Internationala arbetsorganisationen som ratificerar denna konvention åtager sig att införa ett system för minimilöner, som omfattar alla grupper av löntagare, vilkas anställningsvillkor är sådana att de lämpligen bör omfattas av systemet.

2. Vederbörande myndighet i varje land skall tillsammans med eller efter ingående samråd med berörda representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, där sådana finns, bestämma vilka grupper av löntagare som skall omfattas av systemet.

3. Varje medlem som ratificerar denna konvention skall i den första rapport angående konventionens tillämpning, som avges enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga, förteckna alla grupper av löntagare som eventuellt inte har kunnat omfattas av systemet i enlighet med denna artikel och samtidigt ange skälen för sådana undantag, och skall i efterföljande rapporter ange dels den ståndpunkt dess lagstiftning och praxis intar i fråga om de icke omfångade grupperna, dels i vilken utsträckning konventionen har genomförts eller avses att genomföras i fråga om sådana grupper.

Artikel 2

1. Minimilöner skall ha samma verkan som lag och skall inte kunna sänkas; underlåtenhet att tillämpa dem skall kunna medföra lämpliga straffpåföljder eller andra påföljder för vederbörande person eller personer.

2. Med förbehåll för bestämmelserna i mom. 1 av denna artikel skall rätten att föra kollektivavtalsförhandlingar till fullo respekteras.

Article 3

The elements to be taken into consideration in determining the level of minimum wages shall, so far as possible and appropriate in relation to national practice and conditions, include—

(a) the needs of workers and their families, taking into account the general level of wages in the country, the cost of living, social security benefits, and the relative living standards of other social groups;

(b) economic factors, including the requirements of economic development, levels of productivity and the desirability of attaining and maintaining a high level of employment.

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall create and/or maintain machinery adapted to national conditions and requirements whereby minimum wages for groups of wage earners covered in pursuance of Article 1 thereof can be fixed and adjusted from time to time.

2. Provision shall be made, in connection with the establishment, operation and modification of such machinery, for full consultation with representative organisations of employers and workers concerned or, where no such organisations exist, representatives of employers and workers concerned.

3. Wherever it is appropriate to the nature of the minimum wage fixing machinery, provision shall also be made for the direct participation in its operation of—

(a) representatives of organisations of employers and workers concerned or, where no such organisations exist, representatives of employers and workers concerned, on a basis of equality;

Artikel 3

De faktorer som skall beaktas vid fastställande av minimilönernas nivå skall, så långt det är möjligt och lämpligt med hänsyn till praxis och förhållandena i varje land, inbegripa

a) arbetstagarnas och deras familjers behov under hänsynstagande till den allmänna lönenivån i landet, levnadskostnader, sociala trygghetsförmåner och andra socialgruppers relativa levnadsstandard;

b) ekonomiska faktorer, däri inbegripet den ekonomiska utvecklingens krav, produktiviteten samt önskvärdheten av att uppnå och vidmakthålla en hög sysselsättningsnivå.

Artikel 4

1. Varje medlem som ratificerar denna konvention skall skapa och/eller vidmakthålla efter nationella förhållanden och krav anpassade metoder, genom vilka minimilöner för de grupper av löntagare som avses i artikel 1 i konventionen kan fastställas och från tid till annan justeras.

2. Åtgärder skall vidtagas för ingående samråd med berörda representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer eller, där sådana organisationer icke finns, med representanter för berörda arbetsgivare och arbetstagare i samband med fastställande och genomförande av samt ändringar i sådana metoder.

3. Där det med hänsyn till metoderna för fastställande av minimilöner är lämpligt skall åtgärder också vidtagas för direkt medverkan i metodernas genomförande av

a) representanter för berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer eller, där sådana icke finns, representanter för berörda arbetsgivare och arbetstagare, på lika villkor;

(b) persons having recognised competence for representing the general interests of the country and appointed after full consultation with representative organisations of employers and workers concerned, where such organisations exist and such consultation is in accordance with national law or practice.

Article 5

Appropriate measures, such as adequate inspection reinforced by other necessary measures, shall be taken to ensure the effective application of all provisions relating to minimum wages.

Article 6

This Convention shall not be regarded as revising any existing Convention.

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.

b) personer med erkänd kompetens att företräda landets allmänna intressen och som utsetts efter ingående samråd med berörda representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer om sådana finns och om sådant samråd står i överensstämmelse med nationell lagstiftning och praxis.

Artikel 5

Lämpliga åtgärder, t. ex. tillfredsställande inspektion förstärkt med andra erforderliga åtgärder, skall vidtagas för att garantera en effektiv tillämpning av alla bestämmelser som berör minimilöner.

Artikel 6

Denna konvention skall icke anses innebära revision av någon existerande konvention.

Artikel 7

De officiella ratifikationerna av denna konvention skall delges Internationella arbetsbyråns generaldirektör och registreras av honom.

Artikel 8

1. Denna konvention är bindande endast 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.

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 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

Artikel 9

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

2. Varje medlem, som ratificerar denna konvention och icke inom ett år efter utgången av den i föregående mom. nämnda tioårsperioden gör bruk av den uppsägningsrätt som medges i denna artikel, skall vara bunden för en ny period av tio år och kan därefter på de i denna artikel föreskrivna villkoren uppsäga konventionen vid utgången av varje tioårsperiod.

Artikel 10

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

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

Artikel 11

Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall för registrering jämlikt artikel 102 av Förenta Nationernas stadga lämna Förenta Nationernas generalsekreterare fullstän-

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 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.

diga upplysningar om varje ratifikation och uppsägning, som registrerats av honom enligt 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 överväga om det finns skäl att på konferensens dagordning uppföra frågan om dess revision, helt eller delvis.

Artikel 13

1. Om konferensen antager en ny konvention, varigenom förevarande konvention helt eller delvis revideras, och den nya konventionen ej föreskriver annat,

a) skall, utan hinder av bestämmelserna i artikel 9, en medlems ratifikation av den nya konventionen i sig innefatta omedelbar uppsägning av förevarande konvention, under förutsättning att den nya konventionen trätt i kraft;

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

2. Förevarande konvention skall likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemmar som ratificerat densamma men icke ratificerat den nya konvention, varigenom förevarande konvention revideras.

Artikel 14

De engelska och franska texterna till denna konvention skall ha lika vilsord.

Bilaga 2

(Översättning)

**Convention (No. 132) concerning
Annual Holidays with Pay (revised
1970)**

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 Fifty-fourth Session on 3 June 1970, and

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

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

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy the following Convention, which may be cited as the Holidays with Pay Convention (Revised), 1970:

Article 1

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

Article 2

1. This Convention applies to all employed persons, with the exception of seafarers.

**Konvention (nr 132) om semester
(reviderad 1970)**

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som av styrelsen för Internationella arbetsbyrå samman kallats till Genève och där samlats den 3 juni 1970 till sitt femtiofjärde sammanträde,

och beslutat anlägga vissa förslag rörande semester, vilken fråga utgör den fjärde punkten på sammanträdet dagordning,

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

antager denna den tjugofjärde dagen i juni månad år nittonhundrasjuttio följande konvention, som kan benämnas 1970 års reviderade semesterkonvention.

Artikel 1

Bestämmelserna i denna konvention skall, i den mån de icke ges verkan genom kollektivavtal, skiljedomar, domstolsavgöranden, lagstadda metoder för fastställande av löner eller på sådant annat med nationell praxis överensstämmande sätt, som kan vara tillämpligt under nationella förhållanden, ges verkan genom nationella lagar eller föreskrifter.

Artikel 2

1. Denna konvention är tillämplig på alla arbetstagare med undantag av sjömän.

2. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention limited categories of employed persons in respect of whose employment special problems of a substantial nature, relating to enforcement or to legislative or constitutional matters, arise.

3. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any categories which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the categories excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

Article 3

1. Every person to whom this Convention applies shall be entitled to an annual paid holiday of a specified minimum length.

2. Each Member which ratifies this Convention shall specify the length of the holiday in a declaration appended to its ratification.

3. The holiday shall in no case be less than three working weeks for one year of service.

4. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a further declaration, that it spec-

2. I den mån det är nödvändigt kan åtgärder vidtagas genom den myndighet som är behörig eller de metoder som är tillämpliga i ett land, efter hörande av berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer där sådana finns, för att från tillämpningen av denna konvention utesluta begränsade kategorier av anställda, vilkas anställning ger upphov till särskilda problem av betydande vikt avseende konventionens efterlevnad eller avseende lagstiftningsmässiga eller konstitutionella ämnen.

3. Varje medlem som ratificerar denna konvention skall i den första rapport angående konventionens tillämpning, som avges enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga, förteckna alla kategorier av personer som kan ha uteslutits med tillämpning av mom. 2 av denna artikel och samtidigt ange skälen för sådana undantag, och skall i efterföljande rapporter ange dels den ståndpunkt dess lagstiftning och praxis intar i fråga om de uteslutna kategorierna, dels i vilken utsträckning konventionen har genomförts eller avses att genomföras i fråga om sådana kategorier.

Artikel 3

1. Varje person på vilken denna konvention är tillämplig skall vara berättigad till en årlig betald semester av en stipulerad minimilängd.

2. Varje medlem som ratificerar denna konvention skall uppge den stipulerade semesterns längd i en deklaration som bifogas dess ratifikation.

3. Semestern skall i intet fall understiga tre arbetsveckor för ett års tjänst.

4. Varje medlem som har ratificerat denna konvention kan senare underrätta Internationella arbetsbyråns generaldirektör genom en ytterligare deklaration att medlemmen

ifies a holiday longer than that specified at the time of ratification.

Article 4

1. A person whose length of service in any year is less than that required for the full entitlement prescribed in the preceding Article shall be entitled in respect of that year to a holiday with pay proportionate to his length of service during that year.

2. The expression "year" in paragraph 1 of this Article shall mean the calendar year or any other period of the same length determined by the competent authority or through the appropriate machinery in the country concerned.

Article 5

1. A minimum period of service may be required for entitlement to any annual holiday with pay.

2. The length of any such qualifying period shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in the country concerned but shall not exceed six months.

3. The manner in which length of service is calculated for the purpose of holiday entitlement shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

4. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, absence from work for such reasons beyond the control of the employed person concerned as illness, injury or maternity shall be counted as part of the period of service.

Article 6

1. Public and customary holidays, whether or not they fall during the

stipulerar en längre semester än den som angivits vid tiden för ratifikationen.

Artikel 4

1. En person, vars tjänstetid under ett år understiger vad som krävs för den fulla semesterrätt som föreskrivits i föregående artikel, skall för nämnda år vara berättigad till en betald semester som är proportionell mot längden av hans tjänstetid under året.

2. Uttrycket »år» i första mom. av denna artikel skall avse kalenderår eller varje annan period av samma längd, som bestämmes av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i det berörda landet.

Artikel 5

1. En minsta tjänstetid kan krävas för rätt till årlig betald semester.

2. Längden av denna minsta tjänstetid skall bestämmas av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i det berörda landet men skall ej överstiga sex månader.

3. Det sätt, på vilket tjänstetidens längd beräknas för semesterrätt, skall fastställas av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land.

4. Under betingelser som skall fastställas av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land skall frånvaro från arbetet av sådana skäl, varöver arbetstagaren ej råder, som sjukdom, skada eller havandeskap räknas in i tjänstetiden.

Artikel 6

1. Allmänna helgdagar och sedvanliga fridagar skall icke, vare sig

annual holiday, shall not be counted as part of the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention.

2. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, periods of incapacity for work resulting from sickness or injury may not be counted as part of the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention.

Article 7

1. Every person taking the holiday envisaged in this Convention shall receive in respect of the full period of that holiday at least his normal or average remuneration (including the cash equivalent of any part of that remuneration which is paid in kind and which is not a permanent benefit continuing whether or not the person concerned is on holiday), calculated in a manner to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. The amounts due in pursuance of paragraph 1 of this Article shall be paid to the person concerned in advance of the holiday, unless otherwise provided in an agreement applicable to him and the employer.

Article 8

1. The division of the annual holiday with pay into parts may be authorised by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. Unless otherwise provided in an agreement applicable to the employer and the employed person concerned, and on condition that the length of service of the person concerned entitles him to such a period, one of the parts shall consist of at least two uninterrupted working weeks.

de infaller under semestern eller ej, räknas in i den minsta årliga semester som föreskrivits i artikel 3 mom. 3 i denna konvention.

2. Under betingelser som skall fastställas av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land får perioder av arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller skada icke inräknas i den minsta årliga semester som föreskrivits i artikel 3 mom. 3 i denna konvention.

Artikel 7

1. Envar som åtnjuter i denna konvention avsedd semester skall under hela semestertiden erhålla minst sin normala eller genomsnittliga lön (inräknat motvärdet i kontanter av varje del av lönen som utgår in natura och som icke är en ständig förmån, utgående vare sig arbetslagaren åtnjuter semester eller ej), beräknad på ett sätt som fastställs av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land.

2. Den ersättning som skall utgå enligt mom. 1 av denna artikel skall utbetalas till arbetslagaren före semestern, såvida icke annat bestämts i en mellan denne och arbetsgivaren gällande överenskommelse.

Artikel 8

1. Uppdelning av den årliga semestern kan medges av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land.

2. Såvida icke annat har bestämts i en mellan vederbörande arbetsgivare och arbetstagare gällande överenskommelse och under förutsättning att arbetstagarens tjänstetid medför rätt till så lång ledighet, skall en av delarna bestå av åtminstone två oavbrutna arbetsveckor.

Article 9

1. The uninterrupted part of the annual holiday with pay referred to in Article 8, paragraph 2, of this Convention shall be granted and taken no later than one year, and the remainder of the annual holiday with pay no later than eighteen months, from the end of the year in respect of which the holiday entitlement has arisen.

2. Any part of the annual holiday which exceeds a stated minimum may be postponed, with the consent of the employed person concerned, beyond the period specified in paragraph 1 of this Article and up to a further specified time limit.

3. The minimum and the time limit referred to in paragraph 2 of this Article shall be determined by the competent authority after consultation with the organisations of employers and workers concerned, or through collective bargaining, or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions.

Article 10

1. The time at which the holiday is to be taken shall, unless it is fixed by regulation, collective agreement, arbitration award or other means consistent with national practice, be determined by the employer after consultation with the employed person concerned or his representatives.

2. In fixing the time at which the holiday is to be taken, work requirements and the opportunities for rest and relaxation available to the employed person shall be taken into account.

Article 11

An employed person who has completed a minimum period of service corresponding to that which may be required under Article 5, paragraph

Artikel 9

1. Sådan årlig semester, som enligt artikel 8 mom. 2 i denna konvention skall utgå i oavbruten följd, skall ges och utnyttjas senast inom ett år, och återstoden av den årliga semestern senast inom aderton månader, räknat från utgången av det år, under vilket semesterrätten intjänats.

2. Varje del av semestern som överstiger ett fastställt minimum kan med vederbörande arbetstagares samtycke uppskjutas utöver den tidrymd som anges i mom. 1 av denna artikel och intill en ytterligare bestämd tidsgräns.

3. Det minimum och den tidsgräns som åsyftas i mom. 2 av denna artikel skall fastställas av behörig myndighet efter berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationers hörande eller genom kollektivavtal eller på sådant annat, med nationell praxis överensslämnande sätt, som kan vara tillämpligt under nationella förhållanden.

Artikel 10

1. Tidpunkten för semestern skall, såvida den icke bestämts genom författning, kollektivavtal eller skiljedom eller på annat med nationell praxis överensslämnande sätt, fastställas av arbetsgivaren efter hörande av arbetstagaren eller dennes representanter.

2. När tidpunkten för semestern bestämmes skall tagas i beräkning såväl de krav arbetet ställer som de möjligheter till vila och avkoppling som står arbetstagaren till buds.

Artikel 11

En arbetstagar, som har fullgjort en sådan minsta tjänstetid som motsvarar vad som kan ha krävts enligt artikel 5 mom. 1 i denna konvention

1, of this Convention shall receive, upon termination of employment, a holiday with pay proportionate to the length of service for which he has not received such a holiday, or compensation in lieu thereof, or the equivalent holiday credit.

Article 12

Agreements to relinquish the right to the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention or to forgo such a holiday, for compensation or otherwise, shall, as appropriate to national conditions, be null and void or be prohibited.

Article 13

Special rules may be laid down by the competent authority or through the appropriate machinery in each country in respect of cases in which the employed person engages, during the holiday, in a gainful activity conflicting with the purpose of the holiday.

Article 14

Effective measures appropriate to the manner in which effect is given to the provisions of this Convention shall be taken to ensure the proper application and enforcement of regulations or provisions concerning holidays with pay, by means of adequate inspection or otherwise.

Article 15

1. Each Member may accept the obligations of this Convention separately—

(a) in respect of employed persons in economic sectors other than agriculture;

(b) in respect of employed persons in agriculture.

2. Each Member shall specify in

skall, då anställningen upphört, erhålla semester svarande mot den tjänstetid, för vilken han icke har erhållit sådan ledighet, ersättning härför eller motsvarande tillgodovande i semesterkassa.

Artikel 12

Överenskommelser att eftergiva rätten till den minsta årliga semester som föreskrivits i artikel 3 mom. 3 i denna konvention, eller att avstå från sådan semester, mot ersättning eller annorledes, skall, alltefter vad som svarar mot nationella förhållanden, vara ogiltiga eller förbjudas.

Artikel 13

Särskilda regler kan fastställas av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land för fall då arbetstagaren under semestern ägnar sig åt förvärvsarbete som strider mot ändamålet med semestern.

Artikel 14

Effektiva åtgärder, svarande mot det sätt på vilket verkan ges denna konventions bestämmelser, skall vidtagas för att säkerställa riktig tillämpning och efterlevnad av författningar eller avtalsbestämmelser om semester, genom tillfyllestgörande inspektion eller annorledes.

Artikel 15

1. Varje medlem kan antaga förpliktelserna i denna konvention separat

a) vad beträffar arbetstagare i andra sektorer av näringslivet än jordbruk;

b) vad beträffar arbetstagare inom jordbruket.

2. Varje medlem skall i sin rati-

its ratification whether it accepts the obligations of the Convention in respect of the persons covered by subparagraph (a) of paragraph 1 of this Article, in respect of the persons covered by subparagraph (b) of paragraph 1 of this Article, or in respect of both.

3. Each Member which has on ratification accepted the obligations of this Convention only in respect either of the persons covered by subparagraph (a) of paragraph 1 of this Article or of the persons covered by subparagraph (b) of paragraph 1 of this Article may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office that it accepts the obligations of the Convention in respect of all persons to whom this Convention applies.

Article 16

This Convention revises the Holidays with Pay Convention, 1936, and the Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952, on the following terms:

(a) acceptance of the obligations of this Convention in respect of employed persons in economic sectors other than agriculture by a Member which is a party to the Holidays with Pay Convention, 1936, shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention;

(b) acceptance of the obligations of this Convention in respect of employed persons in agriculture by a Member which is a party to the Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952, shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention;

(c) the coming into force of this Convention shall not close the Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952, to further ratification.

fikation angiva huruvida medlemmen antager konventionens förpliktelser vad beträffar de arbetstagare som avses i 1 mom. a) av denna artikel, vad beträffar de arbetstagare som avses i mom. 1 b) av denna artikel, eller vad beträffar bägge kategorierna.

3. Varje medlem som vid ratifikationen har antagit konventionens förpliktelser enbart vad beträffar antingen de arbetstagare som avses i 1 mom. a) av denna artikel eller de arbetstagare som avses i 1 mom. b) av denna artikel kan senare underrätta Internationella arbetsbyråns generaldirektör att medlemmen antager konventionens förpliktelser vad beträffar alla personer, på vilka denna konvention är tillämplig.

Artikel 16

Genom denna konvention revideras 1936 års semesterkonvention och 1952 års konvention om semester inom jordbruket under följande villkor:

a) antagande av denna konventions förpliktelser vad beträffar arbetstagare i andra sektorer av näringslivet än jordbruk från en medlems sida, som är bunden av 1936 års semesterkonvention, skall i sig innebära omedelbar uppsägning av sistnämnda konvention;

b) antagande av denna konventions förpliktelser vad beträffar arbetstagare i jordbruket från en medlems sida, som är bunden av 1952 års konvention om semester inom jordbruket, skall i sig innebära omedelbar uppsägning av sistnämnda konvention;

c) ikraftträdandet av denna konvention skall icke hindra framtida ratifikation av 1952 års konvention om semester inom jordbruket.

Artiklarna 17—24

Dessa artiklar är likalydande med artiklarna 7—14 av konventionen (nr 131) om fastställande av minimilöner med särskild hänsyn till utvecklingsländerna, dock att då i artikel 13 av sistnämnda konvention hänvisas till artikel 9, detta i förevarande konvention motsvaras av en i artikel 23 upptagen hänvisning till artikel 19.

Bilaga 3

(Översättning)

Recommendation (No. 135) concerning Minimum Wage Fixing, with Special Reference to Developing Countries

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 Fifty-fourth Session on 3 June 1970, and

Noting the terms of the Minimum Wage-Fixing Machinery Recommendation, 1928, the Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Recommendation, 1951, and the Equal Remuneration Recommendation, 1951, which contain valuable guidelines for minimum wage fixing bodies, and

Considering that experience in more recent years has emphasised the importance of certain additional considerations relating to minimum wage fixing, including that of adopting criteria which will make systems of minimum wages both an effective instrument of social protection and an element in the strategy of economic and social development, and

Considering that minimum wage fixing should in no way operate to the prejudice of the exercise and growth of free collective bargaining as a means of fixing wages higher than the minimum, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to minimum wage fixing machinery and related problems, with special reference to developing countries, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Rekommendation (nr 135) om fastställande av minimilöner med särskild hänsyn till utvecklingsländerna

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som av styrelsen för Internationella arbetsbyrån sammankallats till Genève och där samlats den 3 juni 1970 till sitt femtiofjärde sammanträde,

som beaktar anvisningarna i 1928 års rekommendation om metoder för fastställande av minimilöner, 1951 års rekommendation om metoder för fastställande av minimilöner inom jordbruket samt 1951 års rekommendation om lika lön, vilka innehåller värdefulla riktlinjer för de organ som har till uppgift att fastställa minimilöner,

som finner att erfarenheter från senare år givit vid handen att vissa ytterligare faktorer är av betydelse när det gäller fastställande av minimilöner, särskilt vikten av att sådana kriterier antages som medger att minimilönesystemen blir på en gång ett effektivt instrument för socialt skydd och ett element i den ekonomiska och sociala utvecklingspolitiken,

som finner att fastställande av minimilöner inte i något fall bör få menligt inverka på utövning och främjande av kollektiva förhandlingar,

som beslutat antaga vissa förslag rörande metoder för fastställande av minimilöner och därmed sammanhängande problem med särskild hänsyn till utvecklingsländerna, vilken fråga utgör den femte punkten på sammanträdets dagordning,

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

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and seventy the following Recommendation, which may be cited as the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970:

I. Purpose of Minimum Wage Fixing

1. Minimum wage fixing should constitute one element in a policy designed to overcome poverty and to ensure the satisfaction of the needs of all workers and their families.

2. The fundamental purpose of minimum wage fixing should be to give wage earners necessary social protection as regards minimum permissible levels of wages.

II. Criteria for Determining the Level of Minimum Wages

3. In determining the level of minimum wages, account should be taken of the following criteria, amongst others:

- (a) the needs of workers and their families;
- (b) the general level of wages in the country;
- (c) the cost of living and changes therein;
- (d) social security benefits;
- (e) the relative living standards of other social groups;
- (f) economic factors, including the requirements of economic development, levels of productivity and the desirability of attaining and maintaining a high level of employment.

III. Coverage of the Minimum Wage Fixing System

4. The number and groups of wage earners who are not covered in pursuance of Article 1 of the Minimum

och som beslutat att dessa förslag skall taga form av en rekommendation,

antager denna den tjugoandra dagen i juni månad år nittionhundra-sjuttio följande rekommendation, som kan benämnas 1970 års rekommendation om fastställande av minimilöner.

I. Syftet med fastställande av minimilöner

1. Fastställande av minimilöner bör utgöra ett av elementen i en politik som syftar till att bekämpa fattigdomen och tillfredsställa arbetstagarnas och deras familjers behov.

2. Det grundläggande syftet med fastställandet av minimilöner bör vara att ge löntagarna erforderligt socialt skydd när det gäller lägsta tillåtna lönenivå.

II. Kriterier för att bestämma minimilönenivån

3. Vid bestämmandet av minimilöner bör hänsyn tagas till bl. a. följande kriterier:

- a) arbetstagarnas och deras familjers behov;
- b) den allmänna lönenivån i landet;
- c) levnadskostnaderna och deras förändringar;
- d) sociala trygghetsförmåner;
- e) andra socialgruppers relativa levnadsstandard;
- f) ekonomiska faktorer, däri inbegripet den ekonomiska utvecklingens krav, produktiviteten samt önskvärdheten av att uppnå och vidmakthålla en hög sysselsättningsnivå.

III. Omfattningen av systemet för fastställande av minimilöner

4. De löntagare som inte skyddas enligt artikel 1 i 1970 års konvention om fastställande av minimilöner bör,

Wage Fixing Convention, 1970, should be kept to a minimum.

5. (1) The system of minimum wages may be applied to the wage earners covered in pursuance of Article 1 of the Convention either by fixing a single minimum wage of general application or by fixing a series of minimum wages applying to particular groups of workers.

(2) A system based on a single minimum wage—

(a) need not be incompatible with the fixing of different rates of minimum wages in different regions or zones with a view to allowing for differences in costs of living;

(b) should not impair the effects of decisions, past or future, fixing minimum wages higher than the general minimum for particular groups of workers.

IV. Minimum Wage Fixing Machinery System

6. The minimum wage fixing machinery provided for in Article 4 of the Convention may take a variety of forms, such as the fixing of minimum wages by—

(a) statute;

(b) decisions of the competent authority, with or without formal provision for taking account of recommendations from other bodies;

(c) decisions of wages boards or councils;

(d) industrial or labour courts or tribunals; or

(e) giving the force of law to provisions of collective agreements.

7. The consultation provided for in paragraph 2 of Article 4 of the Convention should include, in particular, consultation in regard to the following matters:

(a) the selection and application of the criteria for determining the level of minimum wages;

räknat i antal och grupper, vara så få som möjligt.

5. 1) Minimilönesystemet kan tillämpas på de löntagare som skyddas enligt artikel 1 i konventionen, antingen genom att man fastställer en enhetlig minimilön som tillämpas allmänt eller genom att man fastställer en serie av minimilöner som tillämpas på särskilda grupper av arbetstagare.

2) Ett system som grundar sig på en enhetlig minimilön

a) behöver inte vara oförenligt med ett fastställande av olika minimilönesatser i skilda regioner eller zoner som är ägnat att ta hänsyn till olikheter i levnadskostnader;

b) bör inte inverka på tidigare eller framtida beslut, varigenom högre minimilöner fastställs än det allmänna minimum för särskilda grupper av arbetstagare.

IV. System för fastställande av minimilöner

6. De metoder för fastställande av minimilöner som anges i artikel 4 i konventionen kan vara av olika slag, t.ex. fastställande av minimilöner genom

a) lagstiftning;

b) beslut av behörig myndighet med eller utan formell skyldighet att taga hänsyn till rekommendationer från andra organ;

c) beslut av lönenämnder eller löneråd;

d) förlikningsnämnder eller arbetsdomstolar; eller

e) upphöjande av kollektivavtalsbestämmelser till lag.

7. Det samråd som föreskrives i artikel 4 mom. 2 i konventionen bör särskilt inriktas på följande ämnen:

a) urval och tillämpning av kriterier för bestämmandet av minimilönenivån;

(b) the rate or rates of minimum wages to be fixed;

(c) the adjustment from time to time of the rate or rates of minimum wages;

(d) problems encountered in the enforcement of minimum wage legislation;

(e) the collection of data and the carrying out of studies for the information of minimum wage fixing authorities.

8. In countries in which bodies have been set up which advise the competent authority on minimum wage questions, or to which the government has delegated responsibility for minimum wage decisions, the participation in the operation of minimum wage fixing machinery referred to in paragraph 3 of Article 4 of the Convention should include membership of such bodies.

9. The persons representing the general interests of the country whose participation in the operation of minimum wage fixing machinery is provided for in Article 4, paragraph 3, subparagraph (b), of the Convention should be suitably qualified independent persons who may, where appropriate, be public officials with responsibilities in the areas of industrial relations or economic and social planning or policy-making.

10. To the extent possible in national circumstances, sufficient resources should be devoted to the collection of statistics and other data needed for analytical studies of the relevant economic factors, particularly those mentioned in Paragraph 3 of this Recommendation, and their probable evolution.

V. Adjustment of Minimum Wages

11. Minimum wage rates should be adjusted from time to time to

b) den minimilönesats eller de minimilönesatser som skall fastställas;

c) periodisk justering av minimilönesatsen eller minimilönesatserna;

d) problem som uppstår vid genomförandet av lagstiftning om minimilöner;

e) insamling av uppgifter och verkställande av utredningar för information åt myndigheter som har till uppgift att fastställa minimilöner.

8. I länder där organ har tillsatts med uppgift att lämna råd åt den i minimilönefrågor behöriga myndigheten eller till vilka regeringen har delegerat ansvaret för beslut i sådana frågor bör den medverkan i metoderna för fastställande av minimilöner som avses i artikel 4 mom. 3 i konventionen innefatta ledamotskap i sådana organ.

9. De personer som representerar landets allmänna intressen och vilkas medverkan i metoderna för fastställande av minimilöner regleras i artikel 4 mom. 3 b) i konventionen bör vara oberoende, med lämpliga kvalifikationer utrustade personer, som där så är lämpligt, kan vara anställda i offentlig tjänst, med ansvar för sådana frågor som relationerna mellan arbetsmarknadens parter eller ekonomisk och social planering eller politikens utformning.

10. I den utsträckning förhållandena i varje land så medger bör tillräckliga medel anvisas för insamling av statistiska uppgifter samt andra upplysningar som behövs för analys av relevanta ekonomiska faktorer, särskilt de i punkt 3 i denna rekommendation angivna, samt den antagliga utvecklingen av sådana faktorer.

V. Justering av minimilöner

11. Minimilönesatser bör från tid till annan justeras med hänsyn till

take account of changes in the cost of living and other economic conditions.

12. To this end a review might be carried out of minimum wage rates in relation to the cost of living and other economic conditions either at regular intervals or whenever such a review is considered appropriate in the light of variations in a cost-of-living index.

13. (1) In order to assist in the application of Paragraph 11 of this Recommendation, periodical surveys of national economic conditions, including trends in income per head, in productivity and in employment, unemployment and underemployment, should be made to the extent that national resources permit.

(2) The frequency of such surveys should be determined in the light of national conditions.

VI. Enforcement

14. Measures to ensure the effective application of all provisions relating to minimum wages, as provided for in Article 5 of the Convention, should include the following:

(a) arrangements for giving publicity to minimum wage provisions in languages or dialects understood by workers who need protection, adapted where necessary to the needs of illiterate persons;

(b) the employment of a sufficient number of adequately trained inspectors equipped with the powers and facilities necessary to carry out their duties;

(c) adequate penalties for infringement of the provisions relating to minimum wages;

(d) simplification of legal provisions and procedures, and other appropriate means of enabling workers effectively to exercise their rights under minimum wage provisions, including the right to recover amounts

ändringar i levnadskostnaderna och till andra ekonomiska förhållanden.

12. I detta syfte torde en översyn av minimilönesatserna i relation till levnadskostnaderna och andra ekonomiska förhållanden böra företas antingen med regelbundna mellanrum eller närhelst en sådan översyn anses lämplig på grund av variationer i levnadskostnadsindex.

13. 1) För att underlätta tillämpningen av punkt 11 i denna rekommendation bör periodiska översikter av landets ekonomiska förhållanden, däri inbegripet tendenser beträffande inkomsten per capita, produktivitet samt sysselsättning, arbetslöshet och undersysselsättning, företas i den utsträckning varje lands resurser medger.

2) Frekvensen av sådana översikter bör bestämmas under hänsynstagande till de nationella förhållandena.

VI. Genomförande

14. Åtgärder för att garantera en effektiv tillämpning av alla bestämmelser om minimilöner, på sätt som föreskrives i artikel 5 av konventionen, bör innefatta:

a) åtgärder för att på ett för arbetstagare som är i behov av skydd begripligt språk sprida kännedom om bestämmelserna om minimilöner, varvid i mån av behov hänsyn bör tas till analfabeter;

b) anställande av ett tillräckligt antal vederbörligen utbildade inspektörer utrustade med erforderliga befogenheter och möjligheter att fullgöra sina uppgifter;

c) lämpliga påföljder för överträdelse av bestämmelserna om minimilöner;

d) förenkling av lagstiftning och procedur samt vidtagande av andra lämpliga åtgärder för att bereda arbetstagarna möjlighet att effektivt göra sin rätt enligt minimilönebestämmelserna gällande, däri inbegri-

by which they may have been underpaid;

(e) the association of employers' and workers' organisations in efforts to protect workers against abuses;

(f) adequate protection of workers against victimisation.

pet rätten att utkräva eventuellt innehållen lön;

e) deltagande av arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer i strävanden att skydda arbetstagarna mot missbruk;

f) tillfredsställande skydd för arbetstagarna mot repressalier.

Bilaga 4

(Översättning)

Recommendation (No. 136) concerning Special Youth Employment and Training Schemes for Development Purposes

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 Fifty-fourth Session on 3 June 1970, and

Recalling the provisions of existing international labour Conventions and Recommendations on the training and employment of young persons, in particular the Unemployment (Young Persons) Recommendation, 1935, the Vocational Training Recommendation, 1962, and the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964, and

Considering that special youth employment schemes and training schemes designed to give young persons the necessary skills to enable them to adapt to the pace of a changing society and to take an active part in the development of their country constitute an approach to youth employment problems, supplementary to those of existing instruments, and

Noting that the problems which this approach is intended to meet have only come into prominence on a wide scale in recent years, and

Considering that it is important to adopt an instrument setting out the objectives, methods and safeguards of such special schemes, in such manner that they would be fully consistent with earlier international labour standards relevant to conditions of service therein, particularly

Rekommendation (nr 136) om särskilda program för sysselsättning och utbildning av ungdom i utvecklings-syfte

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som av styrelsen för Internationella arbetsbyrån sammankallats till Genève och där samlats den 3 juni 1970 till sitt femtiofjärde sammanträde,

som erinrar om bestämmelserna i Internationella arbetsorganisationens redan existerande konventioner och rekommendationer om utbildning och sysselsättning av ungdom, särskilt 1935 års rekommendation om ungdomsarbetslösheten, 1962 års rekommendation om yrkesutbildning och 1964 års konvention och rekommendation om sysselsättningspolitik,

som anser att särskilda program för sysselsättning och utbildning av ungdom, avsedda att ge ungdomarna de kunskaper de behöver för att kunna anpassa sig till ett samhälle i förändring samt för att ta aktiv del i sitt lands utveckling, är en metod för att angripa ungdomens sysselsättningsproblem, som kompletterar i redan existerande instrument angivna metoder,

som konstaterar att de problem, som man härigenom avser att lösa, först under senare år har framträtt i större utsträckning,

som anser det viktigt att ett instrument antages, som anger mål, metoder och garantier för sådana särskilda program på ett sådant sätt, att de blir fullt förenliga med tidigare antagna internationella arbetsnormer, som har betydelse för tjänstgöringsvillkoren inom programmen,

those of the Forced Labour Convention, 1930, and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to special youth employment and training schemes for development purposes, which is the sixth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and seventy the following Recommendation, which may be cited as the Special Youth Schemes Recommendation, 1970.

I. Nature of Special Schemes

1. (1) This Recommendation applies to special schemes designed to enable young persons to take part in activities directed to the economic and social development of their country and to acquire education, skills and experience facilitating their subsequent economic activity on a lasting basis and promoting their participation in society.

(2) These schemes are hereinafter referred to as "special schemes".

2. The following may be regarded as special schemes for the purpose of this Recommendation:

(a) schemes which meet needs for youth employment and training not yet met by existing national educational or vocational training programmes or by normal opportunities on the employment market;

(b) schemes which enable young persons, especially unemployed young persons, who have educational or technical qualifications which are needed by the community for development, particularly in the economic, social, educational or health

särskilt 1930 års konvention om tvångsarbete och 1957 års konvention om avskaffande av tvångsarbete,

som beslutat antaga vissa förslag om särskilda program för sysselsättning och utbildning av ungdom i utvecklingssyfte, vilken fråga utgör den sjätte punkten på konferensens dagordning,

och som beslutat att dessa förslag skall taga form av en rekommendation

antager denna den tjugotredje dagen i juni månad år nittonhundrasjuttio följande rekommendation, som kan benämnas rekommendation om särskilda program för ungdom, 1970.

I. De särskilda programmens art

1. 1) Denna rekommendation omfattar särskilda program avsedda att sätta ungdomar i stånd att delta i verksamhet som är inriktad på landets ekonomiska och sociala utveckling och att förvärva utbildning, yrkesskicklighet och erfarenhet som på lång sikt underlättar deras framtida förvärvsverksamhet och främjar deras deltagande i samhällslivet.

2) Dessa program kallas i det följande »särskilda program».

2. Som särskilda program i denna rekommendations mening kan betraktas:

a) program som i fråga om sysselsättning och utbildning av ungdom fyller behov som ännu inte tillgodosetts av befintliga nationella undervisnings- eller yrkesutbildningsprogram eller av normala möjligheter på arbetsmarknaden;

b) program som gör det möjligt för ungdomar, särskilt arbetslösa ungdomar, vilka har sådan utbildning eller sådana tekniska kvalifikationer som samhället behöver för utveckling, särskilt på det sociala och ekonomiska området samt inom

fields, to use their qualifications in the service of the community.

utbildning och hälsovård, att använda sina kvalifikationer i samhällets tjänst.

II. General Principles

3. (1) Special schemes should be organised within the framework of national development plans where these exist and should, in particular, be fully integrated with human resources plans and programmes directed towards the achievement of full and productive employment as well as with regular programmes for the education and training of young people.

(2) Special schemes should have an interim character to meet current and pressing economic and social needs. They should not duplicate or prejudice other measures of economic policy or the development of regular educational or vocational training programmes nor be regarded as an alternative to these measures and these regular programmes.

(3) Special schemes should not be operated in a manner likely to lower labour standards nor should the services of participants therein be used for the advantage of private persons or undertakings.

(4) Special schemes should provide participants, where appropriate, with at least a minimum level of education.

4. The essential elements of every special scheme should include the safeguarding of human dignity and the development of the personality and of a sense of individual and social responsibility.

5. Special schemes should be administered without discrimination on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin; they should be used for the active pro-

II. Allmänna principer

3. 1) De särskilda programmen bör utformas inom ramen för landets utvecklingsplaner, där sådana finns, och de bör framför allt helt samordnas med planer för mänskliga resurser och med program, som är inriktade på att uppnå full och produktiv sysselsättning liksom med ordinarie undervisnings- och yrkesutbildningsprogram för ungdom.

2) De särskilda programmen bör vara av tillfällig karaktär för att tillgodose omedelbara och trängande ekonomiska och sociala behov. De bör icke dubblera eller föregripa andra åtgärder inom den ekonomiska politiken eller utvecklingen av ordinarie undervisnings- eller yrkesutbildningsprogram och bör inte heller betraktas som ett alternativ till dessa åtgärder och dessa ordinarie program.

3) De särskilda programmen bör icke fungera på ett sätt som kan leda till lägre arbetsnormer. Ej heller bör de i programmen deltagandes tjänster utnyttjas till fördel för enskilda personer eller företag.

4) De särskilda programmen bör, i mån av behov, bibringa deltagarna åtminstone ett minimum av allmänna kunskaper.

4. I varje särskilt programs huvudinnehåll bör ingå att värna om människans värdighet samt att utveckla personligheten och känslan av individuellt och socialt ansvar.

5. De särskilda programmen bör genomföras utan diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, trosbekännelse, politisk uppfattning, nationell härkomst eller socialt ursprung. De bör användas för att ak-

motion of equality of opportunity and treatment.

6. The purposes and objectives of each special scheme and the categories of participants should be clearly defined by the competent authority and should be subject to periodic review in the light of experience.

7. (1) Participation in special schemes should be voluntary; exceptions may be permitted only by legislative action and where there is full compliance with the terms of existing international labour Conventions on forced labour and employment policy.

(2) Schemes in respect of which exceptions may be so permitted may include—

(a) schemes of education and training involving obligatory enrolment of unemployed young people within a definite period after the age limit of regular school attendance;

(b) schemes for young people who have previously accepted an obligation to serve for a definite period as a condition of being enabled to acquire education or technical qualifications of special value to the community for development.

(3) Where exceptions are so permitted, participants should, to the greatest possible extent, be given a free choice among different available forms of activity and different regions within the country and due account should be taken in their assignment of their qualifications and aptitudes.

8. The conditions of service of participants in special schemes should be clearly defined by the competent authority; they should be in conformity with the legal provisions governing minimum age for admission to employment and in harmony with other legal provisions applicable to young persons in regular training or in normal employment.

livt främja lika möjligheter och behandling.

6. Varje särskilt programs mål, syfte och deltagarkategorier bör vara klart definierade av behörig myndighet och bör göras till föremål för regelbunden översyn på grundval av gjorda erfarenheter.

7. 1) Deltagandet i särskilda program bör vara frivilligt. Undantag får medges endast genom lagstiftning och om full överensstämmelse föreligger med föreskrifterna i existerande internationella arbetskonventioner om tvångsarbete och sysselsättningspolitik.

2) De program, från vilka sådana undantag får medges, kan innefatta följande:

a) undervisnings- och yrkesutbildningsprogram, som omfattar obligatoriskt deltagande av arbetslös ungdom inom en bestämd period efter uppnåendet av den åldersgräns då den normala skolplikten upphört;

b) program för ungdom, som på förhand åtagit sig viss tjänstgöring under en bestämd period som ett villkor för att få möjligheter att skaffa sig utbildning eller tekniska kvalifikationer av särskilt värde för samhällets utveckling.

3) Om sådana undantag medgivits bör deltagarna i största möjliga utsträckning få fritt välja mellan olika verksamhetsformer och olika regioner inom landet och vederbörlig hänsyn bör vid deras placering tas till deras kvalifikationer och anlag.

8. Villkoren för deltagarnas tjänstgöring i de särskilda programmen bör klart anges av behörig myndighet. De bör överensstämma med föreskrifterna om minimiålder för användande till arbete samt harmonisera med övriga föreskrifter som gäller för ungdom i ordinarie utbildning eller normal sysselsättning.

9. Participants should continue to have the opportunity of membership in youth or trade union organisations of their choice and of taking part in their activities.

10. There should be formal procedures for appeal by participants against decisions concerning their recruitment, their admission or their conditions of service, as well as informal grievance procedures to deal with minor complaints.

III. Schemes Which Meet Needs for Youth Employment and Training Not Yet Met by Existing National Educational or Vocational Training Programmes or by Normal Opportunities on the Employment Market

A. Purposes

11. As appropriate to national needs and circumstances, special schemes to which this Part of this Recommendation applies should serve one or more of the following specific purposes:

(a) to give young persons who are educationally or otherwise disadvantaged such education, skills and work habits as are necessary for useful and remunerative economic activity and for integration into society;

(b) to involve young persons in national economic and social development, including agricultural and rural development;

(c) to provide useful occupation related to economic and social development for young persons who would otherwise be unemployed.

B. Participation

12. In selecting young persons to participate in special schemes, the following should be taken into account:

(a) age and education, training

9. Deltagarna bör bibehålla möjligheten att vara medlemmar i ungdomssammanslutningar eller fackliga organisationer efter eget fritt val samt att delta i dessas verksamhet.

10. Det bör finnas ett formellt förfarande som gör det möjligt för deltagarna att anföra besvär mot beslut om deras rekrytering, antagande eller tjänstgöringsvillkor samt ett informellt förfarande för behandling av snärre klagomål.

III. Program som fyller behov i fråga om sysselsättning och utbildning av ungdom men som ännu inte tillgodosetts av befintliga nationella undervisnings- eller yrkesutbildningsprogram eller av normala möjligheter på arbetsmarknaden

A. Syften

11. Allt efter landets behov och förhållanden bör de särskilda program, på vilka denna avdelning av rekommendationen äger tillämpning, tjäna ett eller flera av följande syften, nämligen:

a) att ge ungdomar, som i fråga om utbildning eller eljest är missgynnade, sådan utbildning och yrkesskicklighet samt sådana arbetsvanor som är nödvändiga för en meningsfull och lönande ekonomisk verksamhet samt för anpassning till samhället;

b) att förmå ungdomen att delta i landets ekonomiska och sociala utveckling, däri inbegripet jordbruksnäringens och landsbygdens utveckling;

c) att bereda ungdomar som i annat fall skulle vara arbetslösa en i förhållande till ekonomisk och social utveckling nyttig sysselsättning.

B. Deltagande

12. Vid urvalet av ungdomar för deltagande i de särskilda programmen bör hänsyn tagas till följande faktorer:

a) ålder samt eventuell utbild-

and work experience if any, in relation, according to the nature of the scheme, to the aim of extending the opportunities of disadvantaged young persons, to ability to benefit from the scheme and to ability to contribute to the scheme;

(b) mental and physical aptitude for the tasks to be performed, both as a participant and subsequently;

(c) the extent to which the experience to be acquired in the scheme is likely to enhance the further opportunities of the young persons concerned and their potential usefulness in economic and social development.

13. Age-limits for participation which are appropriate to the training offered and the work to be performed in different kinds of special schemes should be specified by the competent authority and should take account of international labour standards regarding minimum age for admission to employment.

14. Special schemes should allow as large a number of young persons as possible to transfer to normal economic activity or to regular educational or vocational training programmes and the period of participation should accordingly be limited.

15. In all special schemes, appropriate action should be taken to ensure that before admission each participant fully understands all the conditions of service, including rules of conduct that may exist, the work content of the scheme, the required training and entitlements during the period and at the time of termination of service.

C. Content of Special Schemes

16. The content of special schemes should be adapted to and may vary, even within one scheme, according

ning, yrkesutbildning och arbetserfarenhet, varvid, beroende på programmets art, bör beaktas nödvändigheten av att öka missgynnade ungdomars möjligheter samt vederbörandes förmåga att tillgodogöra sig programmet och att bidra till dess genomförande;

b) intellektuell och fysisk lämplighet för de uppgifter som de har att utföra under och efter sitt deltagande i programmet;

c) i vilken omfattning den inom programmets ram förvärvade erfarenheten kan förväntas förbättra vederbörande ungdomars vidare utkomstmöjligheter och deras användbarhet i landets ekonomiska och sociala utveckling.

13. Behörig myndighet bör fastställa åldersgränser för deltagandet, vilka bör rätta sig efter den utbildning som erbjuds och det arbete som skall utföras inom olika typer av särskilda program samt taga hänsyn till internationella arbetsnormer om minimiålder för användande till arbete.

14. De särskilda programmen bör underlätta för ett så stort antal ungdomar som möjligt att placeras i normal yrkesverksamhet eller att övergå till ordinarie undervisnings- och yrkesutbildningsprogram och tiden för deltagandet bör därför vara begränsad.

15. Vid varje särskilt program bör man genom lämpliga åtgärder sörja för att varje deltagare före antagandet helt förstår samtliga tjänstgöringsvillkor, däribland eventuella förhållningsregler, det arbete som ingår i programmet, utbildningskraven och deltagarens rättigheter under tjänstgöringen och vid tjänstgöringstidens slut.

C. De särskilda programmens innehåll

16. De särskilda programmens innehåll bör även inom ett och samma program anpassas till och kunna va-

to the age, sex, educational and training level and capacities of the participants.

17. All special schemes should include a brief initial period for—

(a) instruction in matters of importance to all participants, such as, in particular, general safety and health rules and the detailed regulations governing activities under the scheme;

(b) accustoming participants to the conditions of life and work under the scheme and stimulating their interest;

(c) ascertaining the participants' aptitudes with a view to placing them in the type of activity best corresponding to these aptitudes.

18. Participants in special schemes should be provided with a complement of education, including civic, economic and social education, related to their needs and to the needs and aspirations of the country and should be informed of the role and functions of organisations established on a voluntary basis to represent the interests of workers and employers.

19. Special schemes designed, in whole or in part, to provide young persons who have limited opportunities with the skills necessary for useful economic activity should—

(a) concentrate on preparing participants for occupations in which they are likely to find opportunities for useful work, while giving fullest possible consideration to their occupational preferences;

(b) provide participants with a sound basis of practical skills and related theoretical knowledge;

(c) take account of the potential role of participants as a stimulating influence on others, and give them the qualifications necessary for such a role;

rieras efter deltagarnas ålder, kön, skol- och utbildningsnivå samt förmåga.

17. I alla särskilda program bör ingå en kort inledningsperiod i syfte

a) att undervisa deltagarna i frågor av gemensamt intresse, såsom allmänna regler för hälsovård och förebyggande av olycksfall samt detaljregler som gäller för verksamheten inom programmet;

b) att göra deltagarna förtrogna med de levnads- och arbetsvillkor som gäller för programmet samt stimulera deras intresse;

c) att bedöma deltagarnas lämplighet för att möjliggöra placering i sådana sysselsättningar som bäst motsvarar deras förmåga.

18. De personer som deltar i de särskilda programmen bör bibringas en till deras liksom till landets behov och strävanden anpassad kompletterande undervisning, däri inbegripet undervisning i medborgarkunskap samt i ekonomiska och sociala frågor, varvid de bör upplysas om den roll som frivilligt bildade fackliga organisationer spelar och de funktioner de utövar när det gäller att företräda arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen.

19. Särskilda program som helt eller delvis är avsedda att ge ungdomar med begränsade möjligheter sådana färdigheter som behövs för att utöva nyttig yrkesverksamhet bör

a) koncentreras på att förbereda deltagarna för yrken i vilka de har utsikter att finna nyttigt arbete, samtidigt som i största möjliga utsträckning deltagarnas egna yrkesönskemål beaktas;

b) utrusta deltagarna med en solid grund av praktisk yrkesskicklighet och därtill hörande teoretiska kunskaper;

c) beakta den roll som deltagarna eventuellt kan spela för att utöva ett stimulerande inflytande på andra personer och ge dem de kvalifikationer som är nödvändiga för en sådan roll;

(d) facilitate and, as far as possible, ensure—

(i) transition to regular educational or vocational training programmes or to other special schemes for further education or training, particularly of those showing special abilities;

(ii) transition to normal economic activity, in particular by measures designed to ensure the acceptability, in such economic activity, of the qualifications acquired by participants.

20. Special schemes designed, in whole or in part, to involve young persons in economic or social development projects should—

(a) include training, at least to the extent of providing full training as required for the work to be undertaken, and training in relevant health and safety measures;

(b) aim at developing good work practices;

(c) employ participants, where possible, in fields for which they show aptitude and have some qualification.

21. Criteria for selecting work projects for the special schemes referred to in the preceding Paragraph should include the following:

(a) potential contribution to expansion of economic activity in the country or region and, in particular, to expansion of subsequent opportunities for the participants;

(b) training value, with particular reference to occupations in which participants are subsequently likely to find opportunities for useful work;

(c) value as an investment in economic and social development and economic viability, including costs in relation to results;

(d) need for special means of action, implying in particular that the work of participants will not be in

d) underlätta och så långt möjligt säkerställa

i) övergång till gängse utbildningssystem eller, särskilt för dem som visar speciell förmåga, till andra särskilda program för vidareutbildning;

ii) övergång till normal yrkesverksamhet, särskilt genom åtgärder avsedda att få av deltagarna förvärvade meriter godtagna i sådan verksamhet.

20. Särskilda program, som helt eller delvis är avsedda att engagera de unga i ekonomiska eller sociala utvecklingsprojekt, bör

a) innefatta en utbildning, som åtminstone medger att deltagarna får alla nödiga kvalifikationer för det arbete de skall utföra samt utbildning i tillämpliga hälsovårds- och säkerhetsåtgärder;

b) verka för en utveckling av goda arbetsvanor;

c) om möjligt sysselsätta deltagarna inom områden, för vilka de visar fallenhet och har vissa förutsättningar.

21. Kriterier för val av arbetsprojekt för de i punkt 20 omnämnda särskilda programmen bör innefatta:

a) det bidrag till utveckling av landets eller områdets näringsliv och särskilt till deltagarnas framtida utkomstmöjligheter som projektet kan förväntas ge;

b) värdet av utbildningen med särskild hänsyn till de yrken där deltagarna sedermera kan förväntas finna tillfällen till nyttigt arbete;

c) värde som investering i ekonomisk och social utveckling samt ekonomisk livskraft, däri inbegripet kostnader i förhållande till resultat;

d) behov av att vidtaga särskilda åtgärder som bl. a. innebär, att deltagarnas arbete inte skall medföra

unfair competition with that of workers in normal employment.

illojal konkurrens med vanliga arbetstagares arbete.

D. Conditions of Service

22. The conditions of service should comply at least with the following standards:

(a) the duration of service should not normally exceed two years;

(b) certain grounds, such as medical reasons, or family or personal difficulties, should be recognised as justifying the release of participants before the expiry of the normal period of service;

(c) the hours spent in a day and in a week on work and training should be so limited as to allow sufficient time for education and for rest as well as leisure activities;

(d) in addition to such adequate accommodation, food and clothing as may be appropriate to the nature of the special scheme, participants should receive a payment in cash and be offered the opportunity and incentive to accumulate some savings;

(e) in special schemes with a duration of service of one year or more, participants should be granted an annual holiday, where possible with free travel to and from their homes;

(f) as far as possible, participants should be covered by social security provisions applicable to persons working under normal contracts; in any event there should be arrangements for free medical care of participants and for compensation in respect of incapacity or death resulting from injury or illness contracted in the special scheme.

E. Selection and Training of Staff

23. All special schemes should include arrangements which ensure

D. Tjänstgöringsvillkor

22. Tjänstgöringsvillkoren bör åtminstone uppfylla följande krav:

a) tjänstgöringens längd bör normalt inte överskrida två år;

b) vissa faktorer, såsom medicinska skäl eller svårigheter med hänsyn till familjen eller eljest av personlig art, bör godtagas som giltig grund för att deltagare skall få sluta före den normala tjänstgöringsperiodens utgång;

c) de timmar per dag och per vecka som ägnas åt arbete och utbildning bör begränsas så att deltagarna får tillräcklig tid för undervisning och vila samt för fritidsverksamhet;

d) förutom den inkvartering, förplägnad och klädutrustning som kan vara lämplig med hänsyn till det särskilda programmens natur, bör deltagarna erhålla kontant ersättning och erbjudas möjlighet till sparrande och uppmuntras därtill;

e) i särskilda program, där tjänstgöringstiden uppgår till ett år eller mera, bör deltagarna garanteras en årlig betald semester om möjligt med kostnadsfria resor till hemorten och åter;

f) deltagarna bör, där det är möjligt, omfattas av samma regler om social trygghet som gäller för personer med normala arbetsavtal; i varje fall bör åtgärder vidtagas för att bereda deltagarna kostnadsfri medicinsk vård samt ersättning vid invaliditet eller dödsfall på grund av skada eller sjukdom ådragen under deltagande i det särskilda programmet.

E. Urval och utbildning av personal

23. Inom varje särskilt program bör åtgärder vidtagas för att säker-

adequate supervision of participants by trained staff having access to technical and pedagogical guidance.

24. (1) In the selection of staff, emphasis should be placed not only on satisfactory qualifications for and experience in the work to be performed, but also on understanding of young persons, on qualities of leadership and on adaptability. At least some members of the staff should have experience of normal employment outside special schemes.

(2) All possible sources of recruitment of staff should be explored, including the possibility of encouraging participants in special schemes who have shown qualities of leadership to prepare themselves for staff positions.

25. Training of supervisory and other technical staff should include, in addition to such instruction in vocational specialities as may be necessary, at least the following:

(a) training in instruction techniques, with particular emphasis on those used in training young persons;

(b) basic instruction in human relations, with special reference to motivation and work attitudes;

(c) training in work organisation, including the assignment of duties according to the abilities and training level of participants.

26. Training of administrative staff should include, in addition to such instruction in vocational specialities as may be necessary, at least the following:

(a) instruction designed to give the persons concerned an understanding of the objectives of the special scheme and knowledge of applicable labour and youth protection legislation, and of specific rules and regulations governing the scheme;

(b) instruction to provide a suffi-

ställa att deltagarna står under tillsyn av utbildad personal, som har tillgång till teknisk och pedagogisk rådgivning.

24. 1) Vid urvalet av personal bör särskilt avseende fästas inte bara vid tillfredsställande meriter för och erfarenheter av det arbete som skall utföras utan också vid förståelse för ungdom, ledaregenskaper och anpassningsförmåga. Åtminstone några medlemmar av personalen bör ha erfarenhet av normal sysselsättning utanför de särskilda programmen.

2) Alla tillgängliga resurser för personalrekrytering bör inventeras, däri inbegripet möjligheten att stimulera de deltagare i särskilda program som visat ledaregenskaper att själva utbilda sig för personaltjänst.

25. Utbildning av tillsynspersonal och annan teknisk personal bör — förutom eventuellt erforderlig instruktion i yrkesspecialiteter — innefatta minst följande:

a) utbildning i undervisningsmetoder med särskild tonvikt på undervisning av ungdom;

b) grundläggande undervisning om mänskliga relationer, med särskild hänvisning till motivation för och attityder till arbete;

c) utbildning i arbetsorganisation innefattande fördelning av arbetsuppgifter som svarar mot deltagarnas förmåga och utbildningsnivå.

26. Den administrativa personalens utbildning bör — förutom eventuellt erforderlig instruktion i yrkesspecialiteter — innefatta minst följande:

a) undervisning ägnad att bibringa vederbörande förståelse för det särskilda programmens mål samt insikt i tillämplig lagstiftning om arbetar- och ungdomsskydd och i de särskilda regler och stadganden som gäller för programmet;

b) undervisning som ger tillfreds-

cient knowledge of the technical aspects of the work of the scheme;

(c) such instruction in human relations as will facilitate good relations with supervisory and other technical staff and with participants.

F. Assistance to Participants for Their Occupational Future

27. During service in a special scheme, participants should be given information and guidance to assist them in making decisions regarding their occupational future.

28. Participants showing special aptitudes should be helped in all appropriate ways to continue their education and training outside the special scheme on completion of service.

29. Special and immediate efforts should be made to integrate participants rapidly in normal economic activity on completion of their term of service; these should be in addition to the regular efforts by the employment services and all other appropriate bodies.

30. The release of participants from special schemes should as far as possible be related, in time and in number, to the capacity of the economy to absorb new entrants into gainful activity: Provided that in exceptional schemes with a compulsory element the individual's right to leave the scheme after the period of service originally specified should be ensured.

31. Assistance, wherever possible through existing institutions, to former participants who establish themselves on their own account, or as members of a group, might include—

(a) promotion of access to credit, marketing and saving facilities;

(b) continuing contact to provide

ställande kunskaper om de tekniska aspekterna på arbetet inom programmet;

c) sådan undervisning om mänskliga relationer som är ägnad att främja ett gott förhållande mellan tillsynspersonal och annan teknisk personal samt deltagarna.

F. Hjälp åt deltagarna vid deras framtida yrkesval

27. Deltagarna i ett särskilt program bör under tjänstgöringstiden få information och vägledning för att underlätta deras framtida yrkesval.

28. Deltagare som visar särskilda anlag bör på alla lämpliga sätt få hjälp med att efter tjänstgöringstidens slut fortsätta sin utbildning.

29. Särskilda och omedelbara ansträngningar bör göras för att efter tjänstgöringstidens slut snabbt integrera deltagarna i normal ekonomisk verksamhet; dessa åtgärder bör vidtagas utöver dem som arbetsförmedlingen och andra berörda organ normalt vidtar.

30. Avgången av deltagare från de särskilda programmen bör såvitt möjligt med avseende på tidpunkt och antal anpassas till näringslivets förmåga att suga upp ny arbetskraft i förvärvsarbete; när det gäller program av utomordentlig natur, vilka innefattar ett element av tvång, bör dock den enskildes rätt att lämna programmet efter den ursprungligen fastställda tiden garanteras.

31. Tidigare deltagare, som etablerar sig för egen räkning eller som medlemmar i en grupp bör, såvitt möjligt genom befintliga organ, få hjälp med bl. a. följande:

a) åtgärder avsedda att underlätta kredit-, marknadsförings- och sparmöjligheter;

b) fortlöpande kontakt för att sti-

encouragement and necessary technical managerial advice;

(c) in the case of co-operatives, financial and administrative aid as provided for in the Co-operatives (Developing Countries) Recommendation, 1966.

32. To the extent that resources permit, participants should receive on satisfactory completion of service a payment in cash or a payment in kind, such as a tool-kit, designed to assist their establishment in normal economic activity.

IV. Schemes Which Enable Young Persons Who Have Educational or Technical Qualifications Which Are Needed by the Community for Development to Use Their Qualifications in the Service of the Community

33. Special schemes to which this Part of this Recommendation applies should stimulate the interest of young persons in the economic and social development of their country and develop a sense of responsibility to the community.

34. Participants should be employed in fields for which they are specially qualified or in closely related fields.

35. As necessary, the qualifications of participants should be supplemented with training in skills and methods needed for the tasks to be performed.

36. Arrangements should be made under which qualified guidance and advice on problems encountered in their assignment are readily available to participants.

37. The conditions of service should comply at least with the following standards:

(a) the duration of service should not normally exceed two years;

(b) certain grounds, such as medical reasons, or family or personal difficulties, should be recognised as justifying the release of participants

mulera dem och ge dem nödvändiga tekniska råd i företagsledning;

c) när det gäller kooperativa föreningar, ekonomisk och administrativ hjälp i enlighet med vad som anges i 1966 års rekommendation om kooperativa föreningar (utvecklingsländer).

32. I den mån resurserna tillåter bör deltagarna, sedan de på tillfredsställande sätt fullgjort sin tjänstgöring, erhålla ett bidrag i kontanter eller in natura, t. ex. en verktygsuppsättning, som kan underlätta deras etablering i normal ekonomisk verksamhet.

IV. Program, som gör det möjligt för ungdomar med sådan utbildning eller sådana tekniska kvalifikationer som samhället behöver, att använda sina kvalifikationer i samhällets tjänst

33. De särskilda program, på vilka denna avdelning av rekommendationen är tillämplig, bör stimulera ungdomarnas intresse för sitt lands ekonomiska och sociala utveckling samt uppväcka en känsla av ansvar gentemot det allmänna.

34. Deltagarna bör placeras på arbetsuppgifter, för vilka de har särskilda kvalifikationer, eller på nära angränsande uppgifter.

35. Vid behov bör deltagarnas kvalifikationer kompletteras med utbildning i teknik och metoder, som erfordras för de arbetsuppgifter som skall utföras.

36. Åtgärder bör vidtagas för att deltagarna lätt skall ha tillgång till sakkunniga anvisningar och råd i fråga om problem, som uppkommer i deras arbete.

37. Tjänstgöringsvillkoren bör åtminstone uppfylla följande normer:

a) tjänstgöringens längd bör normalt inte överskrida två år;

b) vissa faktorer, såsom medicinska skäl eller svårigheter med hänsyn till familjen eller eljest av personlig art, bör godtagas som gil-

before the expiry of the normal period of service;

(c) work and training schedules should take account of the need of participants for rest and leisure;

(d) in addition to such adequate board and lodging as may be appropriate to the nature of the special scheme, participants should receive an appropriate remuneration;

(e) in special schemes with a duration of service of one year or more, participants should be granted an annual holiday, where possible with free travel to and from their homes;

(f) participants should be covered by any appropriate social security provisions applicable to persons working under normal contracts; in any event there should be arrangements for free medical care of participants and for compensation in respect of incapacity or death resulting from injury or illness contracted in the special scheme.

38. Measures should be taken to facilitate the absorption of participants, after termination of service, into normal employment in their profession or occupation.

V. Administrative Arrangements

39. The direction and co-ordination of special schemes at the national level should be achieved by means of some appropriate body or bodies established by the competent authority.

40. The body or bodies should, wherever possible, include, in addition to government members, representatives of workers', employers' and youth organisations so as to ensure their active participation in the planning, operation, co-ordination, inspection and evaluation of the special schemes.

41. In the performance of these

lig grund för att deltagare skall få sluta före den normala tjänstgöringsperiodens utgång;

c) schemat för arbete och utbildning bör taga hänsyn till deltagarnas behov av vila och fritid;

d) förutom den inkvartering, förplägnad och klädutrustning som kan vara lämplig med hänsyn till det särskilda programmets natur, bör deltagarna erhålla en rimlig ersättning;

e) i särskilda program, där tjänstgöringstiden uppgår till ett år eller mera, bör deltagarna garanteras en årlig betald semester om möjligt med kostnadsfria resor till hemorten och åter;

f) deltagarna bör omfattas av samma regler om social trygghet som gäller för personer med normala arbetsavtal; i varje fall bör åtgärder vidtagas för att bereda deltagarna kostnadsfri medicinsk vård samt ersättning vid invaliditet eller dödsfall på grund av skada eller sjukdom ådragen under deltagande i det särskilda programmet.

38. Åtgärder bör vidtagas för att underlätta för deltagarna att efter avslutad tjänstgöring övergå till normal sysselsättning i sitt yrke.

V. Administrativa åtgärder

39. Ansvar för ledning och samordning av särskilda program på nationell nivå bör åvila ett eller flera organ, som inrättas av vederbörande myndighet.

40. Organet eller organen bör så vitt möjligt bestå av — förutom företrädare för statliga myndigheter — representanter för arbetstagar-, arbetsgivar- och ungdomsorganisationer för att garantera att dessa aktivt deltar i planering, utförande, samordning, inspektion och uppföljning av de särskilda programmen.

41. Vid fullgörandet av sin upp-

tasks the body or bodies should, as necessary, consult voluntary agencies and authorities responsible for such relevant fields as labour, education, economic affairs, agriculture, industry and social affairs.

42. The body or bodies should maintain continuous liaison with the authorities responsible for regular educational and training programmes, in order to ensure co-ordination with a view to the gradual elimination of special schemes as rapidly as possible.

43. The active participation of local authorities should be sought in relation to the choice and implementation of projects within the framework of special schemes.

44. When establishing special schemes, the competent authority should endeavour to provide sufficient financial and material resources and the necessary qualified staff to ensure their full implementation. In this connection particular attention should be given to ways in which the schemes could generate their own sources of income. No financial contribution should be required from the participant or his family.

45. Provision should be made for the systematic inspection and auditing of special schemes.

46. Organisation at the local level should be such as to train and encourage the participants gradually to take a share in the administration of their scheme.

VI. International Co-operation

47. As regards special schemes under which young persons from one country participate in activities directed to the development of another country, the competent authorities and bodies concerned should apply the relevant provisions of this Recommendation as fully as possible

gift bör organet eller organen, i mån av behov, samråda med frivilliga organisationer och myndigheter, som svarar för sådana områden som arbetsmarknad, undervisning, näringsliv, jordbruk, industri och sociala frågor.

42. Organet eller organen bör hålla fortlöpande kontakt med de myndigheter som svarar för ordinarie undervisnings- och utbildningsprogram i syfte att få till stånd samordning så att särskilda program gradvis kan avvecklas så snabbt som möjligt.

43. Vid val och verkställighet av projekt inom ramen för särskilda program bör ett aktivt deltagande av lokala myndigheter eftersträvas.

44. Vid upprättandet av särskilda program bör vederbörande myndighet söka tillhandahålla tillräckliga finansiella och materiella resurser samt erforderlig sakkunnig personal för att säkerställa programmens fullständiga genomförande. Därvid bör särskilt uppmärksammas åtgärder varigenom programmen själva kan skaffa sig egna inkomstkällor. Inget ekonomiskt bidrag bör utkrävas av deltagaren eller hans familj.

45. Åtgärder bör vidtagas för regelbunden inspektion och revision av de särskilda programmen.

46. Organisationen på det lokala planet bör vara så utformad, att deltagarna utbildas och uppmuntras att gradvis medverka i administrationen av sitt program.

VI. Internationellt samarbete

47. När det gäller särskilda program, enligt vilka ungdom från ett land deltagar i verksamhet inriktad på utveckling av ett annat land, bör vederbörande myndigheter och organ i största möjliga utsträckning tillämpa relevanta anvisningar i denna rekommendation inom sina kompe-

in respect of matters within their jurisdiction and should co-operate with each other with a view both to ensuring the application of such provisions to matters requiring joint action and to resolving any difficulties which may arise in connection with such application.

tensområden samt samarbeta med varandra för att dels försäkra sig om att anvisningarna tillämpas i frågor som fordrar gemensamma åtgärder, dels undanröja svårigheter, som kan uppkomma i samband med tillämpningen.

Resolutioner

- I. Resolution om tillägg till den vid konventionen (nr 121) om förmåner vid yrkesskada, 1964, fogade Tabell I — Förteckning över yrkessjukdomar.
- II. Resolution om åtgärder från Internationella arbetsorganisationens sida i fråga om arbetarutbildning.
- III. Resolution om anställning av äldre arbetskraft.
- IV. Resolution om deltagande från Internationella arbetsorganisationens sida i Förenta Nationernas internationella miljövårdskonferens 1972.
- V. Resolution om revision av vissa av Internationella arbetsbyråns utgivna, år 1948 antagna normerande säkerhetsföreskrifter för industriföretag.
- VI. Resolution om yttranderätt för icke statliga delegater till ILO-sammanträden.
- VII. Resolution om årlig betald semester för sjömän.
- VIII. Resolution om fackföreningsrättigheter och deras förhållande till medborgerliga rättigheter.
- IX. Resolution om uppförande på dagordningen för nästa allmänna konferenssammanträde av ett ämne med beteckningen »Arbetstagarrepresentanters skydd inom företaget och åtgärder för att underlätta deras verksamhet».
- X. Resolution om förslag till tilläggsbudget för 1970—1971 avseende bidrag till det internationella yrkesutbildningsinstitutet i Turin.
- XI. Resolution om framställning rörande upphävande av beslut om Lesothos bidrag till Internationella arbetsorganisationen.
- XII. Resolution om eftersläpning av Haitis avgiftsbetalningar till Internationella arbetsorganisationen.
- XIII. Resolution om sammansättningen av Internationella arbetsorganisationens administrativa domstol.
- XIV. Resolution om ändring i reglerna för Internationella arbetsorganisationens tjänstepensionsfond samt erläggande av avgift till fonden.
- XV. Resolution om justering av de pensioner som skall utbetalas från pensionsfonden för tidigare ledamöter i fasta mellanfolkliga domstolen.
- XVI. Resolution om förslag till lån från Internationella arbetsorganisationens fastighetsfond.
- XVII. Resolution om eftersläpning av Bolivias avgiftsbetalningar till Internationella arbetsorganisationen.