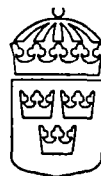


Regeringens proposition

1985/86: 141

med anledning av vissa beslut fattade av
internationella arbetskonferensen vid dess
sjuttioförsta möte



Prop.
1985/86: 141

Regeringen förelägger riksdagen vad som har tagits upp i bifogade utdrag ur regeringsprotokollet den 20 mars 1986 för de åtgärder och det ändamål som föredraganden har hemställt om.

På regeringens vägnar

Ingvar Carlsson

Anna-Greta Leijon

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås att riksdagen godkänner de av internationella arbetsorganisationen (ILO) antagna konventionerna (nr 160) om arbetsmarknadsstatistik och (nr 161) om företagshälsovård. Genom propositionen ges riksdagen även tillfälle att yttra sig över de av ILO antagna rekommendationerna (nr 170) och (nr 171) i samma ämnen samt ILO:s resolution om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 20 mars 1986

Närvarande: statsministern Carlsson, ordförande, och statsråden Feldt, Leijon, Hjelm-Wallén, Andersson, Bodström, Göransson, Gradin, Dahl, R. Carlsson, Holmberg, Hellström, Wickbom, Johansson, Hulterström, Lindqvist

Föredragande: statsrådet Leijon

Proposition med anledning av vissa beslut fattade av internationella arbetskonferensen vid dess sjuttioförsta möte

1 Inledning

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

ILO:s beslutande församling – internationella arbetskonferensen – sammanträder i regel en gång per år. Arbetskonferensen kan enligt artikel 19 i organisationens stadga beträffande förslag, som förts upp på mötets dagordning, besluta antingen om en internationell konvention, avsedd att ratificeras av organisationens medlemmar, eller om en rekommendation, avsedd att övervägas vid lagstiftning eller på annat sätt men utan den bindande karaktär som tillkommer en ratificerad konvention. Om beslutet är av mindre räckvidd eller huvudsakligen av formell innebörd, t. ex. då det gäller en begäran om utredning, brukar det ges formen av en resolution.

Inom ett år eller högst arton månader från avslutandet av ett konferenssammanträde skall varje medlemsstat förelägga landets lagstiftande församling antagna konventioner och rekommendationer för lagstiftning eller andra åtgärder. Varje medlemsstat har vidare skyldighet att underrätta internationella arbetsbyråns generaldirektör om de åtgärder som har vidtagits för att uppfylla denna förpliktelse samt om vilka åtgärder som i övrigt har vidtagits.

Internationella arbetskonferensens sjuttioförsta möte hölls i Genève den 7–25 juni 1985.

Sverige deltog i mötet på sedvanligt sätt med en fullständig delegation, dvs. två regerings-, ett arbetsgivar- och ett arbetstagarombud samt ett antal experter.¹

¹ Genom beslut den 9 maj 1985 utsåg regeringen följande personer att delta i konferensen som ombud, nämligen för regeringen: departementsråden i arbetsmarknadsdepartementet Bert Isacson och Lars Ettarp, för arbetsgivarna: direktören i Svenska arbetsgivareföreningen Johan von Holten; för arbetstagarna: internationelle sekreteraren i Landsorganisationen i Sverige Erik Karlsson.

1985 års arbetskonferens antog dels en konvention (nr 160) och en rekommendation (nr 170) om arbetsmarknadsstatistik, dels en konvention (nr 161) och en rekommendation (nr 171) om företagshälsovård. Vidare antog konferensen bl. a. en resolution om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet. Texterna på engelska och svenska till dessa fem instrument bör fogas som *bilaga 1-5* till regeringsprotokollet i detta ärende.

Jag anhåller att få anmäla frågan om godkännande av konventionerna nr 160 och 161 samt tillämpning av rekommendationerna nr 170 och 171 samt att i korthet få redogöra för resolutionen. I fråga om resolutionen har jag samrått med statsrådet Gradin.

Jag vill i detta sammanhang även få anmäla att jag avser uppdra åt ILO-kommittén att på nytt pröva förutsättningarna för en svensk ratifikation av ILO:s konvention (nr 138) om minimiålder, antagen av arbetskonferensen år 1973 och redovisad för riksdagen i prop. 1974: 6, samt att efter kommitténs behandling återkomma i ärendet.

2 Konventionen och rekommendationen om arbetsmarknadsstatistik

2.1 Bakgrund

Internationella arbetskonferensen antog år 1938 konventionen (nr 63) om arbetslöne- och arbetstidsstatistik. Den skulle tjäna som grund för förbättring och utvidgning av nationell statistik över löner och arbetstid och främja dess internationella jämförbarhet. Konventionen omfattar tre huvudavsnitt, nämligen statistik rörande genomsnittliga arbetsförtjänster och faktiska arbetstimmar i gruv- och tillverkningsindustrierna (del II), statistik rörande tidlönesatser och normalarbetstimmar i gruv- och tillverkningsindustrierna (del III) samt statistik rörande löner och arbetstid i jordbruket (del IV).

Vid anslutning till konventionen nr 63 har ett land kunnat utesluta antingen del II eller del III men inte båda delarna. Även del IV har kunnat uteslutas, ensam eller tillsammans med del II eller del III.

Sverige ratificerade konventionen år 1939 med förbehåll för dess del III (prop. 1939: 16). Endast 35 länder har ratificerat konventionen. Av dessa har bara 17 tillträtt den i alla dess delar, medan sex endast tillträtt en av de tre huvuddelarna.

ILO:s styrelse beslöt i november 1982 att på dagordningen för 1984 års arbetskonferens föra upp frågan om en eventuell revision av konventionen nr 63. Konventionen ansågs föråldrad såväl till omfattning som innehåll. Samtidigt som den endast täcker några av arbetsmarknadsstatistikens områden och då enbart för några näringar, preciserar den detaljer som inte svarar mot aktuella statistikbehov och mot tillgängliga data.

Som ett led i förberedelsearbetet inför förstaårsbehandlingen av ämnet arbetsmarknadsstatistik år 1984 anmodade ILO medlemsstaterna att besvara ett av arbetsbyrån utarbetat frågeformulär. ILO-kommittén tillstyrk-

te i sitt remissvar revision av konventionen nr 63 för att den bättre skulle svara mot nuvarande förhållanden och behov av statistik. Kommittén ville dock inte förorda en ny konvention med den mycket ambitiösa uppläggning som arbetsbyrån förberett. Kommittén ansåg att en ny konvention borde omfatta endast väsentliga basdata medan regler om mer detaljerad statistik borde tas in i en kompletterande rekommendation.

Efter sedvanlig tvåårsbehandling antog internationella arbetskonferensen år 1985 föreliggande konvention (nr 160) och rekommendation (nr 170) om arbetsmarknadsstatistik. Konventionen antogs med röstsiffrorna 422 för, ingen emot och sju nedlagda. Av de svenska ombuden röstade såväl regerings-, som arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanterna för konventionen. Rekommendationen antogs med 414 röster för, ingen emot och tre nedlagda. Samtliga svenska ombud röstade för rekommendationen.

Yttrande över instrumenten har avgetts av ILO-kommittén som i sin tur har inhämtat yttranden från arbetsmarknadsstyrelsen, arbetarskyddsstyrelsen (ASS), statens förlikningsmannarexpedition, statistiska centralbyrån (SCB), Svenska arbetsgivareföreningen, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Landsorganisationen i Sverige och Tjänstemännens centralorganisation.

ILO-kommittén tillstyrker ratifikation av konventionen.

2.2 Konventionens och rekommendationens huvudsakliga innehåll

De nya statistikinstrumenten som således getts formen av en konvention kompletterad med en rekommendation syftar i första hand till att ange en minimistandard för arbetsmarknadsstatistiken i respektive land. De preciserar målen för uppbyggnadsarbetet på området. I andra hand syftar de till en internationell jämförbarhet inom arbetsmarknadsstatistiken; enligt ILO-kommitténs bedömning är de dock alltför generellt formulerade för att vara effektiva i detta avseende. För den internationella jämförbarheten är de riktlinjer som under årens lopp utarbetats inom ILO:s ram av de internationella arbetsmarknadsstatistikerkonferenserna (ICLS) och av andra internationella statistiska organ av större betydelse genom sina mer långtgående preciseringar av periodicitet, definitioner, klassificeringar m. m. Kommittén ansluter sig till denna uppdelning av funktioner mellan instrumenten och anser inte att de mer preciserade riktlinjerna förtär värdet av konventionen och rekommendationen.

Jämfört med 1938 års konvention innebär konventionen nr 160 en väsentlig utvidgning av de statistikområden som bör ingå i medlemsländernas arbetsmarknadsstatistik. I artikel 1 uppräknas de nio ämnesområden, som konventionen omfattar och för vilka ratificerande medlemsstater förbinder sig att successivt efter förmåga bygga ut grundläggande arbetsmarknadsstatistik. I artiklarna 7–15 anges sedan för respektive område vilken omfattning statistiken skall ha. För vart och ett av de nio områdena innehåller rekommendationen i sin tur preciseringar av statistikens periodicitet och klassificeringar m. m.

ILO-kommittén konstaterar att frågan om vilken grad av åtaganden en ratifikation medför regleras i konventionens artikel 16, vari fastställs att varje medlemsstat som ratificerar konventionen skall godta dess skyldigheter vad avser minst en av artiklarna 7–15, dvs. i fråga om minst ett ämnesområde. I samband med ratifikationen skall anges den eller de av artiklarna 7–15 för vilka skyldigheterna godtas.

Medlemsstat som ratificerar konventionen men inte godtagit skyldigheterna i fråga om samtliga nio ämnesområden kan senare anmäla till ILO:s generaldirektör att den godtar skyldigheterna i fråga om ytterligare områden. Även för de områden, i fråga om vilka skyldigheterna inte godtas, skall dock redogörelser lämnas i de tillämpningsrapporter som länderna fortsättningsvis är skyldiga att till följd av en ratifikation lämna enligt artikel 22 i ILO:s stadga.

Artikel 17 anger vidare att det är tillåtet att inledningsvis begränsa omfattningen av den statistik som avses i godtagna artiklar (7–15). En sådan begränsning kan avse kategorier av arbetstagare, arbetsmarknadssektorer, näringsgrenar eller geografiska områden. Om ett land begagnar denna möjlighet till begränsningar skall detta redovisas i den första tillämpningsrapport som enligt stadgans artikel 22 lämnas efter konventionens ikraftträdande. Dessutom erbjuder artikel 17 möjlighet att efter anmälan till ILO:s generaldirektör med ett års varsel införa begränsningar i den tekniska omfattningen av statistiken enligt godtagna artiklar.

Utöver den sedvanliga möjligheten att säga upp ILO-konventioner efter tioårsperioder efter deras ikraftträdande medges i artikel 21 även en möjlighet att efter femårsperioder återkalla godtagandet av skyldigheter i fråga om en eller flera av artiklarna 7–15. Minst en av artiklarna måste dock fortfarande godtas för att konventionen inte skall behöva sägas upp.

ILO-kommittén välkomnar denna möjlighet att återkalla ett godtagande av skyldigheter. Just en sådan möjlighet att dra tillbaka en eller flera – dock inte alla – av artiklarna 7–15, som tidigare accepterats, vid förändrade nationella förutsättningar efterlystes i ILO-kommitténs yttrande över förslaget till konvention. Sådana förändringar kan härröra från en förändrad behovsbild eller från de tekniska eller ekonomiska utgångspunkterna för den statliga statistikproduktionen.

Genom att konventionens bestämmelser sålunda medger successiv anslutning till de statistikområden som omfattas av konventionen, att tillämpningen i fråga om de områden som anges i ratifikationen inledningsvis kan begränsas till att avse vissa kategorier arbetstagare, sektorer, näringsgrenar eller geografiska områden samt genom möjligheten att återkalla en eller flera tidigare accepterade artiklar finner ILO-kommittén att kraven på flexibilitet i syfte att uppnå en hög anslutning väl har tillgodosetts.

Konventionen innehåller i övrigt artiklar om att de senaste standarder och riktlinjer som fastställts inom ramen för ILO skall beaktas (art. 2) och om samråd med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer (art. 3), vilket stämmer med SCB:s praxis i dag. Inget i konventionen skall medföra skyldighet att publicera eller yppa data som kan avslöja information om enskilda individer, hushåll, arbetsställen eller företag (art. 4). Konventionen föreskriver att medlemsstat skall delge ILO den sålunda publicera-

de statistiken samt information om publiceringen (art. 5). Vidare anges (art. 6) att detaljerade beskrivningar av källor, begrepp, definitioner och metoder skall utarbetas och uppdateras, delges ILO samt publiceras av behörig nationell myndighet. I praktiken ställer dessa två artiklar stora krav på distribution till ILO av en betydande mängd statistiska publikationer samt på dokumentation.

Avgörande för om och i vilken utsträckning Sverige kan ratificera konventionen är sålunda vilken statistik som finns eller planeras för att motsvara kraven i artiklarna 7–15, avseende nio olika ämnesområden. Den alldeles övervägande delen av denna statistik är SCB ansvarig för och ILO-kommittén har i sitt yttrande artikel för artikel angivit hur dessa kan uppfyllas, vilket redovisas i avsnitt 2.3 och 2.4.

2.3 Konventionens krav avseende de nio statistikområdena samt kompletterande anvisningar i rekommendationen

Artikel 7 i konventionen behandlar löpande statistik över förvärvsarbetande befolkning, sysselsättning, arbetslöshet och synlig undersysselsättning. Artikelns krav tillgodoses genom de månadsvisa arbetskraftsundersökningarna (AKU) och rekommendationens anvisning (punkt 1(1)) om årlig statistik är därmed också väl tillgodosedd. Likaså är rekommendationens anvisning (punkt 1(2)) om klassificering efter kön, ålder och näringsgren tillgodosedd i AKU. En marginell notering är att åldersgruppen 65–74 år avses undersökas endast en gång per år och att åldersgruppen 75 år och däröver inte alls omfattas.

Artikel 8 behandlar statistik över den förvärvsarbetande befolkningens struktur och fördelning. Rekommendationen (punkt 2(1)) anger en periodicitet om minst en gång vart tionde år. Den statistik som här avses är av den karaktär som vanligtvis ingår i folkräkningar, i Sverige i folk- och bostadsräkningar (FoB). FoB har i Sverige normalt gjorts vart femte år, senast 1985. FoB 85 bygger när det gäller sysselsättningsdata på det årliga sysselsättningsregister som upprättas på basis av underlag från skatteadministrationen, i första hand kontrolluppgifterna från arbetsgivarna. Detta register ger underlag för de sysselsattas klassificering efter näringsgren. I en traditionell blankettinsamling från allmänheten har dessutom insamlats vissa uppgifter av intresse i sammanhanget, nämligen om yrke beträffande dem som betraktas som sysselsatta under mätveckan.

FoB 85 motsvarar kravet i artikel 8 med undantag för de arbetslösa som ingår i artikelns begrepp "förvärvsarbetande befolkning" men inte omfattas av FoB 85. Några förutsättningar för att ta med denna kategori i det årliga sysselsättningsregistret föreligger inte, då uppgifter om de arbetslösa med i detta sammanhang rimlig kvalitet inte kan hämtas från andra källor. Det råder för övrigt stor osäkerhet om eventuella framtida folk- och bostadsräkningar innehåll och utformning. Artikel 8 kan således godtas med tillämpning av artikel 17 beträffande kategorin arbetslösa.

Rekommendationens anvisning (punkt 2(2)) om klassificeringar kan tillgodoses bortsett från yrkesgrupp (eller kvalifikationsnivå) respektive sysselsättningsstatus. Yrkesuppgifter finns som nämnts i FoB 85, men det är

oklart om någon motsvarande insamling kommer att äga rum år 1990 eller i eventuella kommande FoB-ar. Det har också diskuterats att hämta yrkesuppgifter för de förvärvsarbetande från olika administrativa och lönestatistiska material, men denna lösning har ej bedömts lämplig på grund av stora olikheter i klassificeringssystemen och av andra kvalitetsbrister. Inte heller klassificering efter "sysselsättningsstatus (såsom arbetsgivare, egenföretagare, anställd, oavlönad medhjälpande familjemedlem, medlem av producentkooperativ)" är möjlig att göra med nuvarande uppläggning av statistiken. De två sistnämnda kategorierna omfattas ej av sysselsättningsregistret och en särredovisning av arbetsgivare och egenföretagare från anställda kan för närvarande inte göras med tillfredsställande resultat. Några planer på förändring härvidlag föreligger inte heller.

Artikel 9 föreskriver i punkt 1 löpande statistik över genomsnittlig arbetsförtjänst och arbetstid och i punkt 2, där så är lämpligt, statistik över lönesatser och normal arbetstid. Statistiken skall omfatta alla viktiga kategorier av anställda (punkt 1) resp. viktiga yrken eller yrkesgrupper (punkt 2) samt "alla viktiga" (punkt 1) resp. "viktiga" (punkt 2) näringsgrenar. Den skall vara representativ för hela landet. Rekommendationen anger en periodicitet om minst en gång per år. ILO-kommittén tolkar artikeln så att det primära målet för lönestatistik är den statistik som nämns i punkt 1 över genomsnittlig arbetsförtjänst och arbetstid (faktisk eller betald). I punkt 2 anges substitut för denna typ av statistik. Statistik över lönesatser, dvs. enligt avtal eller andra överenskommelser stipulerade löner (tarifflöner, normallöner, minimi- resp. maximilöner), och normal arbetstid skall sammanställas där så är lämpligt.

SCB:s löpande årliga lönestatistik omfattar både privat och offentlig sektor och bygger vad gäller privat sektor i stor utsträckning på material som insamlats av arbetsmarknadsparter; det kompletteras sedan av direktinsamlat material. Denna statistik tillgodoser i huvudsak konventionens krav i artikel 9, punkt 1. ILO-kommittén finner det angeläget att Sverige i sin ratifikation av konventionen kan inkludera det viktiga lönestatistikområdet. I anslutning till godtagandet av artikel 9 bör dock ovan redovisade tolkning av artikeln återges, dvs att statistik över lönesatser och normal arbetstid (punkten 2) ej är ett mål i sig och ej behöver sammanställas om så ej är lämpligt. Denna tolkning finner också stöd i de resonemang som fördes i arbetskonferensens utskott för arbetsmarknadsstatistik.

Vissa kategorier, t. ex. minderåriga, kan ligga utanför statistiken liksom vissa mindre näringsgrenar inom främst tjänstesektorn, men detta synes vara helt förenligt med konventionens krav med tillämpning av artikeln 17. Om SCB, med hänsyn till de ekonomiska resurserna, skulle komma att övergå från löpande årliga till intermittenta undersökningar (t. ex. vartannat år) för vissa näringsgrenar torde detta enligt kommittén inte heller vara ett hinder för godtagande av artikeln; anvisningen om årlig statistik finns i rekommendationen.

Rekommendationens anvisning om klassificeringar i punkt 3 resp. 4 kan tillgodoses av nuvarande statistik.

Artikel 10 föreskriver statistik över lönestruktur och lönespridning inom viktiga näringsgrenar. Enligt rekommendationen, punkt 5(1), bör sådan

statistik göras regelbundet, om möjligt vart femte år. Den statistik det här är fråga om förutsätter tillgång till och bearbetningar av lönedata för enskilda individer. I den löpande årliga lönestatistiken finns sådant underlag för större delen av arbetsmarknaden. Sålunda är hela den offentliga sektorns lönestatistiska material individbaserat liksom större delen av den privata sektorns. SCB har däremot, enligt gällande samarbetsavtal med olika organisationer, inte tillgång till data i form av individuppgifter för den viktiga gruppen industriarbetare. Detta till trots finner ILO-kommittén att artikel 10 kan godtas med tillämpning av artikel 17 beträffande kategorin industriarbetare.

Artikel 11 behandlar statistik över arbetskraftskostnader, omfattande viktiga näringsgrenar. Rekommendationen anger i punkt 6 en periodicitet om minst en gång vart femte år. Den anger också att statistiken bl. a. bör innehålla uppgifter om arbetskraftskostnadernas nivå och sammansättning.

Enligt ILO-kommitténs tolkning innebär konventionen, mot bakgrund också av vad som anges i rekommendationen, långtgående krav på detaljerade undersökningar av intermittent karaktär. En sådan statistik görs inte av SCB i dag. Den löpande arbetskostnadsindex för industrianställda, som SCB utarbetar, har ett mer begränsat innehåll än konventionens intention.

Det skall dock anföras att den officiella lönestatistiken innehåller erforderliga uppgifter över främst lönedelen, som är en stor del av de totala arbetskraftskostnaderna, men för andra slag av arbetskraftskostnader saknas statistik eller kan endast göras grova schablonskattningar.

Skyldigheterna i denna artikel synes därför inte kunna godtas.

Artikel 12 behandlar konsumentprisindex. Artikelns föreskriver bl. a. att index skall avse betydelsefulla befolkningsgrupper eller den totala befolkningen. Rekommendationen anger i punkt 8 en periodicitet av om möjligt en gång i månaden eller åtminstone en gång var tredje månad.

SCB utarbetar konsumentprisindex varje månad och index avser den totala konsumtionen. Härmed är artikelns krav tillgodosedda. De anvisningar som finns i rekommendationens punkt 7, 9 och 10 om publicering bl. a. för viktiga grupper av konsumtionsposter, om revidering av viktsystem och om varuurlval för prisnoteringar är också tillgodosedda av det nuvarande systemet för konsumentprisindex.

Artikel 13 föreskriver statistik över hushållens alternativt familjernas utgifter och, där så är möjligt, också inkomster. Statistiken skall bl. a. omfatta alla typer och storleksgrupper av privata hushåll eller familjer. Enligt rekommendationen, punkt 11(1), bör den göras minst en gång vart tionde år.

Artikelns krav på utgiftsstatistik tillgodoses genom SCB: s intermittenta undersökningar av hushållens utgifter. Sådana undersökningar görs på urvalsbasis och avses, enligt SCB: s i anslagsframställningen för 1986/87 framlagda förslag, göras vart tredje år. För närvarande pågår en undersökning avseende år 1985. Rekommendationens anvisningar om statistikens innehåll och klassificeringar i punkt 11(2) tillgodoses också, även om klassificeringen efter utgiftsklass är bristfällig. Utgiftsklassen bör avse årsutgifter och dessa kan för merparten av konsumtionen endast grovt skattas genom att multiplicera en månads utgifter med 12.

Artikelns krav på inkomststatistik tillgodoses i första hand genom SCB:s årliga inkomstfördelningsundersökningar, som görs på urvalsbasis. Rekommendationens anvisningar om statistikens innehåll och klassificeringar i punkt 11(2) tillgodoses väl genom denna statistik. Även den årliga inkomst- och förmögenhetsstatistiken, som är en totalundersökning, är väl ägnad att tillgodose konventionens krav och rekommendationens anvisningar, även om denna statistik inte är lika utvecklad när det gäller olika inkomstbegrepp, hushållsbegrepp och klassificeringar.

Artikel 14 föreskriver statistik över arbetsolycksfall (punkt 1) och, så långt som möjligt, över arbetssjukdomar (punkt 2). Enligt rekommendationen bör den vara minst årlig.

Den officiella arbetsskadestatistiken (över arbetsolycksfall och arbetssjukdomar samt även olycksfall vid färd till eller från arbetet; de senare omfattas dock inte av konventionen) produceras i samarbete mellan SCB och ASS. Statistiken bygger på ASS informationssystem om arbetsskador (ISA) och utarbetas halvårs- och årsvis.

ILO-kommittén finner i likhet med ASS och SCB att de i konventionen uppställda kraven avseende statistikens omfattning och vad som i rekommendationen anges beträffande periodicitet och indelningsgrunder (punkt 12(1) och 13(1) resp. 12(2) och 13(2)) uppfylls väl i den svenska arbetsskadestatistiken.

Artikel 15, slutligen, behandlar statistiken över arbetskonflikter. Den bör enligt rekommendationen (punkt 14(1)) göras minst årligen. Enligt statens förlikningsmännaexpedition, som ansvarar för denna statistik, finns inga hinder för att godta denna artikel eller att följa rekommendationens anvisningar om klassificering efter åtminstone näringsgren.

2.4 Återstående punkter i rekommendationen

Rekommendationen innehåller, förutom ovan redovisade preciseringar av statistiken inom konventionens nio ämnesområden, en punkt om produktivetsstatistik samt fem punkter om statistisk infrastruktur.

Punkt 15 i rekommendationen behandlar statistik över produktivitet; sådan statistik bör successivt byggas ut och sammanställas samt omfatta viktiga näringsgrenar. SCB utarbetar för närvarande produktivetsstatistik endast för industrin. Produktivetsstatistik är förknippad med stora definitions-, mät- och metodproblem, vilket också framhållits under tillkomsten av de nya instrumenten. Svårigheterna är inte minst påtagliga när det gäller tjänstenäringsarna och den offentliga sektorn. För att utveckla en meningsfull produktivetsstatistik för nu ej täckta områden erfordras ett omfattande utredningsarbete. ILO-kommittén noterar att området produktivetsstatistik kom att ingå endast i rekommendationen och inte också i konventionen, ett förslag som livligt diskuterades i konferensens utskott för arbetsmarknadsstatistik.

Punkt 16 anger att medlemsstaterna bör successivt bygga upp en lämplig statistisk infrastruktur. Denna bör huvudsakligen innehålla:

a) ett arbetsställe- eller företagsregister för urval och för uppgiftsinsamlingar; SCB:s centrala företags- och arbetsställeregister synes väl motsvara detta krav.

- b) ett samordnat system för genomförande av uppgiftsinsamlingar från arbetsställen eller företag; ILO-kommittén hänvisar här till SCB:s avdelningar för företagsstatistik och för arbetsmarknadsstatistik, till nationalräkenskapssystemet som ram för den ekonomiska statistiken med bl. a. samordnade enheter, begrepp och klassificeringar samt till systemet för samordnade företagsurval.
- c) en kapacitet att genomföra en fortlöpande och samordnad serie av nationella undersökningar av hushåll eller enskilda; ILO-kommittén hänvisar här främst till den kompetens som finns hos SCB:s utredningsinstitut för statistik om levnadsförhållanden och intervjuarenhet.
- d) tillgång för statistiska ändamål till administrativa register (med iakttagande av lämpliga skyddsanordningar för deras konfidentiella behandling); ILO-kommittén anför i detta avseende att administrativa register är väsentliga underlag för statistikproduktionen inom arbetsmarknadsområdet, såväl på SCB som på andra statistikproducerande myndigheter.

Punkt 17 anger att standarder för klassificeringar bör fastställas och att alla berörda organ bör uppmanas att efterleva dessa standarder.

Punkt 18 anger att åtgärder bör vidtas för att samordna statistik som sammanställts enligt rekommendationen från olika källor och av olika organ. ILO-kommittén understryker det angelägna i dessa båda punkter och erinrar om SCB:s arbete med och ansvar för statistiska standarder och om SCB:s roll som samordningsorgan i den statliga statistikproduktionen med uppgift att även verka för samordning med annan statistikproduktion. SCB:s väl etablerade samarbete med arbetsmarknadens parter och med myndigheter med intressen på arbetsmarknadsstatistikens område syftar bl. a. till en ökad samordning.

Punkt 19 anger att internationella rekommendationer, standarder och riktlinjer bör beaktas, vilket, som redan nämnts, stämmer med SCB:s praxis idag. Det är enligt ILO-kommittén angeläget att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna ges tillfälle att tillsammans med de statistikproducerande myndigheterna aktivt medverka när internationella normer för arbetsmarknadsstatistiken utarbetas eller revideras.

Punkt 20 tar upp möjligheten till bistånd från ILO vid utformning eller revidering av begrepp, definitioner och metoder och föranleder ingen kommentar.

2.5 Föredraganden

Mitt förslag: Sverige ratificerar ILO-konventionen nr 160. I samband med ratifikationen anges att Sverige godtar konventionens skyldigheter i fråga om artiklarna 7–10 och 12–15. Beträffande artikel 9 anges att ett godkännande är avhängigt av den tolkning som redovisats ovan.

ILO-rekommendationen nr 170 påkallar ingen åtgärd från statsmakternas sida.

ILO-kommitténs förslag: Har redovisats i avsnitt 2.2–2.4 och överensstämmer med mitt förslag.

Remissinstanserna: Samtliga remissinstanser tillstyrker eller har ingenting att invända mot att Sverige ratificerar konventionen. Dock bör den i konventionens artikel 16 angivna möjligheten till undantag/förbehåll utnyttjas. För ett ämnesområde, arbetskraftskostnader (artikel 11), bör för närvarande konventionens skyldigheter inte godtas. Den nya konventionen och rekommendationen reviderar 1938 års konvention (nr 63) om arbetslöne- och arbetstidsstatistik. En svensk ratifikation av konventionen nr 160 innebär att den gamla konventionen upphör att gälla för Sveriges del, vilket ILO-kommittén i sig anser vara en fördel.

Rekommendationen och dess specifikationer av statistikens periodicitet, klassificeringar, innehåll och metoder i övrigt kan enligt ILO-kommittén i huvudsak följas – utom för arbetskraftskostnader – liksom vad som sägs om statistisk infrastruktur. ILO-kommittén noterar i detta sammanhang med tillfredsställelse att rekommendationen anvisar att så gott som samtlig statistik bör klassificeras efter kön.

Skälen för mitt förslag: Jämfört med flertalet andra länder torde Sverige ligga på en hög nivå vad gäller såväl statistikens omfattning som dess kvalitet. Som framgår ovan torde huvudparten av de nya ILO-instrumentens krav kunna tillgodoses. Den svenska statistiken är i flertalet fall mer frekvent, mer omfattande och mer detaljrik än vad som krävs. Endast ifråga om ett av de nio olika ämnesområdena i konventionen, nämligen arbetskraftskostnader, uppfyller Sverige enligt min bedömning inte konventionens krav.

Jag finner således inga hinder föreliggande mot en svensk ratifikation av ILO:s konvention (nr 160) om arbetsmarknadsstatistik. För ett ämnesområde, arbetskraftskostnader (artikel 11), bör visserligen för närvarande konventionens skyldigheter inte godtas, men de kan godtas för övriga ämnesområden. Beträffande vissa av dessa områden kan dock begränsade kategorier behöva undantas tills vidare. Något ställningstagande i denna del är inte nödvändigt förrän Sverige första gången skall rapportera till internationella arbetsbyrån om tillämpningen av konventionen. Däremot bör redan i samband med ratifikationen anges att ett godkännande av artikel 9 (lönestatistik) är avhängigt av den tolkning som redovisats ovan.

Vad gäller rekommendationen anser ILO-kommittén att Sverige utan att några särskilda åtgärder vidtas i stort sett följer denna. Jag delar denna uppfattning.

3 Konventionen och rekommendationen om företagshälsovård

3.1 Bakgrund

Internationella arbetskonferensen antog år 1959 en rekommendation (nr 112) om företagshälsovård. Denna förelades riksdagen genom prop. 1960:22, varvid anmäldes att arbetarskyddsstyrelsen fått i uppdrag att

pröva i vad mån rekommendationens principer borde komma till uttryck i styrelsens anvisningar.

År 1959 antog arbetskonferensen dessutom en resolution, vari ILO:s styrelse anmodades föra upp ämnet företagshälsovård som en särskild punkt på konferensens dagordning i syfte att anta en konvention. Ett krav med samma innebörd restes i en resolution som antogs av arbetskonferensen år 1967. En av ILO tillsatt arbetsgrupp med uppgift att göra en översyn av internationella normer på arbetslivets område lade år 1979 fram sin slutrapport i vilken man bl. a. föreslog att den existerande rekommendationen skulle omarbetas till en konvention. År 1982 fattade ILO:s styrelse beslutet att föra upp ämnet företagshälsovård på arbetskonferensens dagordning.

I sitt svar på internationella arbetsbyråns frågeformulär förordade Sverige utarbetande av en konvention kompletterad med en rekommendation.

Vid förstaårsbehandlingen under arbetskonferensen år 1984 fördes en livlig debatt om det nya instrumentets form i det särskilda utskott som hade att behandla ämnet. Arbetstagargruppen och flertalet regeringsrepresentanter, däribland de nordiska ländernas, argumenterade för såväl en konvention som en rekommendation. Arbetsgivargruppens talesman förespråkade enbart en rekommendation i ämnet. Voteringen i utskottet gav klar majoritet för en konvention kompletterad med en rekommendation, vilket också blev arbetskonferensens beslut.

Överläggningarna i konferensutskottet under andraårsbehandlingen präglades i hög grad av likartade motsättningar som under föregående år. De ursprungliga textförslagen hade dock under förstaårsbehandlingen blivit föremål för en genomgripande omarbetning vilket underlättade utskottsarbetet betydligt.

Efter avslutat utskottsarbete antogs de föreslagna texterna i form av en konvention (nr 161) och en rekommendation (nr 171) om företagshälsovård. Konventionen antogs med 399 röster för, 1 emot och 12 nedlagda.

Av de svenska ombuden röstade regerings- och arbetstagarrepresentanterna för konventionen, medan arbetsgivarrepresentanten lade ned sin röst. Rekommendationen antogs med 354 röster för, ingen emot och 55 nedlagda. De svenska regerings- och arbetstagarrepresentanterna röstade för, under det att arbetsgivarrepresentanten lade ned sin röst.

Yttrande över instrumenten har avgetts av ILO-kommittén, som i sin tur inhämtat yttranden från socialstyrelsen, arbetarskyddsstyrelsen, statens arbetsmiljönämnd, Svenska arbetsgivareföreningen, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens centralorganisation, Centralorganisationen SACO/SR, Föreningen teknisk företagshälsovård och Svensk yrkesmedicinsk förening.

ILO-kommittén tillstyrker ratifikation av konventionen.

3.2 Konventionens och rekommendationens huvudsakliga innehåll

Konventionen innehåller riktlinjer för en nationell politik om företagshälsovård samt avsnitt som närmare anger företagshälsovårdens uppgifter, organisation och verksamhetsvillkor samt allmänna bestämmelser.

Enligt konventionens bestämmelser skall företagshälsovården huvudsakligen anförtros förebyggande och rådgivande uppgifter. I konventionen fastslås att företagshälsovården successivt skall byggas ut till att omfatta alla anställda inom såväl offentlig som enskild sektor och inom alla branscher och företag. Utbyggnaden av företagshälsovården skall ske i samverkan med arbetsmarknadens parter.

I konventionen föreskrivs att företagshälsovården bör ha till uppgift att identifiera och bedöma hälsoriskerna på arbetsplatsen, ge råd om arbetets planering och organisation, övervaka arbetstagarnas hälsa i samband med arbetet, lämna råd och information om hälsa, säkerhet och hygien i arbetet samt ifråga om ergonomi och skyddsutrustning, främja arbetsanpassning och yrkesmässig rehabilitering, organisera första hjälpen m. m.

Medlemsstaterna uppmanas att vidta åtgärder för att införa företagshälsovård med stöd av lagstiftning eller med stöd av kollektivavtal träffade mellan arbetsmarknadens parter, eller på annat sätt som godkänns av behörig instans efter samråd med parterna.

Företagshälsovården bör enligt konventionen ha en multidisciplinär inriktning, vara professionellt oberoende, knuten till det lokala arbetsmiljöarbetet och, när så är lämpligt, samverka med annan hälsovårdsverksamhet. Behörig myndighet skall fastställa kompetenskrav för företagshälsovårdens personal med hänsyn till deras uppgifter och enligt landets lagar och praxis. Företagshälsovården skall informera om förekomst av ohälsa bland arbetstagare och arbetsfrånvaro av hälsoskäl i syfte att fastställa om det finns samband mellan sjukfrånvaro och eventuella hälsorisker i arbetet.

I rekommendationen återkommer innehållet i konventionstexten mera detaljerat under fem huvudavsnitt. I likhet med konventionen upptar rekommendationen således riktlinjer för nationell politik och verksamhetsvillkor.

I rekommendationen anges att parterna på arbetsmarknaden bör delta i utbyggandet av företagshälsovård. Parterna bör även ha inflytande på beslut avseende företagshälsovårdens organisation och verksamhet samt tjänstetillsättningar.

Rekommendationen ger också vägledning för inrättande av företagshälsovård som en integrerad del av samhällets hälso- och sjukvård i länder, där förutsättningarna för partssamverkan är sämre utvecklade.

Enligt rekommendationen bör företagshälsovården ge samma service till anställda i multinationella företag, oberoende av i vilket land de är belägna.

De nyantagna instrumenten syftar till att komplettera vissa äldre ILO-instrument, främst konventionen (nr 135) om arbetstagarnas representanter och konventionen (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö. Dessa båda konventioner har tillträtts av Sverige (prop. 1972: 10 resp. 1981/82: 166). Rekommendationen nr 171 ersätter dessutom 1959 års rekommendation om företagshälsovård.

Mitt förslag: Sverige ratificerar ILO-konventionen nr 161. ILO-rekommendationen nr 171 påkallar ingen åtgärd från statsmakternas sida.

ILO-kommitténs förslag: Överensstämmer med mitt förslag.

Remissinstanserna: Samtliga remissinstanser tillstyrker eller har inget att invända mot att Sverige ansluter sig till konventionen.

Skälen för mitt förslag: Det svenska synsättet på företagshälsovård (prop. 1984/85: 89, SoU 1984/85: 13, rskr 172) överensstämmer mycket väl med innehållet i konventionen. Den svenska uppfattningen att företagshälsovården i huvudsak skall ha förebyggande uppgifter och utgöra en utredande och rådgivande expertresurs ligger i linje med artiklarna 2 och 5 i konventionen. Avsikten att bygga ut företagshälsovården till att omfatta alla yrkesverksamma motsvarar ambitionen att alla arbetstagare på sikt skall ha tillgång till företagshälsovård, såsom det fastslås i artikel 3 i konventionen.

Utbyggnaden av företagshälsovården på grundval av avtal mellan arbetsmarknadens parter tillgodoser de alternativ till reglering av företagshälsovården som föreskrivs i artiklarna 6 och 7. Detta gäller även den nya bestämmelsen (3 kap. 2 §) som införts i arbetsmiljölagen (1977: 1160) från och med 1 januari 1986, genom vilken yrkesinspektionen i enskilda fall kan förelägga en arbetsgivare att ansluta sina anställda till företagshälsovård. Jag vill i detta sammanhang även erinra om den i arbetsmiljölagen från och med 1 januari i år införda bestämmelsen (6 kap. 9 §) som innebär att företagshälsovården knyts närmare till anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten. Detta ligger i linje med konventionens artiklar 5 (g) och (h). Med hänvisning till punkt 46 i rekommendationen angående finansiering av företagshälsovård vill jag även nämna förordningen (1985: 326) om bidrag till företagshälsovård. Jag finner att någon ändring av svensk lagstiftning eller praxis inte erfordras med anledning av konventionen eller rekommendationen.

4 Resolutionen om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet

4.1 Bakgrund

ILO har sedan lång tid tillbaka ägnat intresse åt kvinnornas situation i arbetslivet och ett antal instrument har utarbetats på detta område. Sedan 1970-talet har perspektivet vidgats till att gälla jämställdhet mellan kvinnor och män. År 1975 antogs sålunda en deklaration och en aktionsplan om lika möjligheter och behandling för kvinnliga arbetstagare. Dessa texter redovisades för riksdagen genom prop. 1975/76: 126. Vidare antogs på nordiskt initiativ en separat jämställdhetsresolution, i vilken ILO:s styrelse bl. a.

uppmånades att snarast sätta upp frågan om arbetstagare med familjeansvar på konferensens dagordning. Så skedde och efter sedvanlig tvåårsbehandling antogs år 1981 konventionen (nr 156) och rekommendationen (nr 165) om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar (prop. 1981/82: 166).

Inför FN:s tredje kvinnokonferens år 1985 beslöt ILO:s styrelse att på arbetskonferensens dagordning föra upp ämnet "Lika möjligheter och lika behandling för män och kvinnor i arbetslivet" för en allmän diskussion, vilket innebär att konferensen i likhet med år 1975 inte hade möjlighet att låta arbetet leda fram till något instrument i form av konvention eller rekommendation.

Som underlag för det av konferensen tillsatta utskottets behandling av ämnet hade internationella arbetsbyrån utarbetat ett dokument med en bred analys av kvinnliga arbetstagares situation i olika delar av världen. Rapporten redovisar också ILO:s verksamhet för att förbättra kvinnors villkor genom bl. a. utarbetande av normer, forskning och biståndsverksamhet.

Utskottsarbetet inleddes med en tre dagar lång allmän debatt. Ett sextio-tal talare kommenterade arbetsbyråns rapport och förslag. De flesta redovisade situationen, problem och vidtagna åtgärder i det egna landet. Flertalet medlemsländer hade infört lagstiftning som förbjuder diskriminering på grund av kön och inrättat särskilda organ för att främja jämställdheten.

Mot slutet av den allmänna debatten presenterade ordföranden förslag till slutsatser. Till dessa anmäldes sammanlagt 282 ändringsförslag, inklusive ett från arbetstagargruppen med utkast till en resolution. Åtskilliga förslag väckte lång och livlig debatt. Efter många kompromisser kunde utskottet enhälligt anta ett förslag till resolution och slutsatser.

Resolutionen och slutsatserna antogs därefter av arbetskonferensen utan omröstning.

4.2 Resolutionen

ILO:s resolution år 1985 om "lika möjligheter och lika behandling för män och kvinnor i arbetslivet" omfattar dels en preambel, dels slutsatser med rekommendationer om nationella åtgärder samt åtgärder från ILO:s sida.

Preambeln bekräftar ånyo giltigheten av 1975 års deklARATION och aktionsplan. Den uppmanar medlemsstaterna att vidta åtgärder i enlighet med slutsatserna samt ratificera och tillämpa ILO:s jämställdhetskonventioner och -rekommendationer. Utöver ett uppdrag till ILO:s styrelse att presentera resolutionen vid FN:s kvinnokonferens i Nairobi i juli 1985 innehåller den en uppmaning till styrelsen att i övrigt beakta slutsatserna i den fortsatta verksamheten.

Slutsatserna inleds med en kort sammanfattning av utvecklingen under de gångna tio åren, följd av två huvudavsnitt, ett som behandlar nationella åtgärder och ett om åtgärder inom ramen för ILO.

Det första avsnittet räknar upp en rad åtgärder under följande rubriker: Lika tillgång till arbete och utbildning, Lika lön, Arbetsvillkor och arbets-

miljö, Skydd vid havandeskap och barnsörd, Arbetstagare med familjeansvar, Social trygghet, Deltagande (i beslutsprocesser), Administrativa arrangemang för att främja lika möjligheter och behandling samt Förbättrad statistik.

Det andra avsnittet behandlar åtgärder inom ramen för ILO. Mycket i linje med det nordiska resolutionsförslaget år 1975 uppmanas ILO:s styrelse att överväga behovet av nya internationella normer rörande lika möjligheter och behandling för kvinnor och män i arbetslivet i syfte att komplettera nuvarande normer. En översyn bör göras av de instrument som påbjuder särskilt skydd för kvinnor i arbetslivet för att se huruvida dessa konventioner är adekvata i dag. Frågan om lika möjligheter och behandling skall uppmärksammas då dagordning fastställs för kommande regionala konferenser och industrikommittémöten. ILO skall fortsätta insamla och utvärdera statistik, bedriva forskning och utge publikationer i frågor som rör kvinnliga arbetstagare. ILO måste vidare se till att såväl kvinnor som män både är ansvariga för och drar nytta av de biståndsinsatser där ILO medverkar.

Resolutioner antagna av arbetskonferensen har inte samma status som konventioner och rekommendationer. Det finns inte något krav i ILO:s stadga att de skall föreläggas resp. stats lagstiftande församling och ILO följer inte på samma sätt upp deras tillämpning i medlemsländerna. Jag anser dock att ILO:s resolution år 1985 om lika möjligheter och behandling för män och kvinnor i arbetslivet inte bara utgjort ett viktigt bidrag till FN:s tredje kvinnokonferens. Som ett av arbetskonferensens tre parter enhälligt antaget dokument bör den framöver kunna utgöra ett stöd för dem som arbetar för ökad jämställdhet i arbetslivet, såväl i parternas inbördes diskussioner som inom ramen för myndigheternas verksamhet. *ILO:s styrelse har med resolutionen fått förnyat mandat att driva jämställdhetsfrågorna i organisationens verksamhet.*

5 Hemställen

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen
dels föreslår riksdagen att godkänna konventionerna (nr 160) om arbetsmarknadsstatistik och (nr 161) om företagshälsovård,
dels lämnar riksdagen tillfälle yttra sig över vad jag i övrigt anfört om de vid internationella arbetskonferensens sjuttioförsta möte antagna instrumenten.

6 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition förelägga riksdagen vad föredraganden har anfört för de åtgärder och det ändamål som föredraganden har hemställt om.

Convention (No. 160) Concerning Labour Statistics

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 Seventy-first Session on 7 June 1985, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Convention concerning Statistics of Wages and Hours of Work, 1938 (No. 63), which is the fifth item on the agenda of the session, and

Considering that these proposals should take the form of an international Convention, adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-five the following Convention, which may be cited as the Labour Statistics Convention, 1985:

I. General Provisions*Article 1*

Each Member which ratifies this Convention undertakes that it will regularly collect, compile and publish basic labour statistics, which shall be progressively expanded in accordance with its resources to cover the following subjects:

(a) economically active population, employment, where relevant unemployment, and where possible visible underemployment;

(b) structure and distribution of the economically active population, for detailed analysis and to serve as benchmark data;

(c) average earnings and hours of work (hours actually worked or hours paid for) and, where appropriate, time rates of wages and normal hours of work;

(d) wage structure and distribution;

(e) labour cost;

(f) consumer price indices;

(g) household expenditure or, where appropriate, family expenditure and, where

ILO:s konvention (nr 160) om arbetsmarknadsstatistik

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för internationella arbetsbyrå och samlats där den 7 juni 1985 till sitt sjuttioförsta möte,

har beslutat anta vissa förslag om revidering av 1938 års konvention (nr 63) om arbetslöne- och arbetstidsstatistik, en fråga som utgör den femte punkten på mötet dagordning,

anser att dessa förslag skall ta formen av en internationell konvention och

antar denna den tjugofemte dagen i juni månad år nittonhundraåttiofem följande konvention, som kan kallas 1985 års konvention om arbetsmarknadsstatistik.

I. Allmänna bestämmelser*Artikel 1*

Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention förbinder sig att regelbundet samla in, sammanställa och publicera grundläggande arbetsmarknadsstatistik som succesivt efter förmåga skall byggas ut till att omfatta följande ämnesområden:

a) förvärvsarbetande befolkning, sysselsättning, där så är tillämpligt arbetslöshet och där så är möjligt synlig undersysselsättning;

b) den förvärvsarbetande befolkningens struktur och fördelning för detaljerad analys och för att tjäna som referenspunktsdata;

c) genomsnittlig arbetsförtjänst och arbetstid (faktisk eller betald arbetstid) och där så är lämpligt lönesatser och normal arbetstid;

d) lönestruktur och lönespridning;

e) arbetskraftskostnader;

f) konsumentprisindex;

g) hushållens utgifter eller, där så är lämpligt, familjernas utgifter och, där så är möj-

possible, household income or, where appropriate, family income;

(h) occupational injuries and, as far as possible, occupational diseases; and

(i) industrial disputes.

Article 2

In designing or revising the concepts, definitions and methodology used in the collection, compilation and publication of the statistics required under this Convention, Members shall take into consideration the latest standards and guidelines established under the auspices of the International Labour Organisation.

Article 3

In designing or revising the concepts, definitions and methodology used in the collection, compilation and publication of the statistics required under this Convention, the representative organisations of employers and workers, where they exist, shall be consulted with a view to taking into account their needs and to ensuring their co-operation.

Article 4

Nothing in this Convention shall impose an obligation to publish or reveal data which could result in the disclosure in any way of information relating to an individual statistical unit, such as a person, a household, an establishment or an enterprise.

Article 5

Each Member which ratifies this Convention undertakes to communicate to the International Labour Office, as soon as practicable, the published statistics compiled in pursuance of the Convention and information concerning their publication, in particular—

(a) the reference information appropriate to the means of dissemination used (titles and reference numbers in the case of printed publications and the equivalent descriptions in the case of data disseminated in other forms); and

(b) the most recent dates or periods for which the different types of statistics are available, and the dates of their publication or release.

ligt, hushållens inkomster eller, där så är lämpligt, familjernas inkomster;

h) arbetsolycksfall och så långt som möjligt arbetssjukdomar; samt

i) arbetskonflikter.

Artikel 2

Vid utformning eller revidering av de begrepp, definitioner och metoder som används vid insamlandet, sammanställandet och publicerandet av den statistik som krävs enligt denna konvention, skall medlemsstaterna beakta de senaste standarder och riktlinjer som fastställts inom ramen för internationella arbetsorganisationen.

Artikel 3

Vid utformning eller revidering av de begrepp, definitioner och metoder som används vid insamlandet, sammanställandet och publicerandet av den statistik som krävs enligt denna konvention, skall, där sådana finns, de representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna rådfrågas för att beakta deras behov och säkerställa deras medverkan.

Artikel 4

Ingenting i denna konvention skall medföra skyldighet att publicera eller yppa data som på något sätt skulle kunna leda till att information rörande en enskild statistisk enhet såsom en person, ett hushåll, ett arbetsställe eller ett företag, avslöjas.

Artikel 5

Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention förbinder sig att så snart som möjligt delge internationella arbetsbyrå den publicerade statistik som sammanställts i enlighet med konventionen samt information rörande publiceringen och då i synnerhet:

a) referensinformation rörande det använda spridningssättet (titel och referensnummer i fråga om tryckta publikationer och motsvarande beskrivning i fråga om data som sprids på annat sätt); och

b) de senaste tidpunkter eller perioder för vilka de olika slagen av statistik finns tillgängliga samt tidpunkterna för publicering eller frisläppande.

Article 6

Detailed descriptions of the sources, concepts, definitions and methodology used in collecting and compiling statistics in pursuance of this Convention shall be –

(a) produced and updated to reflect significant changes;

(b) communicated to the International Labour Office as soon as practicable; and

(c) published by the competent national body.

II. Basic Labour Statistics*Article 7*

Current statistics of the economically active population, employment, where relevant unemployment, and where possible visible underemployment, shall be compiled in such a way as to be representative of the country as a whole.

Article 8

Statistics of the structure and distribution of the economically active population shall be compiled in such a way as to be representative of the country as a whole, for detailed analysis and to serve as benchmark data.

Article 9

1. Current statistics of average earnings and hours of work (hours actually worked or hours paid for) shall be compiled covering all important categories of employees and all important branches of economic activity, and in such a way as to be representative of the country as a whole.

2. Where appropriate, statistics of time rates of wages and normal hours of work shall be compiled covering important occupations or groups of occupations in important branches of economic activity, and in such a way as to be representative of the country as a whole.

Article 10

Statistics of wage structure and distribution shall be compiled covering employees in important branches of economic activity.

Artikel 6

Detaljerade beskrivningar av de källor, begrepp, definitioner och metoder som används vid insamlandet och sammanställandet av statistik i enlighet med denna konvention skall:

a) utarbetas och uppdateras för att återspegla betydande förändringar;

b) så snart som möjligt delges internationella arbetsbyrå: och

c) publiceras av behörig nationell myndighet.

II. Grundläggande arbetsmarknadsstatistik*Artikel 7*

Löpande statistik över förvärvsarbetande befolkning, sysselsättning, där så är tillämpligt arbetslöshet och, där så är möjligt, synlig undersysselsättning skall sammanställas och vara representativ för hela landet.

Artikel 8

Statistik över den förvärvsarbetande befolkningens struktur och fördelning, som är representativ för hela landet, skall sammanställas för detaljerad analys och för att tjäna som referenspunktsdata.

Artikel 9

1. Löpande statistik över genomsnittlig arbetsförtjänst och arbetstid (faktisk eller betald arbetstid) skall sammanställas och omfatta alla viktiga kategorier av anställda, alla viktiga näringsgrenar samt vara representativ för hela landet.

2. Statistik över lönesatser och normal arbetstid skall sammanställas, där så är lämpligt, och omfatta viktiga yrken eller yrkesgrupper inom viktiga näringsgrenar samt vara representativ för hela landet.

Artikel 10

Statistik över lönestruktur och lönespridning skall sammanställas och omfatta anställda inom viktiga näringsgrenar.

Article 11

Statistics of labour cost shall be compiled covering important branches of economic activity. Where possible, these statistics shall be consistent with data on employment and hours of work (hours actually worked or hours paid for) of the same scope.

Article 12

Consumer price indices shall be computed in order to measure variations over time in the prices of items representative of the consumption patterns of significant population groups or of the total population.

Article 13

Statistics of household expenditure or, where appropriate, family expenditure and, where possible, household income or, where appropriate, family income shall be compiled covering all types and sizes of private households or families, and in such a way as to be representative of the country as a whole.

Article 14

1. Statistics of occupational injuries shall be compiled in such a way as to be representative of the country as a whole, covering, where possible, all branches of economic activity.

2. As far as possible, statistics of occupational diseases shall be compiled covering all branches of economic activity, and in such a way as to be representative of the country as a whole.

Article 15

Statistics of industrial disputes shall be compiled in such a way as to be representative of the country as a whole, covering, where possible, all branches of economic activity.

III. Acceptance of Obligations*Article 16*

1. Each Member which ratifies this Convention shall, in pursuance of the general obligations referred to in Part I, accept the obligations of the Convention in respect of one or more of the Articles of Part II.

Artikel 11

Statistik över arbetskraftskostnader skall sammanställas och omfatta viktiga näringsgrenar. Statistiken skall, där så är möjligt, vara konsistent med motsvarande data om sysselsättning och arbetstid (faktisk eller betald arbetstid).

Artikel 12

Konsumentprisindex skall beräknas för att mäta prisförändringarna över tiden på varor som är representativa för konsumtionsmönstren för betydelsefulla befolkningsgrupper eller den totala befolkningen.

Artikel 13

Statistik över hushållens utgifter eller, där så är lämpligt, familjernas utgifter och, där så är möjligt, hushållens inkomster eller, där så är lämpligt, familjernas inkomster skall sammanställas och omfatta alla typer och storleksgrupper av privata hushåll eller familjer samt vara representativ för hela landet.

Artikel 14

1. Statistik över arbetsolycksfall skall sammanställas och vara representativ för hela landet samt, där så är möjligt, omfatta alla näringsgrenar.

2. Statistik över arbetssjukdomar skall, så långt som möjligt, sammanställas och omfatta alla näringsgrenar samt vara representativ för hela landet.

Artikel 15

Statistik över arbetskonflikter skall sammanställas och vara representativ för hela landet samt, där så är möjligt, omfatta alla näringsgrenar.

III. Godtagande av skyldigheter*Artikel 16*

1. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention skall enligt de allmänna skyldigheterna i del I godta skyldigheterna i denna konvention i vad avser en eller flera artiklar i del II.

2. Each Member shall specify in its ratification the Article or Articles of Part II in respect of which it accepts the obligations of this Convention.

3. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office that it accepts the obligations of the Convention in respect of one or more of the Articles of Part II which were not already specified in its ratification. These notifications shall have the force of ratification as from the date of their communication.

4. Each Member which has ratified this Convention shall state, in its reports on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, the position of its law and practice on the subjects covered by the Articles of Part II in respect of which it has not accepted the obligations of the Convention and the extent to which effect is given or is proposed to be given to the Convention in respect of such subjects.

Article 17

1. A Member may limit initially the scope of the statistics referred to in the Article or Articles of Part II in respect of which it has accepted the obligations of this Convention to specified categories of workers, sectors of the economy, branches of economic activity or geographical areas.

2. Each Member which limits the scope of the statistics in pursuance of paragraph 1 of this Article shall indicate in its first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, the Article or Articles of Part II to which the limitation applies, stating the nature of and reasons for such limitation, and shall state in subsequent reports the extent to which it has been possible or it is proposed to extend the scope to other categories of workers, sectors of the economy, branches of economic activity or geographical areas.

3. After consulting the representative organisations of employers and workers concerned, a Member may, by a declaration

2. Varje medlemsstat skall i sin ratifikation ange den artikel eller de artiklar i del II för vilka den godtar skyldigheterna i denna konvention.

3. Varje medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan därefter anmäla till internationella arbetsbyråns generaldirektör att den godtar skyldigheterna i konventionen i vad avser en eller flera artiklar i del II som den tidigare inte angivit i ratifikationen. Dessa anmälningar skall gälla som ratifikation från dagen för delgivningen.

4. Varje medlemsstat som har ratificerat denna konvention skall i sina rapporter om tillämpningen av konventionen, som avges enligt artikel 22 i internationella arbetsorganisationens stadga, ange läget när det gäller lagstiftning och praxis vad beträffar de ämnesområden som omfattas av artiklarna i del II för vilka den ej har godtagit skyldigheterna i konventionen samt i vilken utsträckning konventionen tillämpas eller föreslås tillämpas för sådana ämnesområden.

Artikel 17

1. En medlemsstat får inledningsvis begränsa omfattningen av den statistik som avses i den artikel eller de artiklar i del II för vilka den har godtagit skyldigheterna i denna konvention till vissa kategorier av arbetstagare, arbetsmarknadssektorer, näringsgrenar eller geografiska områden.

2. Varje medlemsstat som begränsar omfattningen av statistiken i enlighet med punkt 1 i denna artikel skall i sin första rapport om tillämpningen av konventionen, som avges enligt artikel 22 i internationella arbetsorganisationens stadga, ange den artikel eller de artiklar i del II för vilka begränsningen äger tillämpning, med uppgifter om arten av och anledningen till sådan begränsning och skall i följande rapporter ange i vilken utsträckning den har haft möjlighet att eller ämnar utöka omfattningen till andra kategorier av arbetstagare, arbetsmarknadssektorer, näringsgrenar eller geografiska områden.

3. Efter samråd med de berörda representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna kan en medlemsstat, under den må-

communicated to the Director-General of the International Labour Office in the month following each anniversary of the coming into force of the Convention, introduce subsequent limitations on the technical scope of the statistics covered by the Article or Articles of Part II in respect of which it has accepted the obligations of the Convention. Such declarations shall take effect one year after the date on which they are registered. Each Member which introduces such limitations shall provide in its reports on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation the particulars referred to in paragraph 2 of this Article.

Article 18

This Convention revises the Convention concerning Statistics of Wages and Hours of Work, 1938.

IV. Final Provisions

Article 19

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

Article 20

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

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

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

Article 21

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 In-

nad som följer på varje årsdag för denna konventions ikraftträdande, genom en förklaring ställd till internationella arbetsbyråns generaldirektör senare införa begränsningar vad beträffar den tekniska omfattningen av statistik som omfattas av den artikel eller de artiklar i del II för vilka den har godtagit skyldigheterna i konventionen. Sådana förklaringar träder i kraft ett år efter dagen för registrering. Varje medlemsstat som inför sådana begränsningar skall i sina rapporter om tillämpningen av konventionen, som avges enligt artikel 22 i internationella arbetsorganisationens stadga, lämna de uppgifter som avses i punkt 2 i denna artikel.

Artikel 18

Denna konvention är en revidering av 1938 års konvention om arbetslöne- och arbetstidsstatistik.

IV. Avslutande bestämmelser

Artikel 19

De officiella ratifikationerna av denna konvention skall sändas till internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Artikel 20

1. Denna konvention är bindande endast för de medlemmar av internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos generaldirektören.

2. Konventionen träder i kraft tolv månader efter det att ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.

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

Artikel 21

1. En medlemsstat som ratificerar denna konvention kan, sedan tio år förflutit från den dag då konventionen först trädde i kraft, säga upp den genom en skrivelse som sänds till internationella arbetsbyråns generaldirektör

ternational 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.

3. After consulting the representative organisations of employers and workers concerned, a Member which has ratified this Convention may, after the expiration of five years from the date on which the Convention first comes into force, by a declaration communicated to the Director-General of the International Labour Office, withdraw its acceptance of the obligations of the Convention in respect of one or more of the Articles of Part II, provided that it maintains its acceptance of these obligations in respect of at least one of these Articles. Such withdrawal shall not take effect until one year after the date on which it was registered.

4. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of five years mentioned in paragraph 3 of this Article, exercise the right of withdrawal provided for in that paragraph, shall be bound by the Articles of Part II in respect of which it has accepted the obligations of the Convention for another period of five years and, thereafter, may withdraw its acceptance of these obligations at the expiration of each period of five years under the terms provided for in this Article.

Article 22

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.

för registrering. Uppsägningen får verkan först ett år efter det att den har registrerats.

2. Varje medlemsstat, som har ratificerat konventionen och inte inom ett år efter utgången av den tioårsperiod som avses i punkt 1 gör bruk av sin uppsägningsrätt enligt denna artikel, är bunden för en ny period av tio år och kan därefter, på de i denna artikel föreskrivna villkoren, säga upp konventionen vid utgången av varje tioårsperiod.

3. Efter samråd med de berörda representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna kan en medlemsstat som har ratificerat denna konvention, sedan fem år förflutit från den dag då konventionen först trädde i kraft, genom en förklaring ställd till internationella arbetsbyråns generaldirektör, återkalla godtagandet av skyldigheterna i konventionen i vad avser en eller flera artiklar i del II, förutsatt att den fortfarande godtar skyldigheterna beträffande minst en av dessa artiklar. Ett sådant återkallande träder ej i kraft förrän ett år efter dagen för registrering.

4. Varje medlemsstat som har ratificerat denna konvention och som ej inom ett år efter utgången av den femårsperiod som avses i punkt 3 i denna artikel gör bruk av sin återkallanderätt enligt denna punkt, är bunden av artiklarna i del II, för vilka den har godtagit skyldigheterna i konventionen för en ny femårsperiod och kan därefter efter utgången av varje femårsperiod återkalla godtagandet av dessa skyldigheter i enlighet med denna artikel.

Artikel 22

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall underrätta samtliga medlemmar av internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som generaldirektören har tagit emot från organisationens medlemmar.

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 23

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

Article 24

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 25

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 21 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 26

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

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

Artikel 23

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

Artikel 24

När internationella arbetsbyråns styrelse finner att det behövs, skall den lämna internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för denna konventions tillämpning och undersöka om det finns skäl att på konferensens dagordning föra upp frågan om att helt eller delvis revidera konventionen.

Artikel 25

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

a) skall, under förutsättning att den nya konventionen har trätt i kraft, en medlemsstats ratifikation av den nya konventionen i sig innefatta omedelbar uppsägning av denna konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 21 ovan;

b) skall, från den dag då den nya konventionen träder i kraft, denna konvention inte längre kunna ratificeras av medlemsstaterna.

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

Artikel 26

De engelska och franska versionerna av texten till denna konvention är lika giltiga.

Recommendation (No. 170) Concerning Labour Statistics

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 Seventy-first Session on 7 June 1985, and

Recognising the need for reliable labour statistics both in developed and in developing countries, particularly for the purposes of planning and monitoring social and economic progress, as well as for industrial relations,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Convention concerning Statistics of Wages and Hours of Work, 1938 (No. 63), which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Labour Statistics Convention, 1985,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-five the following Recommendation, which may be cited as the Labour Statistics Recommendation, 1985:

I. Basic Labour Statistics

Statistics of the Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment

1. (1) Current statistics of the economically active population, employment, where relevant unemployment, and where possible visible underemployment should be compiled at least once a year.

(2) These statistics should be classified according to sex and, where possible, age group and branch of economic activity.

2. (1) With a view to meeting long-term needs for detailed analysis and for benchmark purposes, statistics of the structure and distribution of the economically active popu-

ILO:s rekommendation (nr 170) om arbetsmarknadsstatistik

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för internationella arbetsbyrå och samlats där den 7 juni 1985 till sitt sjuttioförsta möte,

erkänner behovet av en tillförlitlig arbetsmarknadsstatistik såväl i de utvecklade länderna som i utvecklingsländerna, i synnerhet för att planera och följa de sociala och ekonomiska framstegen, liksom för förhållandet mellan arbetsmarknadens parter,

har beslutat anta vissa förslag angående revidering av 1938 års konvention (nr 63) om arbetslöne- och arbetstidsstatistik, en fråga som utgör den femte punkten på mötets dagordning,

har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en internationell rekommendation som kompletterar 1985 års konvention om arbetsmarknadsstatistik och

antar denna den tjugofemte dagen i juni månad år nittonhundraåttiofem följande rekommendation, som kan kallas 1985 års rekommendation om arbetsmarknadsstatistik.

I. Grundläggande arbetsmarknadsstatistik

Statistik över förvärvsarbetande befolkning, sysselsättning, arbetslöshet och undersysselsättning

1. (1) Löpande statistik över den förvärvsarbetande befolkningen, sysselsättning, där så är tillämpligt arbetslöshet och, där så är möjligt, synlig undersysselsättning bör sammanställas minst en gång per år.

(2) Denna statistik bör klassificeras efter kön, och där så är möjligt, åldersgrupp och näringsgren.

2. (1) I syfte att tillgodose långsiktiga behov av detaljerad analys och för att tjäna som referenspunktdata bör statistik över den förvärvsarbetande befolkningens struktur och

lation should be compiled at least once every ten years.

(2) These statistics should be classified at least according to sex, age group, occupational group or level of qualifications, branch of economic activity, geographical area and status in employment (such as employer, own-account worker, employee, unpaid family worker, member of producers' co-operative).

Statistics of Wages and Hours of Work

3. (1) Current statistics of average earnings and hours of work (hours actually worked or hours paid for) should be compiled at least once a year.

(2) These statistics should be classified at least according to branch of economic activity and sex, where relevant according to size of establishment and geographical area and, where possible, age group and occupational group or level of qualifications.

4. (1) Where appropriate, current statistics of time rates of wages and normal hours of work should be compiled at least once a year.

(2) These statistics should be classified at least according to branch of economic activity and, where relevant, according to sex, age group, occupation or occupational group or level of qualifications, size of establishment and geographical area.

5. (1) With a view to meeting long-term needs for detailed analysis and for benchmark purposes, statistics of wage structure and distribution should be compiled at regular intervals, if possible once every five years.

(2) These statistics should provide –

(a) Data on earnings and hours of work (hours actually worked or hours paid for) classified at least according to sex, age group, occupation or occupational group or level of qualifications, branch of economic activity, size of establishment and geographical area;

(b) detailed data on the composition of earnings (such as basic pay, premium pay for overtime, remuneration for time not worked and bonuses and gratuities) and of hours of work (hours actually worked or hours paid for); and

fördelning sammanställas minst en gång var tionde år.

(2) Denna statistik bör klassificeras åtminstone efter kön, åldersgrupp, yrkesgrupp eller kvalifikationsnivå, näringsgren, geografiskt område och sysselsättningsstatus (såsom arbetsgivare, egenföretagare, anställd, oavlönad medhjälpande familjemedlem, medlem av producentkooperativ).

Statistik över löner och arbetstid

3. (1) Löpande statistik över genomsnittlig arbetsförtjänst och arbetstid (faktisk eller betald arbetstid) bör sammanställas minst en gång per år.

(2) Denna statistik bör klassificeras åtminstone efter näringsgren och kön, där så är tillämpligt efter arbetsställestorlek och geografiskt område och, där så är möjligt, åldersgrupp och yrkesgrupp eller kvalifikationsnivå.

4. (1) Där så är lämpligt bör löpande statistik över lönesatser och normal arbetstid sammanställas minst en gång per år.

(2) Denna statistik bör klassificeras åtminstone efter näringsgren och, där så är tillämpligt, efter kön, åldersgrupp, yrke eller yrkesgrupp eller kvalifikationsnivå, arbetsställestorlek och geografiskt område.

5. (1) I syfte att tillgodose långsiktiga behov av detaljerad analys och för att tjäna som referenspunktdata bör statistik över lönestruktur och lönespridning sammanställas med regelbundna intervaller, om möjligt vart femte år.

(2) Denna statistik bör innehålla

(a) uppgifter om arbetsförtjänst och arbetstid (faktisk eller betald arbetstid) som klassificerats åtminstone efter kön, åldersgrupp, yrke eller yrkesgrupp eller kvalifikationsnivå, näringsgren, arbetsställestorlek och geografiskt område.

(b) detaljerade uppgifter om arbetsförtjänstens sammansättning (såsom grundlön, övertidsersättning, ersättning för icke arbetad tid samt bonus och gratifikationer) och arbetstid (faktisk eller betald arbetstid); och

(c) data on the distribution of employees according to levels of earnings and hours of work (hours actually worked or hours paid for), classified according to important characteristics of employees, such as sex and age group.

6. (1) With a view to meeting long-term needs, statistics of labour cost should be compiled at least once every five years.

(2) These statistics should provide data on the level and composition of labour cost, classified according to branch of economic activity.

Consumer Price Indices

7. (1) A general consumer price index should be computed and published for significant population groups or for the total population, covering all groups of consumption items.

(2) Consumer price indices should be published separately for important groups of consumption items, such as food, drink and tobacco; clothing and footwear; housing; fuel and lighting; and other significant categories.

8. The consumer price indices should be computed and published, if possible once a month, but at least once every three months.

9. The weights used to compute the consumer price indices should be reviewed at least once every ten years, and adjusted when significant changes in the consumption patterns are revealed.

10. The prices used to compute the consumer price indices should be representative of the respective purchasing habits (for example, regarding outlets and the nature and quality of articles) of the population groups concerned.

Statistics of Household Expenditure and Household Income

11. (1) Statistics of household expenditure or, where appropriate, family expenditure and, where possible, household income or, where appropriate, family income, should be compiled at least once every ten years.

(2) These statistics should provide, inter alia, in respect of households or families as the case may be –

(c) uppgifter om fördelning av anställda efter förtjänstnivå och arbetstid (faktisk eller betald arbetstid) som klassificerats efter viktiga karakteristika för anställda, såsom kön och åldersgrupp.

6. (1) I syfte att tillgodose långsiktiga behov bör statistik över arbetskraftskostnader sammanställas minst en gång vart femte år.

(2) Denna statistik bör innehålla uppgifter om arbetskraftskostnadernas nivå och sammansättning klassificerade efter näringsgren.

Konsumentprisindex

7. (1) En allmän konsumentprisindex bör beräknas och publiceras för viktiga befolkningsgrupper eller den totala befolkningen och omfatta alla grupper av konsumtionsposter.

(2) Konsumentprisindex bör publiceras separat för viktiga grupper av konsumtionsposter, såsom livsmedel, drycker och tobak; kläder och skor; bostäder; bränsle och el; samt andra viktiga kategorier.

8. Konsumentprisindex bör om möjligt beräknas och publiceras en gång i månaden, åtminstone en gång var tredje månad.

9. De vikter som används för att beräkna konsumentprisindex bör ses över minst en gång vart tionde år och justeras i samband med viktiga förändringar i konsumtionsmönstren.

10. De priser som används för att beräkna konsumentprisindex bör vara representativa för de berörda befolkningsgruppernas respektive köpvanor (t. ex. beträffande marknader, varuslag och varukvalitet).

Statistik över hushållens utgifter och inkomster

11. (1) Statistik över hushållens utgifter eller, där så är lämpligt, familjernas utgifter och, där så är möjligt, hushållens inkomster eller, där så är lämpligt, familjernas inkomster, bör sammanställas minst en gång vart tionde år.

(2) Denna statistik bör, i vad avser hushåll eller familjer alltefter omständigheterna, bl. a. innehålla

- (a) detailed data on expenditure;
- (b) where possible, detailed data on income according to level and source of income;
- (c) detailed data on their composition, according to sex, age group and other significant characteristics of their members; and
- (d) data on expenditure and, where possible, income, classified according to their size and type, expenditure class and, where possible, income class.

Statistics of Occupational Injuries and Occupational Diseases

12. (1) Statistics of occupational injuries should be compiled at least once a year.

(2) These statistics should be classified at least according to branch of economic activity and, as far as possible, according to significant characteristics of employees (such as sex, age group and occupation or occupational group or level of qualifications) and of establishments.

13. (1) As far as possible, statistics of occupational diseases should be compiled at least once a year.

(2) These statistics should be classified at least according to branch of economic activity and, as far as possible, according to significant characteristics of employees (such as sex, age group and occupation or occupational group or level of qualifications) and of establishments.

Statistics of Industrial Disputes

14. (1) Statistics of industrial disputes should be compiled at least once a year.

(2) These statistics should be classified at least according to branch of economic activity.

Statistics of Productivity

15. Statistics of productivity should be progressively developed and compiled covering important branches of economic activity.

II. Statistical Infrastructure

16. For the purposes of collecting and compiling the labour statistics in pursuance of Part I of this Recommendation, Members

- a) detaljerade uppgifter om utgifter;
- b) där så är möjligt, detaljerade uppgifter om inkomst efter inkomstnivå och inkomst-källa;
- c) detaljerade uppgifter om sammansättningen efter kön, åldersgrupp och andra viktiga karakteristika för medlemmarna; och
- d) uppgifter om utgifter och, där så är möjligt, inkomst, som klassificerats efter storlek och typ, utgiftsklass och, där så är möjligt, inkomstklass.

Statistik över arbetsolycksfall och arbetsjukdomar

12. (1) Statistik över arbetsolycksfall bör sammanställas minst en gång per år.

(2) Denna statistik bör klassificeras åtminstone efter näringsgren och så långt som möjligt efter viktiga karakteristika för anställda (såsom kön, åldersgrupp och yrke eller yrkesgrupp eller kvalifikationsnivå och för arbetsställen.

13. (1) Statistik över arbetssjukdomar bör så långt som möjligt sammanställas minst en gång per år.

(2) Denna statistik bör klassificeras åtminstone efter näringsgren och så långt som möjligt efter viktiga karakteristika för anställda (såsom kön, åldersgrupp och yrke eller yrkesgrupp eller kvalifikationsnivå) och för arbetsställen.

Statistik över arbetskonflikter

14. (1) Statistik över arbetskonflikter bör sammanställas minst en gång per år.

(2) Denna statistik bör klassificeras åtminstone efter näringsgren.

Statistik över produktivitet

15. Statistik över produktivitet bör successivt byggas ut och sammanställas och omfatta viktiga näringsgrenar.

II. Statistisk infrastruktur

16. För att kunna samla in och sammanställa arbetsmarknadsstatistik enligt Del I i denna rekommendation bör medlemsstaterna

should progressively develop the appropriate national statistical infrastructure. The major elements of such an infrastructure should include –

(a) a comprehensive and up-to-date register of establishments or enterprises for the purposes of surveys or censuses; such a register should be sufficiently detailed to permit the selection of samples of establishments or enterprises;

(b) a co-ordinated system for the implementation of surveys or censuses of establishments or enterprises;

(c) a capability for the implementation of a continuous and co-ordinated series of national surveys of households or individuals; and

(d) access for statistical purposes, with appropriate safeguards for their confidential use, to administrative records (such as those of employment services, social security bodies, labour inspection services).

17. Members should establish appropriate national standard classifications, and should encourage and co-ordinate the observance as far as possible of these classifications by all bodies concerned.

18. Members should take the necessary steps to harmonise the statistics compiled in pursuance of this Recommendation from different sources and by different bodies.

19. (1) In designing or revising the concepts, definitions and methodology used in the collection, compilation and publication of the statistics provided for in this Recommendation, Members should take into consideration the international recommendations on labour statistics established under the auspices of the International Labour Organisation, and relevant recommendations of other competent international organisations.

(2) Members should review and, if appropriate, revise or update the concepts, definitions and classifications used in compiling labour statistics in pursuance of this Recommendation when the relevant international standards and guide-lines are revised, or when new ones are established.

20. In designing or revising the concepts,

successivt bygga upp en lämplig nationell statistisk infrastruktur. En sådan infrastruktur bör huvudsakligen innehålla

a) ett allsidigt och aktuellt register över arbetsställen eller företag för att utföra uppgiftsinsamlingar; ett sådant register bör vara tillräckligt detaljerat för att medge urval av arbetsställen eller företag;

b) ett samordnat system för genomförande av uppgiftsinsamlingar från arbetsställen eller företag;

c) en kapacitet att genomföra en fortlöpande och samordnad serie av nationella undersökningar av hushåll eller enskilda; och

d) tillgång för statistiska ändamål till administrativa register (såsom register från arbetsförmedlingar, socialförsäkringsmyndigheter, yrkesinspektion), under iakttagande av lämpliga skyddsanordningar för deras konfidentiella behandling.

17. Medlemsstaterna bör fastställa lämpliga nationella standarder för klassificeringar och bör uppmuntra alla berörda organ att så långt möjligt iakttä dessa standarder.

18. Medlemsstaterna bör vidta de åtgärder som är nödvändiga för att samordna statistik som sammanställts enligt denna rekommendation från olika källor och av olika organ.

19. (1) Vid utformningen eller revideringen av de begrepp, definitioner och metoder som används vid insamlandet, sammanställandet och publicerandet av statistik enligt denna rekommendation bör medlemsstaterna beakta de internationella rekommendationer för arbetsmarknadsstatistiken som fastställts inom ramen för internationella arbetsorganisationen samt relevanta rekommendationer från andra behöriga internationella organisationer.

(2) Medlemsstaterna bör granska och, om så är lämpligt, revidera eller uppdatera de begrepp, definitioner och klassificeringar som används vid sammanställandet av arbetsmarknadsstatistik enligt denna rekommendation när de relevanta internationella standarderna och riktlinjerna reviderats eller när nya har fastställts.

(20). Vid utformningen eller revideringen

definitions and methodology used in the collection, compilation and publication of the statistics provided for in the Labour Statistics Convention, 1985, and in this Recommendation, Members might seek assistance from the International Labour Office.

av de begrepp, definitioner och metoder som används vid insamlandet, sammanställandet och publicerandet av statistik enligt 1985 års konvention om arbetsmarknadstatistik och denna rekommendation kan medlemsstaterna anhålla om bistånd från internationella arbetsbyrån.

Convention (No. 161) Concerning Occupational Health Services

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 Seventy-first Session on 7 June 1985, and

Noting that the protection of the worker against sickness, disease and injury arising out of his employment is one of the tasks assigned to the International Labour Organisation under its Constitution,

Noting the relevant international labour Conventions and Recommendations, and in particular the Protection of Workers' Health Recommendation, 1953, the Occupational Health Services Recommendation, 1959, the Workers' Representatives Convention, 1971, and the Occupational Safety and Health Convention and Recommendation, 1981, which establish the principles of national policy and action at the national level,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to occupational health services, 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-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-five the following Convention, which may be cited as the Occupational Health Services Convention, 1985:

Part I. Principles of National Policy

Article 1

For the purpose of this Convention—

(a) term "occupational health services" means services entrusted with essentially preventive functions and responsible for advising the employer, the workers and their representatives in the undertaking on—

(i) the requirements for establishing and

ILO:s konvention (nr 161) om företagshälsovård

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för internationella arbetsbyrå och samlats där den 7 juni 1985 till sitt sjuttioförsta möte,

beaktar att skydd för arbetstagare mot sjukdom och skada som uppstår till följd av arbetet är en av de uppgifter som tilldelats internationella arbetsorganisationen enligt dess stadga,

åberopar gällande internationella konventioner och rekommendationer på arbetslivets område och i synnerhet 1953 års rekommendation om skydd för arbetstagares hälsa, 1959 års rekommendation om företagshälsovård, 1971 års konvention om arbetstagarnas representanter samt 1981 års konvention och rekommendation om arbetarskydd och arbetsmiljö, vilka fastställer principer för nationell politik och åtgärder på nationell nivå,

har beslutat anta vissa förslag angående företagshälsovård, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötet's dagordning, och

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

antar denna den tjugosjätte dagen i juni månad år nittonhundraåttiofem följande konvention, som kan kallas 1985 års konvention om företagshälsovård.

Del I. Principer för nationell politik

Artikel 1

Vid tillämpningen av denna konvention avses med uttrycket

(a) "företagshälsovård" tjänster som anförtrotts huvudsakligen förebyggande uppgifter och med ansvar för rådgivning till arbetsgivare, arbetstagare och deras representanter i företaget angående

(i) krav på utformande och upprätthåll-

maintaining a safe and healthy working environment which will facilitate optimal physical and mental health in relation to work;

(ii) the adaptation of work to the capabilities of workers in the light of their state of physical and mental health;

(b) the term "workers' representatives in the undertaking" means persons who are recognised as such under national law or practice.

Article 2

In the light of national conditions practice and in consultation with the most representative organisations of employers and workers, where they exist, each Member shall formulate, implement and periodically review a coherent national policy on occupational health services.

Article 3

1. Each Member undertakes to develop progressively occupational health services for all workers, including those in the public sector and the members of production co-operatives, in all branches of economic activity and all undertakings. The provision made should be adequate and appropriate to the specific risks of the undertakings.

2. If occupational health services cannot be immediately established for all undertakings, each Member concerned shall draw up plans for the establishment of such services in consultation with the most representative organisations of employers and workers, where they exist.

3. Each Member concerned shall indicate, in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, the plans drawn up pursuant to paragraph 2 of this Article, and indicate in subsequent reports any progress in their application.

Article 4

The competent authority shall consult the most representative organisations of employers and workers, where they exist, on the

lande av en säker och hälsosam arbetsmiljö, vilket kommer att bidra till optimal fysisk och psykisk hälsa i samband med arbetet;

(ii) anpassning av arbetet till arbetstagar- nas förutsättningar med hänsyn till deras fysiska och psykiska hälsa;

(b) "arbetstagarrepresentanter i företaget" personer som erkänns som sådana enligt nationell lagstiftning eller praxis.

Artikel 2

Mot bakgrund av nationella förhållanden och praxis och i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna, där sådana finns, skall varje medlemsstat utforma, genomföra och med jämna mellanrum revidera en enhetlig nationell politik avseende företagshälsovård.

Artikel 3

1. Varje medlemsstat åtar sig att steg för steg bygga ut företagshälsovården för alla arbetstagare, däri inbegripet arbetstagare inom den offentliga sektorn och medlemmar av produktionskooperativ, inom alla arbetsmarknadens områden och alla företag. De åtgärder som vidtas skall vara anpassade till förekommande risker i företagen.

2. Om företagshälsovård inte omedelbart kan införas för alla företag, skall varje berörd medlemsstat utarbeta planer för införande av sådan service i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna, där sådana förekommer.

3. Varje berörd medlemsstat skall i den första rapporten om tillämpningen av konventionen, som inlämnas i enlighet med artikel 22 i internationella arbetsorganisationens stadga, ange vilka planer som utarbetats i enlighet med punkt 2 i denna artikel och skall i följande rapporter uppge de framsteg som gjorts beträffande deras genomförande.

Artikel 4

Behörig myndighet skall samråda med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna, där sådana finns, an-

measures to be taken to give effect to the provisions of this Convention.

Part II. Functions

Article 5

Without prejudice to the responsibility of each employer for the health and safety of the workers in his employment, and with due regard to the necessity for the workers to participate in matters of occupational health and safety, occupational health services shall have such of the following functions as are adequate and appropriate to the occupational risks of the undertaking:

(a) identification and assessment of the risks from health hazards in the workplace;

(b) surveillance of the factors in the working environment and working practices which may affect workers' health, including sanitary installations, canteens and housing where these facilities are provided by the employer;

(c) advice on planning and organisation of work, including the design of workplaces, on the choice, maintenance and condition of machinery and other equipment and on substances used in work;

(d) participation in the development of programmes for the improvement of working practices as well as testing and evaluation of health aspects of new equipment;

(e) advice on occupational health, safety and hygiene and on ergonomics and individual and collective protective equipment;

(f) surveillance of workers' health in relation to work;

(g) promoting the adaptation of work to the worker;

(h) contribution to measures of vocational rehabilitation;

(i) collaboration in providing information, training and education in the fields of occupational health and hygiene and ergonomics;

(j) organising of first aid and emergency treatment;

(k) participation in analysis of occupational accidents and occupational diseases.

gående de åtgärder som skall vidtas för att genomföra bestämmelserna i denna konvention.

Del II. Uppgifter

Artikel 5

Utan inskränkning av varje arbetsgivares ansvar för sina anställdas hälsa och säkerhet och med vederbörlig hänsyn till nödvändigheten av arbetstagarmedverkan i arbetsmiljöfrågor skall företagshälsovården bland följande uppgifter ha sådana som är i överensstämmelse med riskerna på företaget:

(a) identifiera och bedöma hälsoriskerna på arbetsplatsen;

(b) övervaka de faktorer i arbetsmiljön och arbetsrutinerna som kan påverka arbetstagar-
nas hälsa, innefattande sanitära anläggningar, personalmatsalar och bostäder, där sådana tillhandahålls av arbetsgivaren;

(c) ge råd om arbetets planering och organisation, innefattande arbetsplatsens utformning, om val, underhåll och kontroll av maskiner och annan utrustning samt om ämnen som används i arbetet;

(d) delta såväl i utvecklingen av program för förbättring av arbetsmetoder som vid provning och bedömning av ny utrustning ur hälsosynpunkt;

(e) ge råd om hälsa och säkerhet i relation till arbetet och yrkeshygien samt om ergonomi och individuell och kollektiv skyddsutrustning;

(f) övervaka arbetstagar-
ares hälsa i samband med arbetet;

(g) främja arbetets anpassning till arbetstagar-
aren;

(h) bidra till åtgärder för yrkesinriktad rehabilitering;

(i) medverka till tillhandahållande av information och utbildning inom områdena hälsa i arbetet och yrkeshygien samt ergonomi;

(j) organisera första hjälpen och akutsjukvård;

(k) delta i analyser av olycksfall i arbetet och arbetsrelaterade sjukdomar.

Part III. Organisation

Article 6

Provision shall be made for the establishment of occupational health services

- (a) by laws or regulations; or
- (b) by collective agreements or as otherwise agreed upon by the employers and workers concerned; or
- (c) in any other manner approved by the competent authority after consultation with the representative organisations of employers and workers concerned.

Article 7

1. Occupational health services may be organised as a service for a single undertaking or as a service common to a number of undertakings, as appropriate.

2. In accordance with national conditions and practice, occupational health services may be organised by-

- (a) the undertakings or groups of undertakings concerned;
- (b) public authorities or official services;
- (c) social security institutions;
- (d) any other bodies authorised by the competent authority;
- (e) a combination of any of the above.

Article 8

The employer, the workers and their representatives, where they exist, shall cooperate and participate in the implementation of the organisational and other measures relating to occupational health services on an equitable basis.

Part IV. Conditions of Operation

Article 9

1. In accordance with national law and practice, occupational health services should be multidisciplinary. The composition of the personnel shall be determined by the nature of the duties to be performed.

2. Occupational health services shall carry out their functions in co-operation with other services in the undertaking.

3. Measures shall be taken, in accordance

Del III. Organisation

Artikel 6

Åtgärder skall vidtas för att införa företagshälsovård

- (a) genom lagar eller bestämmelser; eller
- (b) genom kollektivavtal eller på annat sätt i samförstånd mellan berörda arbetsgivare och arbetstagar; eller
- (c) på annat sätt som godkänns av behörig myndighet efter samråd med de berörda representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna.

Artikel 7

1. Företagshälsovård kan anordnas som en service inom ett enda företag eller som en för flera företag gemensam service, beroende på vad som är lämpligast.

2. I överensstämmelse med nationella förhållanden och praxis kan företagshälsovården organiseras genom

- (a) berörda företag eller grupper av företag;
- (b) offentliga myndigheter eller offentliga tjänster;
- (c) socialförsäkringsinstitutioner;
- (d) andra organ som fått tillstånd därtill av behörig myndighet;
- (e) en kombination av ovanstående.

Artikel 8

Arbetsgivare, arbetstagar och deras företrädare, där sådana finns, skall samarbeta och på lika villkor delta i genomförandet av organisatoriska och andra åtgärder med avseende på företagshälsovård.

Del IV. Verksamhetsvillkor

Artikel 9

1. I enlighet med nationell lagstiftning och praxis bör företagshälsovården vara multidisciplinär. Personalsammansättningen skall bestämmas med hänsyn till de uppgifter som skall utföras.

2. Företagshälsovården skall utföra sina uppgifter i samverkan med övriga funktioner inom företaget.

3. Åtgärder skall vidtas enligt nationell

with national law and practice, to ensure adequate co-operation and co-ordination between occupational health services and, as appropriate, other bodies concerned with the provision of health services.

Article 10

The personnel providing occupational health services shall enjoy full professional independency from employers, workers, and their representatives, where they exist, in relation to the functions listed in Article 5.

Article 11

The competent authority shall determine the qualifications required for the personnel providing occupational health services, according to the nature of the duties to be performed and in accordance with national law and practice.

Article 12

The surveillance of workers' health in relation to work shall involve no loss of earnings for them, shall be free of charge and shall take place as far as possible during working hours.

Article 13

All workers shall be informed of health hazards involved in their work.

Article 14

Occupational health services shall be informed by the employer and workers of any known factors and any suspected factors in the working environment which may affect the workers' health.

Article 15

Occupational health services shall be informed of occurrences of ill health amongst workers and absence from work for health reasons, in order to be able to identify whether there is any relation between the reasons for ill health or absence and any health hazards which may be present at the workplace. Personnel providing occupational health services shall not be required by the employer to verify the reasons for absence from work.

lagstiftning och praxis för att säkerställa lämpligt samarbete och samordning mellan företagshälsovård och, i den mån det är lämpligt, annan hälsovårdsverksamhet.

Artikel 10

Företagshälsovårdspersonal skall åtnjuta fullständigt professionellt oberoende från arbetsgivare, arbetstagare och deras företrädare, där sådana finns, med avseende på de uppgifter som anges i artikel 5.

Artikel 11

Den behöriga myndigheten skall fastställa kompetenskraven för företagshälsovårdspersonalen i enlighet med uppgifternas natur och enligt landets lagar och praxis.

Artikel 12

Övervakningen av arbetstagarnas hälsa i samband med arbetet skall inte innebära någon inkomstförlust för dem; den skall vara kostnadsfri och så långt möjligt äga rum på arbetstid.

Artikel 13

Alla arbetstagare skall informeras om hälsoriskerna i sitt arbete.

Artikel 14

Företagshälsovården skall få information från arbetsgivare och arbetstagare om alla kända faktorer och alla faktorer i arbetsmiljön som misstänks kunna påverka arbetstagares hälsa.

Artikel 15

Företagshälsovården skall informeras om förekomst av ohälsa bland arbetstagare och arbetsfrånvaro av hälsoskäl för att kunna fastställa om det finns något samband mellan orsakerna till ohälsan eller frånvaron och eventuella hälsorisker på arbetsplatsen. Företagshälsovårdspersonal skall inte åläggas av arbetsgivaren att intyga frånvarorsaker.

Part V. General Provisions

Article 16

National laws or regulations shall designate the authority or authorities responsible both for supervising the operation of and for advising occupational health services once they have been established.

Article 17

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

Article 18

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

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

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

Article 19

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.

Del V. Allmänna bestämmelser

Artikel 16

I nationella lagar eller bestämmelser skall anges den myndighet eller de myndigheter som har ansvar både för tillsyn av verksamheten och för rådgivning till redan etablerad företagshälsovård.

Artikel 17

De officiella ratifikationerna av denna konvention skall sändas till internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Artikel 18

1. Denna konvention är bindande endast för de medlemmar av internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos generaldirektören.

2. Konventionen träder i kraft tolv månader efter det att ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.

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

Artikel 19

1. En medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan, sedan tio år förlutit från den dag då konventionen först trädde i kraft, säga upp den genom en skrivelse som sänds till internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Uppsägningen får verkan först ett år efter det att den har registrerats.

2. Varje medlemsstat, som har ratificerat konventionen och inte inom ett år efter utgången av den tioårsperiod som avses i föregående punkt gör bruk av sin uppsägningsrätt enligt denna artikel, är bunden för en ny period av tio år och kan därefter, på de i denna artikel föreskrivna villkoren, säga upp konventionen vid utgången av varje tioårsperiod.

Article 20

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 21

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

Article 22

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 23

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 19 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from 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 re-

Artikel 20

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall underrätta samtliga medlemmar av internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som generaldirektören har tagit emot från organisationens medlemmar.

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

Artikel 21

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

Artikel 22

När internationella arbetsbyråns styrelse anser det nödvändigt, skall den lämna internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för denna konventions tillämpning och undersöka om det finns skäl att på konferensens dagordning föra upp frågan om att helt eller delvis revidera konventionen.

Artikel 23

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

(a) skall, under förutsättning att den nya konventionen har trätt i kraft, en medlemsstats ratifikation av den nya konventionen i sig innefatta omedelbar uppsägning av denna konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 19 ovan;

(b) skall, från den dag då den nya konventionen träder i kraft, denna konvention inte längre kunna ratificeras av medlemsstaterna.

2. Denna konvention skall likväl förbli gäl-

main in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 24

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

lande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte har ratificerat den nya konventionen varigenom den revideras.

Artikel 24

De engelska och franska versionerna av texten till denna konvention är lika giltiga.

Recommendation (No. 171) Concerning Occupational Health Services

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 Seventy-first Session on 7 June 1985, and

Noting that the protection of the worker against sickness, disease and injury arising out of his employment is one of the tasks assigned to the International Labour Organisation under its Constitution,

Noting the relevant international labour Conventions and Recommendations, and in particular the Protection of Workers' Health Recommendation, 1953, the Occupational Health Services Recommendation, 1959, the Workers' Representatives Convention, 1971, and the Occupational Safety and Health Convention and Recommendation, 1981, which establish the principles of national policy and action at the national level, and the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy adopted by the Governing Body of the International Labour Office,

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

Having determined that proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Occupational Health Services Convention, 1985:

Adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-five the following Recommendation, which may be cited as the Occupational Health Services Recommendation, 1985:

I. Principles of National Policy

1. Each Member should, in the light of national conditions and practice and in consultation with the most representative organisations of employers and workers, where

ILO:s rekommendation (nr 171) om företagshälsovård

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för internationella arbetsbyrå och samlats där den 7 juni 1985 till sitt sjuttioförsta möte,

beaktar att skydd för arbetstagare mot sjukdom och skada som uppstår till följd av arbetet är en av de uppgifter som tilldelats internationella arbetsorganisationen enligt dess stadga,

åberopar gällande konventioner och rekommendationer på arbetslivets område och särskilt 1953 års rekommendation om skydd för arbetstagares hälsa, 1959 års rekommendation om företagshälsovård, 1971 års konvention om arbetstagarrepresentanter och 1981 års konvention och rekommendation om arbetarskydd och arbetsmiljö, vilka fastställer principer för nationell politik och åtgärder på nationell nivå samt den av internationella arbetsbyråns styrelse antagna trepartiska deklARATIONEN om riktlinjer rörande multinationella företag och arbetsmarknaden,

har beslutat att anta vissa förslag angående företagshälsovård, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning, och

som har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en rekommendation som utgör ett tillägg till 1985 års konvention om företagshälsovård,

antar denna den tjugosjätte dagen i juni månad år nittonhundraåttiofem följande rekommendation, som kan kallas 1985 års rekommendation om företagshälsovård.

I. Principer för nationell politik

1. Varje medlemsstat bör mot bakgrund av nationella förhållanden och praxis och i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna, där sådana

they exist, formulate, implement and periodically review a coherent national policy on occupational health services, which should include general principles governing their functions, organisation and operation.

2. (1) Each Member should develop progressively occupational health services for all workers, including those in the public sector and the members of production co-operatives, in all branches of economic activity and all undertakings. The provision made should be adequate and appropriate to the specific health risks of the undertakings.

(2) Provision should also be made for such measures as may be necessary and reasonably practicable to make available to self-employed persons protection analogous to that provided for in the Occupational Health Services Convention, 1985, and in this Recommendation.

II. Functions

3. The role of occupational health services should be essentially preventive.

4. Occupational health services should establish a programme of activity adapted to the undertaking or undertakings they serve, taking into account in particular the occupational hazards in the working environment as well as the problems specific to the branches of economic activity concerned.

A. Surveillance of the Working Environment

5. (1) The surveillance of the working environment should include—

(a) identification and evaluation of the environmental factors which may affect the workers' health;

(b) assessment of conditions of occupational hygiene and factors in the organisation of work which may give rise to risks for the health of workers;

(c) assessment of collective and personal protective equipment;

(d) assessment where appropriate of exposure of workers to hazardous agents by valid and generally accepted monitoring methods;

(e) assessment of control systems designed to eliminate or reduce exposure.

finns, utforma, genomföra och med jämna mellanrum se över en enhetlig nationell politik beträffande företagshälsovård, som bör innefatta allmänna principer vad avser uppgifter, organisation och verksamhet.

2. (1) Varje medlemsstat bör steg för steg bygga ut företagshälsovården för alla arbetstagare, däri inbegripet arbetstagare inom den offentliga sektorn och medlemmar av produktionskooperativ, inom alla arbetsmarknadens områden och alla företag. De åtgärder som vidtas bör vara anpassade till förekommande hälsorisker i företagen.

(2) Åtgärder bör även vidtas i den mån det är nödvändigt och praktiskt genomförbart för att ge egenföretagare tillgång till samma skydd som det som avses i 1985 års konvention om företagshälsovård och i denna rekommendation.

II. Uppgifter

3. Företagshälsovården bör ha en huvudsakligen förebyggande funktion.

4. Företagshälsovården bör upprätta ett program för verksamheten anpassat till det eller de företag som är anslutna, varvid hänsyn skall tas i synnerhet till risker i arbetsmiljön samt till de särskilda problem som förekommer inom berörda näringsgrenar.

A. Övervakning av arbetsmiljön

5. (1) Övervakning av arbetsmiljön bör innefatta

(a) identifiering och värdering av de faktorer i arbetsmiljön som kan påverka arbetstagarnas hälsa;

(b) bedömning av yrkeshygieniska förhållanden och faktorer i arbetsorganisationen som kan medföra hälsorisker för arbetstagarna;

(c) bedömning av kollektiv och individuell skyddsutrustning;

(d) bedömning, där så är lämpligt, i vilken utsträckning arbetstagarna är utsatta för skadliga ämnen genom effektiva och allmänt godtagna kontrollmetoder;

(e) bedömning av kontrollsystem avsedda att eliminera eller minska exponering.

(2) Such surveillance should be carried out in liaison with the other technical services of the undertaking and in co-operation with the workers concerned and their representatives in the undertaking or the safety and health committee, where they exist.

6. (1) In accordance with national law and practice, data resulting from the surveillance of the working environment should be recorded in an appropriate manner and be available to the employer, the workers and their representatives in the undertaking concerned or the safety and health committee, where they exist.

(2) These data should be used on a confidential basis and solely to provide guidance and advice on measures to improve the working environment and the health and safety of workers.

(3) The competent authority should have access to these data. They may only be communicated by the occupational health service to others with the agreement of the employer and the workers or their representatives in the undertaking or the safety and health committee, where they exist.

7. The surveillance of the working environment should entail such visits by the personnel providing occupational health services as may be necessary to examine the factors in the working environment which may affect the workers' health, the environmental health conditions at the workplace and the working conditions.

8. Occupational health services should—

(a) carry out monitoring of workers' exposure to special health hazards, when necessary;

(b) supervise sanitary installations and other facilities for the workers, such as drinking water, canteens and living accommodation, when provided by the employer;

(c) advise on the possible impact on the workers' health of the use of technologies;

(d) participate in and advise on the selection of the equipment necessary for the personal protection of the workers against occupational hazards;

(e) collaborate in job analysis and in the study of organisation and methods of work

(2) Sådan övervakning bör utföras i samarbete med annan teknisk personal i företaget och i samarbete med berörda arbetstagare och deras företrädare i företaget eller skyddskommittén, där sådana finns.

6. (1) I enlighet med nationell lagstiftning och praxis bör uppgifter härrörande från övervakningen av arbetsmiljön registreras på lämpligt sätt och vara tillgängliga för arbetsgivaren, arbetstagarna och deras företrädare i det berörda företaget eller för skyddskommittén, där sådana finns.

(2) Dessa uppgifter bör användas konfidentiellt och enbart för att ge vägledning och råd beträffande åtgärder för förbättring av arbetsmiljön och arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

(3) Behörig myndighet bör ha tillgång till dessa uppgifter. Företagshälsovården får endast lämna ut dem till andra med samtycke av arbetsgivare och arbetstagare eller deras företrädare i företaget eller skyddskommittén, där sådana finns.

7. I övervakningen av arbetsmiljön bör ingå sådana besök av företagshälsovårdspersonalen som kan vara nödvändiga för att undersöka de faktorer i arbetsmiljön som kan påverka arbetstagarnas hälsa, de miljöhygieniska förhållandena på arbetsplatsen samt arbetsförhållandena.

8. Företagshälsovården bör

(a) kontrollera, då så är nödvändigt, arbetstagarnas exponering för särskilda hälso-risker;

(b) övervaka sanitära anläggningar och andra anordningar för arbetstagarna, t.ex. dricksvatten samt personalmatsalar och bostäder, då arbetsgivaren tillhandahåller sådana;

(c) ge råd om eventuell inverkan på arbetstagarnas hälsa vid utnyttjande av teknologier;

(d) delta i och ge råd om val av utrustning som är nödvändig för personligt skydd av arbetstagare mot risker i arbetsmiljön;

(e) samarbeta vid arbetsanalys och vid undersökning av arbetsorganisation och -meto-

with a view to securing a better adaptation of work to the workers;

(f) participate in the analysis of occupational accidents and occupational diseases and in accident prevention programmes.

9. Personnel providing occupational health services should, after informing the employer, workers and their representatives, where appropriate—

(a) have free access to all workplaces and to the installations the undertaking provides for the workers;

(b) have access to information concerning the processes, performance standards, products, materials and substances used or whose use is envisaged, subject to their preserving the confidentiality of any secret information they may learn which does not affect the health of workers;

(c) be able to take for the purpose of analysis samples of products, materials and substances used or handled.

10. Occupational health services should be consulted concerning proposed modifications in the work processes or in the conditions of work liable to have an effect on the health or safety of workers.

B. Surveillance of the Workers' Health

11. (1) Surveillance of the workers' health should include, in the cases and under the conditions specified by the competent authority, all assessments necessary to protect the health of the workers, which may include—

(a) health assessment of workers before their assignment to specific tasks which may involve a danger to their health or that of others;

(b) health assessment at periodic intervals during employment which involves exposure to a particular hazard to health;

(c) health assessment on resumption of work after a prolonged absence for health reasons for the purpose of determining its possible occupational causes, of recommending appropriate action to protect the workers and of determining the worker's suitability for the job and needs for reassignment and rehabilitation;

der för att åstadkomma en bättre anpassning av arbetet till arbetstagarna;

(f) delta i analyser av olycksfall i arbetet och arbetsrelaterade sjukdomar samt i program för förebyggande av olycksfall.

9. Företagshälsovårdspersonalen bör, där så är lämpligt, och efter att ha informerat arbetsgivare, arbetstagare och deras företrädare

(a) ha fritt tillträde till alla arbetsplatser och till de anläggningar som företaget ställer till arbetstagarnas förfogande;

(b) ha tillgång till information om de processer, prestationsformer, produkter, material och ämnen som används eller som man avser använda under förutsättning av tystnadsplikt beträffande all sekretessbelagd information som kan komma till företagshälsovårdspersonalens kännedom och som inte berör arbetstagares hälsa;

(c) kunna ta prov för analysändamål av produkter, material och ämnen som används eller hanteras.

10. Företagshälsovården bör rådfrågas angående föreslagna ändringar i de arbetsprocesser eller arbetsförhållanden som kan påverka arbetstagares hälsa eller säkerhet.

B. Övervakning av arbetstagarnas hälsa

11. (1) Övervakning av arbetstagarnas hälsa bör innefatta, allt efter omständigheterna och i enlighet med de villkor som anges av den behöriga myndigheten, alla undersökningar som behövs för att skydda arbetstagarnas hälsa, bl. a.

(a) bedömning av arbetstagarnas hälsa innan de tilldelas speciella uppgifter som kan innebära fara för deras egen eller andras hälsa;

(b) hälsobedömning med jämna mellanrum under arbete som innebär att arbetstagare utsätts för en särskild hälsorisk;

(c) hälsobedömning vid återupptagande av arbetet efter lång sjukfrånvaro i syfte att fastställa om arbetet kan vara orsak till frånvaron och för att kunna rekommendera lämpliga skyddsåtgärder och fastställa om arbetstagen är lämplig för arbetet samt behov av omplacering och rehabilitering;

(d) health assessment on and after the termination of assignments involving hazards which might cause or contribute to future health impairment.

(2) Provisions should be adopted to protect the privacy of the workers and to ensure that health surveillance is not used for discriminatory purposes or in any other manner prejudicial to their interests.

12. (1) In the case of exposure of workers to specific occupational hazards, in addition to the health assessments provided for in Paragraph 11 of this Recommendation, the surveillance of the workers' health should include, where appropriate, any examinations and investigations which may be necessary to detect exposure levels and early biological effects and responses.

(2) When a valid and generally accepted method of biological monitoring of the workers' health for the early detection of the effects on health of exposure to specific occupational hazards exists, it may be used to identify workers who need a detailed medical examination, subject to the individual worker's consent.

13. Occupational health services should be informed of occurrences of ill health amongst workers and absences from work for health reasons, in order to be able to identify whether there is any relation between the reasons for ill health or absence and any health hazards which may be present at the workplace. Personnel providing occupational health services should not be required by the employer to verify the reasons for absence from work.

14. (1) Occupational health services should record data on workers' health in personal confidential health files. These files should also contain information on jobs held by the workers, on exposure to occupational hazards involved in their work, and on the results of any assessments of workers' exposure to these hazards.

(2) The personnel providing occupational health services should have access to personal health files only to the extent that the information contained in the files is relevant to the performance of their duties. Where the files

(d) hälsobedömning vid och efter avslutat arbete som innebär risker vilka kan orsaka eller bidra till nedsatt hälsa i framtiden.

(2) Åtgärder bör vidtas för att skydda arbetstagarnas privatliv och för att säkerställa att hälsoövervakning inte används i diskriminerande syfte eller på annat sätt som kan skada deras intressen.

12. (1) Om arbetstagare utsätts för särskilda risker i sitt arbete, bör i övervakningen av arbetstagarnas hälsa, utöver de hälsoundersökningar som avses i punkt 11 i denna rekommendation, även ingå, där så är lämpligt, alla undersökningar och kontroller som kan vara nödvändiga för att få reda på såväl exponeringsnivå som tidiga biologiska effekter och reaktioner.

(2) När det finns en giltig och allmänt accepterad metod för biologiska mätningar av arbetstagarnas hälsa för att på ett tidigt stadium få reda på vilka effekter särskilda risker i arbetsmiljön har för hälsa, kan den användas för att identifiera arbetstagare som har behov av en noggrann medicinsk undersökning, under förutsättning av den enskilde arbetstagarens samtycke.

13. Företagshälsovården bör informeras om förekomst av ohälsa bland arbetstagare och frånvaro från arbetet av hälsoskäl för att kunna fastställa om det finns något samband mellan orsakerna till ohälsan eller frånvaron och eventuella hälsorisker på arbetsplatsen. Företagshälsovårdspersonalen bör inte åläggas av arbetsgivaren att intyga frånvarosaker.

14. (1) Företagshälsovården bör införa uppgifter om arbetstagarnas hälsa i konfidentiella journaler. Dessa bör även innehålla uppgifter om de arbeten som arbetstagarna haft, om de varit utsatta för risker i samband med arbetet och om resultaten av alla bedömningar av arbetstagarnas exponering för dessa risker.

(2) Företagshälsovårdspersonalen bör ha tillgång till journaler endast i den utsträckning som informationen har samband med fullgörandet av deras uppgifter. I de fall då journalerna innehåller upplysningar om per-

contain personal information covered by medical confidentiality this access should be restricted to medical personnel.

(3) Personal data relating to health assessments may be communicated to others only with the informed consent of the worker concerned.

15. The conditions under which, and time during which, personal health files should be kept, the conditions under which they may be communicated or transferred and the measures necessary to keep them confidential, in particular when the information they contain is placed on computer, should be prescribed by national laws or regulations or by the competent authority or, in accordance with national practice, governed by recognised ethical guide-lines.

16. (1) On completing a prescribed medical examination for the purpose of determining fitness for work involving exposure to a particular hazard, the physician who has carried out the examination should communicate his conclusions in writing to both the worker and the employer.

(2) These conclusions should contain no information of a medical nature; they might, as appropriate, indicate fitness for the proposed assignment or specify the kinds of jobs and the conditions of work which are medically contra-indicated, either temporarily or permanently.

17. Where the continued employment of a worker in a particular job is contra-indicated for health reasons, the occupational health service should collaborate in efforts to find alternative employment for him in the undertaking, or another appropriate solution.

18. Where an occupational disease has been detected through the surveillance of the worker's health, it should be notified to the competent authority in accordance with national law and practice. The employer, workers and workers' representatives should be informed that this notification has been carried out.

C. Information, Education, Training, Advice

19. Occupational health services should participate in designing and implementing

sonliga förhållanden som omfattas av hälso- och sjukvårdspersonals tystnadsplikt, bör tillgången till dessa begränsas till sådan personal.

(3) Personliga uppgifter rörande hälsobedömningar får endast utlämnas till andra med den berörde arbetstagarens vetskap och samtycke.

15. Villkor för hur journaler skall bevaras och under hur lång tid, under vilka förhållanden de kan utlämnas eller överföras samt nödvändiga åtgärder för att bevara deras förtroliga karaktär, i synnerhet då den information de innehåller finns på data, bör föreskrivas i nationella lagar eller bestämmelser eller av behörig myndighet eller i enlighet med nationell praxis och erkända etiska normer.

16. (1) Efter avslutad föreskriven läkarundersökning i syfte att fastställa en arbetstagares lämplighet för ett arbete som innebär exponering för en särskild hälsorisk bör den läkare som utfört undersökningen skriftligt meddela sina slutsatser till både arbetstagaren och arbetsgivaren.

(2) Dessa slutsatser bör ej innehålla uppgifter av medicinsk natur; de kan, allt efter omständigheterna, ange om arbetstagaren är lämplig för det föreslagna arbetet eller närmare ange vilka slags arbeten och arbetsförhållanden som antingen temporärt eller permanent är olämpliga från medicinsk synpunkt.

17. Om det är olämpligt av hälsoskäl att en arbetstagare stannar kvar i ett visst arbete, bör företagshälsovården medverka i ansträngningarna att finna annan sysselsättning för honom i företaget eller annan lämplig lösning.

18. När en arbetsrelaterad sjukdom har upptäckts genom övervakning av arbetstagarens hälsa, bör anmälan därom göras till vederbörande myndighet i enlighet med nationell lagstiftning och praxis. Arbetsgivaren, arbetstagarna och deras företrädare bör informeras om denna anmälan.

C. Information, utbildning och rådgivning

19. Företagshälsovården bör delta vid utformning och genomförande av program för

programmes of information, education and training on health and hygiene in relation to work for the personnel of the undertaking.

20. Occupational health services should participate in the training and regular retraining of first-aid personnel and in the progressive and continuing training of all workers in the undertaking who contribute to occupational safety and health.

21. With a view to promoting the adaptation of work to the workers and improving the working conditions and environment, occupational health services should act as advisers on occupational health and hygiene and ergonomics to the employer, the workers and their representatives in the undertaking and the safety and health committee, where they exist, and should collaborate with bodies already operating as advisers in this field.

22. (1) Each worker should be informed in an adequate and appropriate manner of the health hazards involved in his work, of the results of the health examinations he has undergone and of the assessment of his health.

(2) Each worker should have the right to have corrected any data which are erroneous or which might lead to error.

(3) In addition, occupational health services should provide workers with personal advice concerning their health in relation to their work.

D. First Aid, Treatment and Health Programmes

23. Taking into account national law and practice, occupational health services in undertakings should provide first-aid and emergency treatment in cases of accident or indisposition of workers at the workplace and should collaborate in the organisation of first aid.

24. Taking into account the organisation of preventive medicine at the national level, occupational health services might, where possible and appropriate—

(a) carry out immunisations in respect of biological hazards in the working environment;

(b) take part in campaigns for the protection of health;

företagets personal avseende information och utbildning i frågor som rör hälsa i relation till arbetet och yrkeshygien.

20. Företagshälsovården bör delta vid utbildning och regelbundet återkommande utbildning av personal som kan ge första hjälpen vid olycks- och sjukdomsfall och vid fortlöpande och fortsatt utbildning av samtliga arbetstagare i företaget som medverkar i arbetarskyddet.

21. I syfte att främja anpassning av arbetet till arbetstagarna och förbättra arbetsförhållandena och arbetsmiljö bör företagshälsovården fungera som rådgivare åt arbetsgivare, arbetstagare och deras företrädare i företaget samt skyddskommittén, där sådana finns, i frågor som rör hälsa i relation till arbetet och yrkeshygien samt ergonomi och bör samarbeta med organ som redan bedriver rådgivning inom detta område.

22. (1) Varje arbetstagare bör på lämpligt sätt informeras om de hälsorisker som är förbundna med hans arbete, om resultaten av de hälsoundersökningar som han genomgått och om bedömning av hans hälsa.

(2) Varje arbetstagare bör ha rätt att låta korrigeras varje uppgift som är felaktig eller som kan leda till misstag.

(3) Dessutom bör företagshälsovården ge arbetstagarna personliga råd angående deras hälsa med avseende på deras arbete.

D. Första hjälpen, behandling och hälsoprogram

23. Med beaktande av nationell lagstiftning och praxis bör företagshälsovården i företagen ge första hjälpen och akutvård, om arbetstagare råkar ut för olycksfall eller drabbas av sjukdom på arbetsplatsen och bör medverka vid organisation av första hjälpen.

24. Med beaktande av den förebyggande hälsovårdens organisation på nationell nivå kan företagshälsovården, då så är möjligt och lämpligt.

(a) utföra vaccinationer mot biologiska hälsorisker i arbetsmiljön;

(b) delta i hälsoskyddskampanjer;

(c) collaborate with the health authorities within the framework of public health programmes.

25. Taking into account national law and practice and after consultation with the most representative organisations of employers and workers, where they exist, the competent authority should, where necessary, authorise occupational health services, in agreement with all concerned, including the worker and his own doctor or a primary health care service, where applicable, to undertake or to participate in one or more of the following functions:

(a) treatment of workers who have not stopped work or who have resumed work after an absence;

(b) treatment of the victims of occupational accidents;

(c) treatment of occupational diseases and of health impairment aggravated by work;

(d) medical aspects of vocational re-education and rehabilitation.

26. Taking into account national law and practice concerning the organisation of health care, and distance from clinics, occupational health services might engage in other health activities, including curative medical care for workers and their families, as authorised by the competent authority in consultation with the most representative organisations of employers and workers, where they exist.

27. Occupational health services should co-operate with the other services concerned in the establishment of emergency plans for action in the case of major accidents.

E. Other functions

28. Occupational health services should analyse the results of the surveillance of the workers' health and of the working environment, as well as the results of biological monitoring and of personal monitoring of workers' exposure to occupational hazards, where they exist, with a view to assessing possible connections between exposure to occupational hazards and health impairment and to proposing measures for improving the working conditions and environment.

(c) samarbeta med hälsovårdsmyndigheterna inom ramen för hälsovårdsprogram.

25. Med beaktande av nationell lagstiftning och praxis och efter samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna, där sådana finns, bör den behöriga myndigheten vid behov ge företagshälsovården, med samtycke av alla berörda, däri inbegripet arbetstagaren och dennes egen läkare eller i förekommande fall primärvården tillstånd att utföra eller delta i en eller flera av nedanstående uppgifter:

(a) behandling av arbetstagare som ej har avbrutit sitt arbete eller som har återupptagit arbetet efter frånvaro;

(b) behandling av personer som råkat ut för olycksfall i arbetet;

(c) behandling av arbetsrelaterade sjukdomar och nedsatt hälsa förvärrad av arbetet;

(d) medicinska synpunkter på yrkesinriktad omskolning och rehabilitering.

26. Med hänsyn till nationell lagstiftning och praxis rörande hälsovårdens organisation och avstånd till reguljär hälso- och sjukvård kan företagshälsovården delta i annan hälsovårdande verksamhet, däri inbegripet läkarvård för arbetstagare och deras familjer, efter bemyndigande av behörig myndighet och i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna, där sådana finns.

27. Företagshälsovården bör samarbeta med andra berörda organ för att utarbeta katastrofplaner avsedda att tillgripas i händelse av svårare olyckor.

E. Övriga uppgifter

28. Företagshälsovården bör analysera resultatet från övervakningen av arbetstagarernas hälsa och arbetsmiljön liksom resultatet från biologisk kontroll och individuell kontroll av arbetstagarernas exponering för arbetsmiljörisker, där sådana förekommer, för att bedöma om det kan finnas ett samband mellan exponering för arbetsmiljörisker och nedsatt hälsa och föreslå åtgärder för förbättring av arbetsförhållandena och arbetsmiljön.

29. Occupational health services should draw up plans and reports at appropriate intervals concerning their activities and health conditions in the undertaking. These plans and reports should be made available to the employer and the workers' representatives in the undertaking or the safety and health committee, where they exist, and be available to the competent authority.

30. (1) Occupational health services, in consultation with the employers' and the workers' representatives, should contribute to research, within the limits of their resources, by participating in studies or inquiries in the undertaking or in the relevant branch of economic activity, for example, with a view to collecting data for epidemiological purposes and orienting their activities.

(2) The results of the measurements carried out in the working environment and of the assessments of the workers' health may be used for research purposes, subject to the provisions of Paragraphs 6(3), 11(2) and 14(3) of this Recommendation.

31. Occupational health services should participate with other services in the undertaking, as appropriate, in measures to prevent its activities from having an adverse effect on the general environment.

III. Organisation

32. Occupational health services should, as far as possible, be located within or near the place of employment, or should be organised in such a way as to ensure that their functions are carried out at the place of employment.

33. (1) The employer, the workers and their representatives, where they exist, should co-operate and participate in the implementation of the organisational and other measures relating to occupational health services on an equitable basis.

(2) In conformity with national conditions and practice, employers and workers or their representatives in the undertaking or the safety and health committee, where they exist, should participate in decisions affecting the organisation and operation of these ser-

29. Företagshälsovården bör utarbeta planer och rapporter med lämpliga mellanrum beträffande sin verksamhet och hälsotillståndet i företaget. Dessa planer och rapporter bör göras tillgängliga för arbetsgivaren och arbetstagarnas företrädare i företaget eller skyddskommittén, där sådana finns, samt den behöriga myndigheten.

30. (1) Företagshälsovården bör i samråd med arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter och inom ramen för sina resurser bidra till forskning genom att delta i studier eller undersökningar i företaget eller inom relevant näringsgren t.ex., i syfte att insamla uppgifter för epidemiologiska ändamål och för att kunna bestämma verksamhetens inriktning.

(2) Resultaten av de mätningar som utförts i arbetsmiljön och av bedömningarna av arbetstagarnas hälsa kan användas i forsknings- syfte med förbehåll för bestämmelserna i punkterna 6 (3), 11 (2) och 14 (3) i denna rekommendation.

31. Företagshälsovården bör tillsammans med andra organ inom företaget i förekommande fall delta i åtgärder syftande till att förhindra att dess verksamhet skadar den allmänna miljön.

III. Organisation

32. Företagshälsovården bör så vitt möjligt förläggas till arbetsstället eller i dess närhet eller organiseras på sådant sätt att dess uppgifter kan utföras på arbetsstället.

33. (1) Arbetsgivaren, arbetstagarerna och deras företrädare, där sådana finns, bör på lika villkor samarbeta och delta i genomförandet av organisatoriska och andra åtgärder avseende företagshälsovård.

(2) Arbetsgivare och arbetstagarer eller deras företrädare i företaget eller skyddskommittén, där sådana finns, bör i enlighet med nationella förhållanden och praxis delta i beslut som rör företagshälsovårdens organisation och verksamhet, däri inbegripet beslut

vices, including those relating to the employment of personnel and the planning of the service's programmes.

34. (1) Occupational health services may be organised as a service within a single undertaking or as a service common to a number of undertakings, as appropriate.

(2) In accordance with national conditions and practice, occupational health services may be organised by—

(a) the undertakings or groups of undertakings concerned;

(b) the public authorities or official services;

(c) social security institutions;

(d) any other bodies authorised by the competent authority;

(e) a combination of any of the above.

(3) The competent authority should determine the circumstances in which, in the absence of an occupational health service, appropriate existing services may, as an interim measure, be recognised as authorised bodies in accordance with subparagraph 2(d) of this Paragraph.

35. In situations where the competent authority, after consulting the representative organisations of employers and workers concerned, where they exist, has determined that the establishment of an occupational health service, or access to such a service, is impracticable, undertakings should, as an interim measure, make arrangements, after consulting the workers' representatives in the undertaking or the safety and health committee, where they exist, with a local medical service for carrying out the health examinations prescribed by national laws or regulations, providing surveillance of the environmental health conditions in the undertaking and ensuring that first-aid and emergency treatment are properly organised.

IV. Conditions of Operation

36. (1) In accordance with national law and practice, occupational health services should be made up of multidisciplinary teams whose composition should be determined by the nature of the duties to be performed.

(2) Occupational health services should

angående anställning av personal och planering av dess program.

34. (1) Företagshälsovård kan anordnas som en service inom ett enda företag eller som en för flera företag gemensam service, beroende på vad som är lämpligast.

(2) I överensstämmelse med nationella förhållanden och praxis kan företagshälsovården organiseras genom

(a) berörda företag eller grupper av företag;

(b) offentliga myndigheter eller offentliga tjänster;

(c) socialförsäkringsinstitutioner;

(d) andra organ som fått tillstånd därtill av behörig myndighet;

(e) en kombination av ovanstående.

(3) Om företagshälsovård inte finns tillgänglig, bör den behöriga myndigheten fastställa under vilka omständigheter lämpliga befintliga tjänster, såsom en övergångsåtgärd, kan erkännas som bemyndigade organ i enlighet med 2(d) i denna punkt.

35. I de fall då vederbörande myndighet, efter samråd med de berörda representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna, där sådana finns, har fastställt att det är omöjligt att inrätta eller få tillgång till företagshälsovård bör företagen, såsom en övergångsåtgärd, och efter samråd med arbetstagarernas företrädare i företaget eller skyddskommittén, där sådana finns, tillse att den lokala hälsovårdscentralen genomför de hälsoundersökningar som föreskrivs i nationella lagar eller bestämmelser och övervakar de miljöhygieniska förhållandena i företaget samt att den ansvarar för att första hjälpen och akutsjukvård organiseras på lämpligt sätt.

IV. Verksamhetsvillkor

36. (1) I enlighet med nationell lagstiftning och praxis bör företagshälsovården bestå av multidisciplinära lag vars sammansättning bör bestämmas med hänsyn till de uppgifter som skall utföras.

(2) Företagshälsovården bör ha en tillräck-

have sufficient technical personnel with specialised training and experience in such fields as occupational medicine, occupational hygiene, ergonomics, occupational health nursing and other relevant fields. They should, as far as possible, keep themselves up to date with progress in the scientific and technical knowledge necessary to perform their duties and should be given the opportunity to do so without loss of earnings.

(3) The occupational health services should, in addition, have the necessary administrative personnel for their operation.

37. (1) The professional independence of the personnel providing occupational health services should be safeguarded. In accordance with national law and practice, this might be done through laws or regulations and appropriate consultations between the employer, the workers, and their representatives and the safety and health committees, where they exist.

(2) The competent authority should, where appropriate and in accordance with national law and practice, specify the conditions for the engagement and termination of employment of the personnel of occupational health services in consultation with the representative organisations of employers and workers concerned.

38. Each person who works in an occupational health service should be required to observe professional secrecy as regard both medical and technical information which may come to his knowledge in connection with his functions and the activities of the service, subject to such exceptions as may be provided for by national laws or regulations.

39. (1) The competent authority may prescribe standards for the premises and equipment necessary for occupational health services to exercise their functions.

(2) Occupational health services should have access to appropriate facilities for carrying out the analyses and tests necessary for surveillance of the workers' health and for the working environment.

40. (1) Within the framework of a multidisciplinary approach, occupational health services should collaborate with—

ligt stor teknisk personal med specialutbildning och erfarenhet inom sådana områden som yrkesmedicin, yrkeshygien, ergonomi, företagshälsovård och andra relevanta områden. De bör så långt det är möjligt hålla sig à jour med den vetenskapliga och tekniska kunskapsutveckling som erfordras för att utföra sina uppgifter och bör beredas möjlighet att göra detta utan förlust av inkomst.

(3) Företagshälsovården bör dessutom ha den administrativa personal som är nödvändig för dess verksamhet.

37. (1) Företagshälsovårdens personal bör garanteras professionellt oberoende. I överensstämmelse med nationell lagstiftning och praxis kan detta ske genom lagar eller bestämmelser och lämpliga samråd mellan arbetsgivare, arbetstagare och deras företrädare och skyddskommittéer, där sådana finns.

(2) Behörig myndighet bör, där så är lämpligt och i enlighet med nationell lagstiftning och praxis ange villkoren för anställning och uppsägning för företagshälsovårdspersonal i samråd med de berörda representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna.

38. Varje person som arbetar inom företagshälsovården bör åläggas tystnadsplikt med avseende på såväl medicinska som tekniska uppgifter som kan komma till hans kännedom i samband med tjänsten, dock med de undantag som kan föreskrivas i nationella lagar eller bestämmelser.

39. (1) Behörig myndighet kan föreskriva normer för de lokaler och den utrustning som behövs för att företagshälsovården skall kunna utföra sina uppgifter.

(2) Företagshälsovården bör ha tillgång till ändamålsenliga resurser för att kunna göra de analyser och prov som behövs för övervakning av arbetstagarnas hälsa och arbetsmiljön.

40. (1) Företagshälsovården bör inom ramen för ett multidisciplinärt synsätt samarbeta med

(a) those services which are concerned with the safety of workers in the undertaking;

(b) the various production units, or departments, in order to help them in formulating and implementing relevant preventive programmes;

(c) the personnel department and other departments concerned;

(d) the workers' representatives in the undertaking, workers' safety representatives and the safety and health committee, where they exist.

(2) Occupational health services and occupational safety services might be organised together, where appropriate.

41. Occupational health services should also, where necessary, have contacts with external services and bodies dealing with questions of health, hygiene, safety, vocational rehabilitation, retraining and reassignment, working conditions and the welfare of workers, as well as with inspection services and with the national body which has been designated to take part in the International Occupational Safety and Health Hazard Alert System set up within the framework of the International Labour Organisation.

42. The person in charge of an occupational health service should be able, in accordance with the provisions of Paragraph 38, to consult the competent authority, after informing the employer and the workers' representatives in the undertaking or the safety and health committee, where they exist, on the implementation of occupational safety and health standard in the undertaking.

43. The occupational health services of a national or multinational enterprise with more than one establishment should provide the highest standard of services, without discrimination, to the workers in all its establishments, regardless of the place or country in which they are situated.

V. General provisions

44. (1) Within the framework of their responsibility for their employees' health and safety, employers should take all necessary measures to facilitate the execution of the duties of occupational health services.

(a) de organ inom företaget som sysslar med arbetarskydd

(b) de olika produktionsenheterna eller avdelningarna för att hjälpa dem med utformning och genomförande av lämpliga förebyggande program;

(c) personalavdelningen och övriga berörda avdelningar;

(d) arbetstagarnas företrädare i företaget, skyddsombud och skyddskommittén, där sådana finns.

(2) Företagshälsovård och arbetarskydd kan organiseras gemensamt, då så är lämpligt.

41. Företagshälsovården bör även vid behov ha kontakter med tjänster och organ utanför företaget som handhar frågor rörande hälsa, hygien, säkerhet, yrkesinriktad rehabilitering, omskolning och omplacering, arbetsförhållanden samt arbetstagarnas välfärd liksom med tillsynsmyndigheter och det nationella organ som utsetts att delta i det internationella varningssystemet för arbetsmiljörisiken upprättat inom internationella arbetsorganisationens ram.

42. Den person som svarar för företagshälsosvården bör i enlighet med bestämmelserna i punkt 38 och efter att ha informerat arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna i företaget eller skyddskommittén, där sådana finns, konsultera behörig myndighet angående tillämpningen av arbetarskyddsnormer i företaget.

43. Företagshälsovården i ett nationellt eller multinationellt företag med mer än ett arbetsställe bör ge arbetstagarerna på alla arbetsställen, utan åtskillnad och oavsett var eller i vilket land de är belägna, högsta servicestandard.

V. Allmänna bestämmelser

44. (1) Arbetsgivare bör inom ramen för sitt ansvar för de anställdas hälsa och säkerhet vidta alla åtgärder som behövs i syfte att underlätta för företagshälsovården att utföra sina uppgifter.

(2) Workers and their organisations should provide support to the occupational health services in the execution of their duties.

45. The occupational health-related facilities provided by the occupational health services should not involve any expense to the worker.

46. In cases where occupational health services are established and their functions specified by national laws or regulations, the manner of financing these services should also be so determined.

47. For the purpose of this Recommendation the term "workers' representatives in the undertaking" means persons who are recognised as such under national law or practice.

48. This Recommendation, which supplements the Occupational Health Services Convention, 1985, supersedes the Occupational Health Services Recommendation, 1959.

(2) Arbetstagare och deras organisationer bör lämna sitt stöd till företagshälsovården, då den utför sina uppgifter.

45. Den service som företagshälsovården tillhandahåller bör inte innebära några kostnader för arbetstagaren.

46. I de fall då företagshälsovård har införts och dess uppgifter angivits i nationella lagar eller bestämmelser, bör även metoder för finansiering av denna service fastställas genom lagstiftning.

47. Vid tillämpning av denna konvention avser uttrycket "arbetstagarrepresentanter i företaget" personer som är erkända som sådana enligt nationell lagstiftning eller praxis.

48. Denna rekommendation, som kompletterar 1985 års konvention om företagshälsovård, ersätter 1959 års rekommendation om företagshälsovård.

Resolution on equal opportunities and equal treatment for men and women in employment¹

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having taken note of the report on equal opportunities and equal treatment for men and women in employment,

Having discussed and evaluated the progress achieved and problems encountered with regard to the situation of women workers since the adoption by the International Labour Conference in 1975 of a Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers and a resolution concerning a Plan of Action with a view to Promoting Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers,

Having reviewed legislative policies and measures adopted by the governments towards the implementation of the above texts, keeping in mind different economic, social and political systems and situations in various countries,

Having taken stock of the ILO's policy and action in favour of women workers during the past ten years,

Having arrived at Conclusions thereon,

Having taken note of the need in accordance with United Nations resolutions to establish a new international economic and social order with a view to ensuring better conditions of employment, work and life for women, especially in developing countries, and the need to devote particular attention to the situation of women in countries subject to the practices of apartheid;

Reaffirms the validity of the Declaration and Plan of Action adopted in 1975;

Appeals to member States to give effect to the part of the following Conclusions relating to national action; and in particular to ratify and implement ILO Conventions and Recom-

Resolution om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet¹

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har tagit del av rapporten om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet,

som har diskuterat och utvärderat de framsteg som gjorts och de problem man mött med avseende på kvinnliga arbetstagares situation sedan internationella arbetskongressen år 1975 antog en deklARATION om kvinnliga arbetstagares jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling och en resolution om en aktionsplan i syfte att främja jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling för kvinnliga arbetstagare,

som har granskat de lagstiftnings- och andra åtgärder som vidtagits av regeringarna för tillämpning av ovanstående texter med beaktande av de olika ländernas skilda ekonomiska, sociala och politiska system och förhållanden,

som har granskat ILO:s handlingsprogram och åtgärder till förmån för kvinnliga arbetstagare under de senaste tio åren,

som har kommit fram till slutsatser i denna fråga,

som har beaktat behovet att i enlighet med Förenta nationernas resolutioner upprätta en ny ekonomisk och social världsordning för att säkerställa bättre anställnings-, arbets- och levnadsförhållanden för kvinnor, särskilt i utvecklingsländer, samt behovet att ägna särskild uppmärksamhet åt kvinnornas situation i länder med apartheidsystem;

bekräftar på nytt giltigheten av 1975 års deklARATION och aktionsplan;

uppmänar medlemsstaterna att genomföra den del av följande slutsatser som avser nationella åtgärder och i synnerhet att ratificera och genomföra ILO:s konventioner och re-

¹ Adopted on 27 June 1985.

¹ Antagen den 27 juni 1985.

mendations relating to equality of opportunity and treatment for men and women workers;

Invites the Governing Body to request the Director-General—

(1) to bring the following Conclusions to the attention of the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace;

(2) to give due consideration to these Conclusions in ILO action and activities.

Conclusions

Introduction

(a) Undeniable progress has been registered since the adoption by the International Labour Conference of the Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers and the Plan of Action with a View to Promoting Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers, and the launching of the United Nations Decade for Women. Women in increasing numbers have joined the labour force in both developing and industrialised countries. They have entered certain sectors and occupations hitherto the domain of men, and more women are now found in highly skilled, technical, managerial and decision-making positions.

(b) There is also a much greater awareness of both the contribution of women to the economy and society and the disadvantages and discrimination suffered by them, which must be eliminated.

(c) Nevertheless, the pace of progress is uneven and the Decade has also witnessed a deterioration of the situation of women in some respects. Despite some progress, the majority of women workers continues to be concentrated in a limited range of occupations; doing work requiring low skills or earning low remuneration.

(d) Despite the growing consciousness among women of their own circumstances, in many countries they are still held back by social and economic restraints which, if anything, have increased during the last few years of world-wide recession and far-reach-

kommendationer om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare;

uppmänar styrelsen att anmoda generaldirektören

(1) att låta världskonferensen för granskning och utvärdering av de resultat som uppnåtts under Förenta nationernas kvinnoårstionde: jämställdhet, utveckling och fred få kännedom om följande slutsatser;

(2) att ta vederbörlig hänsyn till dessa slutsatser i ILO:s verksamhet.

Slutsatser

Inledning

(a) Obestridliga framsteg har registrerats sedan internationella arbetskonferensen antog deklARATIONEN om kvinnliga arbetstagares jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling och aktionsplanen i syfte att främja jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling för kvinnliga arbetstagare och sedan Förenta nationernas kvinnoårstionde inleddes. Kvinnor har i ökande antal gått ut i arbetslivet i både utvecklingsländer och industriländer. De har trängt in på vissa områden och i vissa yrken som hittills varit förbehållna männen, och fler kvinnor finns nu på högt kvalificerade befattningar, inom tekniska yrken och på chefsnivå.

(b) Det finns även en mycket större medvetenhet om både kvinnors bidrag till ekonomin och samhället och om den ogynnsamma behandling och diskriminering de utsätts för och som måste avskaffas.

(c) Likväl är framstegstakten ojämn och det har även skett en försämring under detta årtionde av kvinnornas situation i en del hänseenden. Trots vissa framsteg återfinns fortfarande de flesta kvinnliga arbetstagare inom ett begränsat antal yrken; de utför okvalificerat arbete eller arbetar inom låglöneyrken.

(d) Trots den växande medvetenheten bland kvinnor om deras egna villkor hålls de fortfarande i många länder tillbaka av sociala och ekonomiska hinder, som snarare har ökat under de senaste årens världsomfattande konjunkturedgång och långtgående föränd-

ing changes in the organisation of production due to the introduction of new technologies.

(e) Rural women, who provide essential goods and services for their families, are severely affected by increasing poverty and deteriorating living standards.

(f) In many industrialised and developing countries, women are taking more than their share of the unemployment and of the severe economic recession which marred the later years of the Decade and which is eroding many of women's hard won gains.

(g) Political and social disturbances and natural disasters are driving growing numbers of people into refugee camps, whose population is often made up largely of women and children.

(h) Lasting peace is essential to economic progress and social justice and therefore to the full implementation of equality of opportunity and treatment for men and women workers in employment.

I. National Action

Equal access to employment and training

1. In order to ensure the implementation of the principles laid down in the Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), and further to the Plan of Action with a View to Promoting Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), measures should be intensified in order to promote and achieve equality of opportunity of women and men in employment and in society as a whole. Priorities for the attainment of these objectives include, as appropriate to national circumstances—

(a) measures to promote the employment of women which should form an integral part of national policies and national development to achieve full, productive and freely chosen employment, which should be regarded as the means of ensuring in practice the realisation of the right to work as provided for in the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122) and Recommendation, 1964 (No. 122), and the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No. 169);

ringar inom produktionsorganisationen beroende på införandet av ny teknologi.

(e) Kvinnor på landsbygden som förser sina familjer med viktiga varor och tjänster drabbas allvarligt av den växande fattigdomen och den sjunkande levnadsstandarden.

(f) I många industriländer och utvecklingsländer tar kvinnorna mer än sin andel av arbetslösheten och den starka ekonomiska tillbakagången, som förmörkade årtiondets senare år och nu håller på att urholka många av kvinnornas svår vunna framsteg.

(g) Politiska och sociala oroligheter och naturkatastrofer driver ett växande antal människor till flyktingläger, som ofta i stor utsträckning befolkas av kvinnor och barn.

(h) Varaktig fred är nödvändig för ekonomiskt framåtskridande och social rättvisa och därför för fullständigt genomförande av jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare i arbetslivet.

I. Nationella åtgärder

Lika tillgång till arbete och utbildning

1. I syfte att säkerställa genomförandet av de principer som fastslagits i 1975 års deklARATION om kvinnliga arbetstagares jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling och som en uppföljning av aktionsplanen 1975 i syfte att främja jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling för kvinnliga arbetstagare bör åtgärder intensifieras för att främja och uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet och i samhället som helhet. För att uppnå dessa mål bör, med hänsyn till nationella förhållanden, följande prioriteras:

(a) åtgärder för att främja kvinnors sysselsättning vilka bör ingå som en del i den nationella politiken och utvecklingen i syfte att uppnå full, produktiv och fritt vald sysselsättning, vilket bör betraktas som ett medel att i praktiken säkerställa förverkligandet av rätten till arbete enligt 1964 års konvention (nr 122) och rekommendation (nr 122) om sysselsättningspolitik samt 1984 års rekommendation (nr 169) om sysselsättningspolitik (tilläggsbestämmelser);

(b) policies which should provide men and women with equal employment opportunities, irrespective of the rate of economic growth and conditions in the employment market, and benefit all workers without distinction based on sex, including on the grounds of marital status, age or family responsibilities;

(c) further efforts by the social partners in working out and applying equal opportunity measures. The social partners should also support constructive measures to foster economic development in such a way that the situation of women will improve within a framework of general policies for achieving economic recovery and employment growth;

(d) the equal right of men and women to work and, by the same token, to acquire a personal income on equal terms and conditions, regardless of the economic situation;

(e) the promotion of individual skills and abilities of workers by making available appropriate education and training facilities relevant to national conditions, in order that more women will be amongst the most suitable individuals selected for jobs;

(f) measures aimed at enabling women to contribute meaningfully, through the fullest and most effective utilisation of their aptitudes and skills, to the economic and social development of their countries, whether in the formal or informal sectors in both urban and rural areas;

(g) policies aimed at achieving equality between men and women workers which should include the development and implementation of comprehensive programmes of positive action to end discrimination against women in employment and to counter the effects of past discrimination. These programmes should incorporate measures on education, training, vocational guidance, counselling and placement, equality legislation and the development of support services for workers with family responsibilities;

(h) steps which should be taken in consultation with employers' and workers' organisations, as appropriate to national circumstances, to eliminate occupational segregation in labour markets—

(b) handlingsprogram som bör ge män och kvinnor lika möjligheter till sysselsättning, oberoende av den ekonomiska tillväxten och förhållandena på arbetsmarknaden, och komma alla arbetstagare till godo utan åtskillnad på grund av kön, civilstånd, ålder eller familjeansvar;

(c) ytterligare ansträngningar av arbetsmarknadens parter vid utformning och tillämpning av åtgärder för jämställdhet. Arbetsmarknadens parter bör även stödja konstruktiva åtgärder för att främja ekonomisk utveckling på ett sådant sätt att kvinnornas situation förbättras inom ramen för den allmänna politiken för ekonomisk återhämtning och ökad sysselsättning;

(d) lika rätt för män och kvinnor till arbete och likaså att på lika villkor förvärva en egen inkomst, oberoende av det ekonomiska läget;

(e) främjande av arbetstagares individuella färdigheter och möjligheter genom att i enlighet med varje lands förhållanden göra lämplig utbildning tillgänglig så att fler kvinnor kommer att finnas bland de mest lämpliga personerna som väljs ut till olika arbeten;

(f) åtgärder som syftar till att göra det möjligt för kvinnor att på ett meningsfullt sätt bidra till ekonomisk och social utveckling i sina länder, vare sig i den formella eller informella sektorn inom såväl tätortsområden som på landsbygden, genom att på bästa sätt tillvarata deras anlag och färdigheter;

(g) handlingsprogram syftande till att uppnå jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare och som bör innefatta utveckling och genomförande av omfattande konkreta åtgärdsprogram för att få slut på diskriminering av kvinnor i arbetslivet och motverka följderna av tidigare diskriminering. Dessa program bör omfatta åtgärder avseende utbildning, arbetsvägledning, rådgivning och arbetsförmedling, jämställdhetslagstiftning samt utveckling av social service för arbetstagare med familjeansvar;

(h) åtgärder som bör vidtas i samråd med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna i enlighet med nationella förhållanden för att avskaffa yrkessegregation på arbetsmarknaden;

(i) by prohibiting direct and indirect discrimination based on sex in recruitment, training or promotion, and by taking positive action against both forms of discrimination in order to redress imbalance due to such discrimination;

(ii) by information and awareness campaigns designed to modify traditional concepts of stereotyped roles for men and women and to promote changes in attitudes towards the employment of women and by education and training programmes to overcome social bias which limits the range and level of occupations open to them;

(iii) by encouraging and facilitating the entry of women into all occupations, particularly in those sectors of working life where they are at present under-represented and in the sectors of the future, as well as their access to all levels of skill and responsibility, on an equal footing with men;

(iv) by ensuring special attention to and specific action for women in vocational guidance, counselling and placement services (for example by means of suitably qualified advisers in equal opportunity questions) in efforts to eliminate segregation in employment and to widen the occupational choices open to women:

(i) ensuring equal access and opportunities in education at all levels and promoting the elimination of sexism and sex stereotyping;

(j) measures to promote equal access of men and women to employment and training which should be continuously monitored on a tripartite basis so that programmes can be progressively improved and made more effective;

(k) ensuring that women can benefit on an equal footing with men in the planning of general measures in the field of employment and training, including programmes of action against unemployment;

(l) specific measures to meet the special needs of unemployed women when devising general, regional and local programmes of action against unemployment;

(i) genom att förbjuda direkt och indirekt diskriminering på grund av kön vid rekrytering, utbildning eller befordran och genom att vidta konkreta åtgärder mot båda formerna av diskriminering för att avhjälpa obalans till följd av sådan diskriminering;

(ii) genom informations- och upplysningskampanjer som syftar till att ändra de traditionella uppfattningarna om stelnade mans- och kvinnoroller och främja en attitydförändring till kvinnors förvärvsarbete samt genom utbildningsprogram för att övervinna sociala fördomar som begränsar antalet yrken och nivåer som står öppna för dem;

(iii) genom att uppmuntra och underlätta kvinnors tillträde på samma villkor som män till alla yrken, i synnerhet inom de sektorer av arbetslivet där de för närvarande är underrepresenterade och inom framtidsbranscher, liksom deras tillträde till alla kvalifikations- och ansvarsnivåer;

(iv) genom att säkerställa att särskild uppmärksamhet ägnas åt kvinnor och särskilda åtgärder vidtas för kvinnor i fråga om arbetsvägledning, rådgivning och arbetsförmedlingsservice (t. ex. genom lämpligt kvalificerade rådgivare i jämställdhetsfrågor) för att undanröja segregering i arbetslivet och öka antalet yrken som står öppna för kvinnor;

(i) säkerställande av lika tillgång och lika möjligheter till utbildning på alla nivåer och främjande av ett avskaffande av manschauvinism och könsrollstänkande;

(j) åtgärder för att främja lika tillgång till sysselsättning och utbildning för män och kvinnor, vilka bör övervakas kontinuerligt på trepartsbasis, så att programmen successivt kan förbättras och göras mer effektiva;

(k) säkerställande av att kvinnor på samma villkor som män beaktas vid planeringen av allmänna åtgärder på sysselsättningens och utbildningens område, däri inbegripet handlingsprogram mot arbetslöshet;

(l) särskilda åtgärder för att tillgodose de arbetslösa kvinnornas speciella behov vid utformningen av allmänna, regionala och lokala handlingsprogram mot arbetslöshet;

(m) measures which should be taken to ensure that the same criteria are applied to all workers in case of redundancy or dismissal, without distinction based on sex, including on the grounds of marital status or age. Special protection against dismissal on the grounds of pregnancy and maternity leave should be applied;

(n) programmes which should, as appropriate, be devised and implemented in order to meet the needs of, and overcome the obstacles to equal access to employment encountered by women who wish to re-enter employment after a period of absence, or who belong to disadvantaged groups such as migrants, refugees, the disabled, minority groups, single parent families and long-term unemployed. Special programmes should also be devised for women who are compelled to make a living by prostitution by offering them work opportunities and, if needed, social assistance;

(o) measures which should be taken, as appropriate to national circumstances, to ensure that rural women have equal access with men to land, education, technology, training and extension service, credit and other resources. For those engaged in income-generating occupations, measures should be aimed at making their employment more productive and remunerative. Help should be given to rural women to enable them to take advantage of new employment opportunities created by rural development and the introduction of new technologies;

(p) equal access by women to financial and other facilities available for the creation of business and for self-employment, particularly in the context of local initiatives to create employment, including those taken on a co-operative basis which offer women worthwhile employment prospects and working conditions.

2. Further measures are required to promote equal opportunities for women and men in education and vocational training. Appropriate policy measures in this area may include the following:

(a) steps which should be taken to implement rapidly the provisions of the Human Resources Development Convention and Re-

(m) åtgärder som bör vidtas för att säkerställa att samma kriterier tillämpas för alla arbetstagare i händelse av permitteringar eller avskedanden, utan åtskillnad på grund av kön, civilstånd eller ålder. Särskilt skydd mot avskedande på grund av havandeskap och moderskapsledighet bör tillämpas;

(n) program som allt efter omständigheterna bör utformas och genomföras för att tillgodose behoven hos de kvinnor och övervinna de hinder till lika tillgång till sysselsättning som möter de kvinnor som önskar återgå till förvärvslivet efter en tid av frånvaro eller som tillhör missgynnade grupper, såsom invandrare, flyktingar, handikappade, minoritetsgrupper, enföräldersfamiljer och långtidsarbetslösa. Särskilda program bör också utarbetas för kvinnor som tvingas leva av prostitution genom att erbjuda dem arbetsmöjligheter och, om så behövs, socialhjälp;

(o) åtgärder som bör vidtas med hänsyn till nationella förhållanden för att säkerställa att kvinnor på landsbygden har samma tillgång som män till jord, teoretisk utbildning, teknologi, praktisk utbildning och rådgivning, krediter och andra resurser. I fråga om förvärvsarbetande kvinnor bör åtgärderna inriktas på att göra deras arbete mera produktivt och lönsamt. Bistånd bör ges till kvinnor på landsbygden för att göra det möjligt för dem att dra nytta av nya sysselsättningsmöjligheter som skapas genom landsbygdsutveckling och införandet av ny teknologi;

(p) samma tillgång för kvinnor till finansiella och andra anordningar som står till buds för att sätta upp företag och för egen verksamhet, särskilt i samband med lokala initiativ för att skapa sysselsättning, däri inbegripet sådana på kooperativ grundval som erbjuder kvinnor värdefulla sysselsättningsmöjligheter och rimliga arbetsvillkor.

2. Ytterligare insatser krävs för att främja lika möjligheter för kvinnor och män i fråga om teoretisk utbildning och yrkesutbildning. Lämpliga handlingsprogram på detta område kan omfatta följande:

(a) åtgärder som bör vidtas för att snabbt genomföra bestämmelserna i 1975 års konvention (nr 142) och rekommendation (nr

commendation, 1975 (No. 142 and No. 150), in particular Section VIII of the Recommendation, "Promotion of Equality of Women and Men in Training and Employment";

(b) ensuring that the basis for equality at work is laid at the level of primary and secondary education;

(c) national tripartite co-ordinating bodies for women's training and retraining which should be established, as appropriate to national conditions and circumstances, in order to ensure more effective planning and co-ordination of activities in this area and to develop and promote policies designed to widen women's access to training of all kinds and for the widest range of occupations. Such bodies should—

(i) keep themselves informed of changing occupational needs in the economy and make such information available to training institutions, to workers', employers' and women's organisations and to the public at large;

(ii) maintain inventories of training institutions and programmes, whether operated by governmental or non-governmental agencies, in order to inform women about such institutions and programmes and encourage them to seek training and retraining;

(iii) act as focal points for the exchange and dissemination of information on approaches used and experiences gained in integrating women into training programmes, both in their own and other countries;

(d) adequate administrative and budgetary provision, with effective co-ordination and information services, for the education, training and retraining of women including those of disadvantaged groups;

(e) the modernisation, diversification and reorientation of existing women's training institutions and programmes to correspond to economic opportunities and the priorities established in development plans and programmes, with the promotion of co-education wherever possible;

150) om utveckling av mänskliga resurser, särskilt del VIII i rekommendationen, "Främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män i fråga om utbildning och sysselsättning";

(b) säkerställande av att grundvalen för jämställdhet i arbetslivet läggs i grundskolan och gymnasiet;

(c) nationella samordnande trepartsorgan för utbildning och omskolning av kvinnor som bör upprättas med hänsyn till nationella förhållanden för att säkerställa en effektivare planering och samordning av verksamheter på detta område och utveckla och främja program som syftar till att ge kvinnor ett vidgat tillträde till all slags utbildning och största möjliga antal yrken. Sådana organ bör

(i) hålla sig underrättade om näringslivets ändrade behov av olika yrkeskunskaper och göra sådan information tillgänglig för utbildningsinstitutioner, arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, kvinnoorganisationer och allmänheten;

(ii) hålla förteckningar över utbildningsinstitutioner och utbildningsprogram, oberoende av om de sköts av statliga eller icke-statliga organ, för att kunna ge information till kvinnor om sådana institutioner och program samt uppmuntra dem att delta i utbildning och omskolning;

(iii) vara centra för utbyte och spridande av information om de metoder som använts och de erfarenheter som vunnits i fråga om integrering av kvinnor i utbildningsprogram, både i deras eget land och andra länder;

(d) tillräcklig administrativ personal och tillräckliga budgetmedel jämte effektiva samordnings- och informationstjänster för utbildning och omskolning av kvinnor, innefattande kvinnor som tillhör missgynnade grupper;

(e) modernisering, utökning och omorientering av befintliga utbildningsinstitutioner och -program för kvinnor för att motsvara de ekonomiska möjligheterna och de prioriteter som fastställts i utvecklingsplaner och -program jämte främjande av samundervisning, där så är möjligt;

(f) information should be collected and disseminated on—

(i) non-traditional occupations and newly emerging fields so as to diversify career choices for girls and women;

(ii) training and continuing education opportunities;

(iii) the level of advancement of women within various sectors of employment;

(g) training, recurrent training, education and information programmes which should be organised, particularly for women whose skills need upgrading and those who re-enter the labour force or wish to enter non-traditional occupations. In that context, new technologies and economic development should be given as much consideration as traditional employment, provided they offer women sufficient opportunities for adjusting to altered employment requirements resulting from technological change and the opportunity for employment;

(h) the identification of training needs of women in the informal, rural and urban sectors of developing countries. Training capacities should be developed with a view to reaching them, and training programmes devised with due regard to their levels of education and need to be able to continue to earn a living while undergoing training with due regard, as appropriate to national circumstances, to the need for provision of child care. Responsible people in mainstream institutions and programmes should be specially trained to serve these groups;

(i) in addition to the provision of occupational skills, the development by training institutions and programmes of decision-making abilities, and interest in occupational and career development and goal-setting;

(j) realistic and effective action at grass-roots level which calls for the full participation of local community leaders, comprising adequate representation of women, in the development of training schemes from the early states of design through to implementation and evaluation. Active tripartite participation should be sought at all levels in order to take

(f) information bör samlas och spridas beträffande

(i) otraditionella yrken och nya områden för att flickors och kvinnors yrkesval skall bli mer omväxlande;

(ii) möjligheter till utbildning och fortsatt utbildning;

(iii) kvinnors möjlighet till befordran inom olika områden av arbetslivet;

(g) utbildning, återkommande utbildning, utbildnings- och informationsprogram som bör anordnas speciellt för kvinnor vars färdigheter behöver förbättras och för dem som återinträder på arbetsmarknaden eller önskar ägna sig åt otraditionella yrken. I detta sammanhang bör hänsyn tas i lika hög grad till ny teknologi och ekonomisk utveckling som till traditionell sysselsättning, under förutsättning att de erbjuder kvinnor tillräckliga möjligheter att anpassa sig till ändrade anställningskrav till följd av teknologisk förändring och möjligheter att få sysselsättning;

(h) fastställande av utbildningsbehov hos kvinnor i den informella sektorn, i städerna och på landsbygden i utvecklingsländerna. Utbildningskapaciteten bör utvecklas för att nå dessa kvinnor och utbildningsprogram bör utformas med vederbörlig hänsyn till deras utbildningsnivå och behovet att kunna fortsätta att förtjäna sitt uppehälle medan de genomgår utbildning, samt i enlighet med nationella förhållanden, till behovet av barnomsorg. Personer i ansvarig ställning inom traditionella institutioner och program bör få särskild utbildning för att tillgodose dessa grupper;

(i) utöver tillhandahållande av yrkesutbildning, utveckling genom utbildningsinstitutioner och utbildningsprogram av förmågan att fatta beslut och intresse för utveckling i arbetet och karriärutveckling samt målformulering;

(j) realistiska och effektiva åtgärder på gräsrotsnivå vilket kräver full medverkan från de lokala företrädarnas sida, innefattande lämplig kvinnorepresentation, vid utvecklingen av utbildningsprogram alltifrån planeringsstadiet till genomförande och utvärdering. Aktiv medverkan på trepartsbasis bör eftersträvas på alla nivåer för att på ett realist-

needs realistically into account and obtain support for the measures envisaged;

(k) special programmes which should be implemented, where possible, with a view to responding to the needs of women belonging to marginalised groups, such as migrants, refugees or minority-groups, and in order to overcome the obstacles in the way of these women due to lack of appropriate vocational training.

Equality of remuneration

3. It is essential to promote the full implementation of the principle of equal remuneration for work of equal value (Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)) within the broader framework of equality of opportunity and treatment between men and women workers having regard to articles 7 (2), 7 (3) and 7 (4) of the 1975 Declaration. To achieve this goal—

(a) where necessary national legislation or measures consistent with national law and practice should be introduced or broadened so as to ensure that all workers have the right to receive equal remuneration for work of equal value;

(b) in addition, comprehensive implementation machinery should be created to ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value;

(c) in accordance with national law and practice, investigation and complaint, machinery should be available for all workers who should have the opportunity of obtaining expert advice and support in presenting their case;

(d) employers' and workers' organisations should strengthen their efforts to implement equal pay provisions and particularly to review existing wage determination practices in order to ensure that criteria for job classification and evaluation are free from sex bias, and to promote public awareness, understanding and acceptance of the principle of equal pay for work of equal value.

tiskt sätt kunna ta hänsyn till behoven och erhålla stöd för de planerade åtgärderna;

(k) särskilda program som, där så är möjligt, bör genomföras för att motsvara behoven hos kvinnor som tillhör marginella grupper, t. ex. invandrare, flyktingar eller minoritetsgrupper och för att övervinna de hinder som står i vägen för dessa kvinnor på grund av att de saknar lämplig yrkesutbildning.

Lika lön

3. Det är viktigt att främja fullständigt genomförande av principen om lika lön för arbete av lika värde (1951 års konvention (nr 100) om lika lön) inom den bredare ramen för jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare i fråga om möjligheter och behandling med hänsyn till artiklarna 7 (2), 7 (3) och 7 (4) i 1975 års deklARATION. För att uppnå detta mål bör

(a) vid behov nationell lagstiftning eller åtgärder i enlighet med nationell lag och praxis införas eller utsträckas för att säkerställa alla arbetstagares rätt att få lika lön för arbete av lika värde;

(b) därutöver ett omfattande implementeringsmaskineri upprättas för att säkerställa att principen om lika lön för manliga och kvinnliga arbetstagare för arbete av lika värde tillämpas på alla arbetstagare;

(c) i enlighet med nationell lagstiftning och praxis en utrednings- och besvärordning finnas tillgänglig för alla arbetstagare, som bör få möjlighet att erhålla expertråd och stöd då de lägger fram sin sak.

(d) arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer öka sin ansträngningar att genomföra bestämmelser om lika lön och särskilt granska gällande förfarande för fastställande av löner i syfte att säkerställa att de kriterier som används vid arbetsklassificering och arbetsvärdering inte är könsdiskriminerande och främja allmänhetens medvetenhet, förståelse och godtagande av principen om lika lön för arbete av lika värde.

Working conditions and environment

4. Measures to improve working conditions and environment for all workers should be guided by the Conclusions concerning future action in the field of working conditions and environment adopted by the International Labour Conference in 1984, and in particular taking into consideration the provisions concerning hygiene, health and safety at work for women. Due attention should be paid—

(i) in particular to those sectors and occupations employing large numbers of women;

(ii) to the need to ensure proper application of relevant measures to all enterprises covered;

(iii) to the desirability of extending the scope of such measures so that working conditions in sectors or enterprises hitherto excluded, such as exportprocessing and free trade zones, may be appropriately regulated;

(iv) to the need for national legislation to ensure that part-time, temporary, seasonal and casual workers as well as home-based workers, contractual workers and domestic workers suffer no discrimination as regards terms and conditions of employment and that further segregation of the labour market does not result.

5. As regards protective legislation—

(a) women and men should be protected from risks inherent in their employment and occupation in the light of advances in scientific and technological knowledge;

(b) measures should be taken to review all protective legislation applying to women in the light of up-to-date scientific knowledge and technological changes and to revise, supplement, extend, retain or repeal such legislation according to national circumstances, these measures being aimed at the improvement of the quality of life and at promoting equality in employment between men and women;

(c) measures should be taken to extend special protection to women and men for types of work proved to be harmful for them, particularly from the standpoint of their social function of reproduction, and such measures should be reviewed and brought up to

Arbetsvillkor och arbetsmiljö

4. Åtgärder för att förbättra arbetsvillkor och arbetsmiljö för alla arbetstagare bör rätta sig efter de slutsatser beträffande framtida åtgärder i arbetslivet och arbetsmiljön som antogs år 1984 av internationella arbetskonferensen och därvid bör särskilt beaktas bestämmelserna i fråga om yrkeshygien och arbetarskydd för kvinnor. Vederbörlig uppmärksamhet bör ägnas åt

(i) i synnerhet de näringsgrenar och yrken där det finns ett stort antal kvinnor;

(ii) behovet att säkerställa genomförandet av relevanta åtgärder i samtliga berörda företag;

(iii) att det är önskvärt att utsträcka åtgärderna så att arbetsvillkoren inom sektorer eller företag som hittills stått utanför, såsom industrier i exportfrizoner, kan regleras på lämpligt sätt;

(iv) behovet av nationell lagstiftning för att säkerställa att deltids-, visstids-, säsong- och tillfälligt anställda liksom hemmabaserade och kontraktbundna arbetstagare samt de som arbetar i arbetsgivarens hushåll inte missgynnas i fråga om arbetsvillkor och att inte en ytterligare uppdelning av arbetsmarknaden uppstår.

5. I fråga om skyddslagstiftning bör

(a) kvinnor och män skyddas mot risker i arbetet mot bakgrund av de framsteg som gjorts i fråga om vetenskaplig och teknologisk kunskap;

(b) åtgärder vidtas för att granska all skyddslagstiftning som rör kvinnor mot bakgrund av vetenskapens senaste rön och teknologiska förändringar samt för att revidera, komplettera, utvidga, bevara eller upphäva sådan lagstiftning i enlighet med nationella förhållanden. Åtgärderna skall syfta till att förbättra livskvaliteten och främja jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet;

(c) åtgärder vidtas för att bereda särskilt skydd för kvinnor och män i fråga om sådant arbete som visat sig vara skadligt för dem, i synnerhet med hänsyn till deras samhälleliga funktion att fortplanta släktet, och dessa åtgärder bör regelbundet omprövas och göras

date periodically in the light of advances in scientific and technological knowledge;

(d) studies and research should be undertaken into processes which might have a harmful effect on women and men from the standpoint of their social function of reproduction, and appropriate measures, based on that research, should be taken to provide such protection as may be necessary.

6. Sexual harassment at the workplace is detrimental to employees' working conditions and to employment and promotion prospects. Policies for the advancement of equality should therefore include measures to combat and prevent sexual harassment.

Maternity protection

7. Consistent with the recommendations of the Plan of Action with a View to Promoting Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers adopted in 1975, measures should be taken-

(a) in the light of scientific knowledge and technological advance, to provide an adequate standard of maternity protection and benefits ensuring that mothers are not disadvantaged in their occupational life, it being understood that the costs should be borne by social security or other public funds or by means of collective arrangements;

(b) to ensure that all couples and individuals have access to the necessary information, education and means to exercise their basic right to decide freely and responsibly on the number and spacing of their children.

8. Priority consideration should be given, as appropriate to national circumstances, to the gradual extension of maternity protection to women in all sectors of activity and enterprises of all sizes, including women who are casual, temporary, part-time, subcontract and home-based workers as well as self-employed and family workers; and to the strengthening of social security systems or other public or collective arrangements for the financing of maternity protection schemes.

aktuella mot bakgrund av framstegen i fråga om vetenskaplig och teknologisk kunskap;

(d) undersökningar utföras och forskning bedrivs angående processer som kan ha skadlig inverkan på kvinnor och män med hänsyn till deras sociala funktion att fortplanta släktet, och lämpliga åtgärder på grundval av denna forskning bör vidtas för att åstadkomma nödvändigt skydd.

6. Sexuella trakasserier på arbetsplatsen inverkar menligt på arbetstagarnas arbetsvillkor och på deras anställnings- och befordringsmöjligheter. Handlingsprogram för främjande av jämställdhet bör därför även omfatta åtgärder för att bekämpa och förhindra sexuella trakasserier.

Skydd vid havandeskap och barnsbörd

7. I enlighet med rekommendationerna i den år 1975 antagna aktionsplanen i syfte att främja jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling för kvinnliga arbetstagare bör åtgärder vidtas för att

(a) i ljuset av vetenskaplig kunskap och teknologiska framsteg ge tillfredsställande skydd och förmåner vid havandeskap och barnsbörd som säkerställer att mödrar inte missgynnas i arbetslivet, varvid det förutsätts att kostnaderna skall bestridas genom socialförsäkringssystem eller med andra offentliga medel eller genom kollektiva anordningar;

(b) säkerställa att alla par och individer får tillgång till den information, den utbildning och de medel som erfordras för att utöva den grundläggande rättigheten att fritt och ansvarsfullt bestämma om antalet barn och avståndet mellan dem.

8. Särskilt uppmärksamhet bör med hänsyn till nationella förhållanden ägnas åt en gradvis utvidgning av skyddet vid havandeskap och barnsbörd så att det omfattar kvinnor inom alla näringsgrenar och företag av alla storlekar, inklusive kvinnor som är tillfälligt, visstids- och deltidsanställda, som arbetar med legotillverkning och utför arbete hemma liksom egna företagare och sådana som arbetar inom familjen, och åt att stärka socialförsäkringssystemen eller andra offentliga eller kollektiva anordningar för finansiering av system för skydd vid havandeskap och barnsbörd.

Workers with family responsibilities

9. Member States should develop suitable arrangements to assist workers with family responsibilities by measures consistent with the provisions of the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), and Recommendation, 1981 (No. 165). All measures compatible with national conditions and possibilities should be taken to develop or promote child-care, family and other community services, public or private, to respond to the needs of workers with family responsibilities.

10. The burden of household and family responsibilities, which in most cases falls mainly on women, can be an obstacle to achieving equality of opportunity and treatment in employment. Supporting measures should be encouraged such as those designed to—

(a) make it easier for workers to combine home and work responsibilities;

(b) engender broader understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities;

(c) promote such education as will encourage the sharing of family responsibilities between men and women.

Therefore, all necessary steps should be taken to ratify the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), and to implement its provisions as well as those of the accompanying Recommendation (No. 165) with respect to the formulation of a national policy in this regard and to the measures required concerning the employment and training of workers concerned, including their terms and conditions of employment, the provision of child-care and family services and facilities, social security and help in the exercise of family responsibilities.

Social security

11. In cases where women receive unequal social security benefits, specific measures to remedy this situation without adversely affecting existing rights may, as appropriate to national conditions and practice, include—

(a) provision of adequate resources with a

Arbetstagare med familjeansvar

9. Medlemsstaterna bör utveckla lämpliga anordningar för att bistå arbetstagare med familjeansvar genom åtgärder som är i överensstämmelse med 1981 års konvention (nr 156) och rekommendation (nr 165) om arbetstagare med familjeansvar. Alla åtgärder som är förenliga med nationella förhållanden och möjligheter bör vidtas för att utveckla eller främja barnomsorg, annan service för familjerna och annan social service, offentlig eller privat, för att tillgodose behoven hos arbetstagare med familjeansvar.

10. Omsorgen om hushåll och familj, som i de flesta fall huvudsakligen faller på kvinnans lott, kan utgöra ett hinder för att uppnå jämställdhet i arbetslivet. Stödande åtgärder bör uppmuntras såsom sådana som syftar till att

(a) underlätta för arbetstagare att kombinera uppgifter i hemmet och i arbetslivet;

(b) skapa ökad förståelse för principen om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare och för de problem som möter arbetstagare med familjeansvar;

(c) främja sådan utbildning som uppmuntrar en uppdelning av ansvaret för familjen mellan män och kvinnor.

Alla nödvändiga åtgärder bör därför vidtas för att ratificera 1981 års konvention (nr 156) om arbetstagare med familjeansvar och genomföra bestämmelserna i såväl konventionen som i den kompletterande rekommendationen (nr 165) avseende utformning av en nationell politik i denna fråga och erforderliga åtgärder för sysselsättning och utbildning av berörda arbetstagare, däri inbegripet deras arbetsvillkor, barnomsorg och annan service och annat stöd för familjerna, social trygghet samt hjälp vid utövandet av familjeansvar.

Social trygghet

11. I de fall kvinnor ej erhåller samma socialförsäkringsförmåner kan med hänsyn till nationella förhållanden och praxis särskilda åtgärder för att avhjälpa detta utan att menligt påverka befintliga rättigheter innefatta

(a) tillhandahållande av tillräckliga re-

view to providing social security coverage appropriate to the needs of women workers;

(b) development of social security systems in such a way as to ensure equal treatment for men and women by prohibiting direct or indirect discrimination regardless of marital or family status; such systems should be monitored on a tripartite basis, as appropriate, at regular intervals in this respect;

(c) consideration being given to the gradual extension of social security coverage to workers hitherto not covered or only partly covered, including rural workers both male and female, and regardless of whether they are employed, self-employed or family workers.

Participation

12. In order to ensure that women's rights and needs are taken into account—

(a) every effort should be made to ensure full participation of women in decision-making processes at all levels;

(b) measures should be taken to remove obstacles to freedom of association and the exercise of trade union rights by men and women workers in accordance with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), and the Rural Workers' Organisations Convention, 1975 (No. 141);

(c) every effort by the organisations concerned should be made to increase the number of women members and officers of trade unions and co-operatives and, through education, to make these organisations more aware of the specific problems met by women workers in achieving equality of opportunity and treatment and the measures needed to overcome them;

(d) positive action should be taken by governments, employers' and workers' organisations to ensure that women have access to all positions and participate fully with men in social, economic and political life, as well as

surser för att ge ett socialförsäkringsskydd som motsvarar de kvinnliga arbetstagarnas behov;

(b) utveckling av socialförsäkringssystem så att lika behandling av män och kvinnor säkerställs genom förbud mot direkt eller indirekt diskriminering oavsett civilstånd eller familjeförhållanden; sådana system bör övervakas på trepartsbasis och, i förekommande fall, med jämna mellanrum;

(c) därvid bör övervägas en gradvis utvidgning av socialförsäkringsskyddet till arbetstagare som hittills inte omfattats eller endast delvis omfattats av sådant skydd, däri inbegripna både manliga och kvinnliga arbetstagare på landsbygden, och oberoende av om de är anställda, egna företagare eller utför arbete inom familjens företag.

Deltagande

12. För att säkerställa att hänsyn tas till kvinnornas rättigheter och behov bör

(a) varje ansträngning göras för att säkerställa kvinnornas fulla deltagande i beslutsprocessen på alla nivåer;

(b) åtgärder vidtas för att undanröja hinder för föreningsfriheten och manliga och kvinnliga arbetstagares utövande av fackliga rättigheter i enlighet med 1948 års konvention (nr 87) om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, 1949 års konvention (nr 98) om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten samt 1975 års konvention (nr 141) om organisationer av arbetande på landsbygden;

(c) varje ansträngning göras från de berörda organisationernas sida för att öka antalet kvinnliga medlemmar och funktionärer i fackföreningar och kooperativ och genom utbildning göra dessa organisationer mer medvetna om de speciella problem som kvinnliga arbetstagare möter på vägen mot jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling och om åtgärder som behövs för att övervinna dessa problem;

(d) konkreta åtgärder vidtas av regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för att säkerställa att kvinnor får tillträde till alla befattningar och på samma villkor som männen deltar i det sociala, ekonomiska och

in public institutions and bodies, including at the national and international levels;

(e) workers' and employers' organisations, and where appropriate women's organisations and government institutions specialising in issues of concern to women, should be consulted on issues which particularly affect women, at the decision-making and implementation stages.

Administrative arrangements to promote equality of opportunity and treatment

13. Measures should be taken, as appropriate to national circumstances and conditions, to establish, if necessary, national tripartite machinery on the status of women workers and to strengthen national equal opportunity bodies in order to stimulate action aimed at promoting equality of opportunity and treatment for women in economic and social life—

(a) such bodies should also develop and co-ordinate research and statistics, planning, programming and action on equality of opportunity and treatment of women workers, disseminate knowledge and information pertaining to women's preparation for work life and their integration in the workforce, and provide a mechanism for systematic consultation with employers' and workers' organisations;

(b) such bodies should have adequate resources and staff to enable them to carry out the above tasks;

(c) such bodies should be placed at a level that enables them effectively to monitor achievements with respect to women workers and, where necessary, to influence or stimulate the initiation of relevant programmes in other parts of the government administration.

Improving the data base

14. As existing statistics often fail to reflect accurately women's participation in the labour force, efforts should be made to improve statistical data collection and their analysis so as to reflect more fully the contribution of women to productive activities and other aspects of their employment. As regards in particular the measurement of their

politiska livet samt medverkar i offentliga institutioner och organ på såväl nationell som internationell nivå;

(e) arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer och, där så är lämpligt, kvinnoorganisationer och statliga organ som handhar kvinnofrågor rådfrågas på besluts- och genomförandestadiet i frågor som särskilt berör kvinnor.

Administrativa anordningar för att främja lika möjligheter och behandling

13. Åtgärder bör vidtas med hänsyn till nationella förhållanden för att vid behov upprätta ett nationellt trepartistiskt maskineri för frågor rörande de kvinnliga arbetstagarnas ställning och för att stärka nationella jämställdhetsorgan i syfte att stimulera åtgärder som syftar till att främja lika möjligheter och lika behandling för kvinnor i det ekonomiska och sociala livet:

(a) dessa organ bör även utveckla och samordna forskning och statistik, planering, programutformning och åtgärder avseende lika möjligheter och behandling för kvinnliga arbetstagare, sprida kunskap och information om kvinnors förberedelse för arbetslivet och deras integrering i arbetskraften samt skapa ett system för systematiskt samråd med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer;

(b) dessa organ bör ha tillräckliga resurser och tillräckligt stor personal för att de skall kunna utföra ovannämnda uppgifter;

(c) dessa organ bör placeras på en nivå som gör det möjligt för dem att på ett effektivt sätt övervaka de resultat som uppnåtts med avseende på kvinnliga arbetstagare och, där så är nödvändigt, påverka eller stimulera införandet av relevanta program inom andra delar av den statliga förvaltningen.

Förbättrad statistik

14. Eftersom tillgänglig statistik ofta misslyckas att återge kvinnors förvärvsfrekvens bör ansträngningar göras för att förbättra insamlandet av statistiska data och analys av dessa för att därigenom mera fullständigt spegla kvinnornas medverkan i det ekonomiska livet och andra aspekter på deras sysselsättning. Särskilt i fråga om mätning av

participation in the labour force, employment, unemployment and underemployment, due regard should be had, inter alia, to the recommendations of the 13th International Conference of Labour Statisticians. Action should be taken to improve quantitative and qualitative information on the situation of women on the labour market and the assessment of the impact of policies to combat unemployment and to promote the employment of women in order to be able to monitor progress in combating segregation in employment and identify female unemployment trends more accurately.

II. Action by the ILO

15. In the light of the conclusions emerging from the general discussion, the Committee recommends that the Conference invites the ILO Governing Body to—

(a) consider the possible need for additional standards on equality of opportunity and treatment, with a view to incorporating, supplementing and updating, as necessary, relevant provisions in existing standards and, when elaborating new standards, bear in mind the interests of women workers, for example coverage of part-time and temporary work;

(b) consider as a possible new item for future standard setting the situation of home-based workers and contract workers.

16. Future action by the Office should include the following—

(a) protective instruments, for example the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89), should be reviewed periodically to determine whether their provisions are still adequate and appropriate in the light of experience acquired since their adoption and of scientific and technical information and social progress;

(b) the ILO should continue to co-operate with the United Nations in the consideration of the implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979), and taking account of the relevant parts of the Convention,

deras förvärvsfrekvens, sysselsättning, arbetslöshet och undersysselsättning bör vederbörlig hänsyn tas till bl. a. rekommendationerna från den trettonde internationella arbetsmarknadsstatistikerkonferensen. Åtgärder bör vidtas för att förbättra den kvantitativa och kvalitativa informationen om kvinnornas situation på arbetsmarknaden och utvärderingen av de effekter som programmen för bekämpning av arbetslöshet och främjande av sysselsättning av kvinnor har fört med sig för att kunna övervaka framstegen i fråga om bekämpandet av segregationen i arbetslivet och mer exakt identifiera arbetslöshetsutvecklingen bland kvinnor.

II. Åtgärder från ILO:s sida

15. Mot bakgrund av slutsatserna från den allmänna debatten föreslår utskottet att konferensen anmodar ILO:s styrelse att

(a) överväga ett eventuellt behov av ytterligare normer rörande lika möjligheter och lika behandling i syfte att vid behov införliva, komplettera och uppdatera tillämpliga bestämmelser i nuvarande normer och vid utarbetandet av nya normer beakta de kvinnliga arbetstagarnas intressen, t. ex. deltids- och visstidsarbete;

(b) överväga att ta upp de hemmabaserade och kontraktbundna arbetstagarnas situation som en ny fråga för det framtida normarbetet.

16. I internationella arbetsbyråns framtida verksamhet bör följande ingå:

(a) instrument som föreskriver skydd, t. ex. 1948 års konvention (nr 89) (reviderad) om kvinnors nattarbete, bör periodiskt ses över för att fastställa huruvida bestämmelserna fortfarande är adekvata i ljuset av de erfarenheter som vunnits sedan de antogs och i ljuset av vetenskapliga och tekniska kunskaper samt socialt framåtskridande;

(b) ILO bör fortsätta sitt samarbete med Förenta nationerna beträffande granskningen av genomförandet av 1979 års konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor och med beaktande av relevanta delar av konventionen fortsätta att lämna in

should continue to submit reports on its application in areas falling within the scope of ILO activities, including those relating to ILO standards on equality of opportunity for men and women in employment;

(c) the question of equal opportunity and treatment for men and women workers should be taken into account when preparing the agendas of regional conferences and advisory committee sessions and meetings of Industrial and analogous Committees;

(d) continuing research designed to identify the situation and problems of women workers in all countries including—

(i) the specific positive or negative impact on women of major trends and developments, such as technological change;

(ii) the situation of women working in rural areas, in the urban informal sector of developing countries and in export-processing and free trade zones;

(iii) the special problems of women migrants, refugees, the disabled and other vulnerable groups;

(iv) the review of policies and programmes designed to overcome the difficulties met by women workers, including practical approaches to the elimination of sex-based discrimination.

17. The ILO should contribute to the collection of improved data and continue its publications concerning women workers in different parts of the world—

(a) by reviewing and evaluating the use of new and existing concepts and definitions for measuring labour force participation, employment, unemployment and underemployment, with breakdowns according to sex. These should be supplemented by sufficiently detailed statistics on industrial and occupational characteristics, wages, conditions of work and related topics for women and men workers separately;

(b) by surveying and disseminating information on new approaches to the measurement of women's participation in the economy and their contribution to meeting basic needs and to the economy in general.

rapporter om konventionens tillämpning inom områden som faller inom ramen för ILO:s verksamhet, däri inbegripet sådana som avser ILO:s normer om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet;

(c) frågan om lika möjligheter och lika behandling för manliga och kvinnliga arbetstagare bör beaktas då dagordning förbereds för regionala konferenser och sammanträden med rådgivande kommittéer samt för möten med industrikommittéer och liknande kommittéer;

(d) fortsatt forskning för att identifiera de kvinnliga arbetstagarnas situation och problem i alla länder innefattande

(i) särskilda positiva eller negativa effekter för kvinnor i samband med viktigare förändringar och utveckling, t. ex. teknologisk förändring;

(ii) situationen för kvinnor som arbetar på landsbygden, i den informella sektorn i utvecklingsländernas städer och inom exportfrizoner;

(iii) särskilda problem som rör kvinnliga invandrare, flyktingar, handikappade och andra svaga grupper;

(iv) granskning av riktlinjer och program som syftar till att övervinna de svårigheter som kvinnliga arbetstagare möter, inklusive praktiska åtgärder för att avskaffa könsdiskriminering.

17. ILO bör bidra till att samla in bättre information och fortsätta att utge publikationer i frågor som rör kvinnliga arbetstagare i olika delar av världen

(a) genom att granska och utvärdera användningen av nya och befintliga begrepp och definitioner för mätning av arbetskraftsdeltagande, sysselsättning, arbetslöshet och undersysselsättning med uppdelning på kön. Dessa bör kompletteras med tillräckligt detaljerad statistik för kvinnliga respektive manliga arbetstagare beträffande näringsgren och yrke, löner, arbetsvillkor och närliggande ämnen;

(b) genom att övervaka och sprida information om nya metoder att mäta kvinnors deltagande i det ekonomiska livet och deras bidrag till tillgodoseendet av basbehoven och till ekonomin i största allmänhet.

18. Efforts should be made—

(a) to develop technical co-operation activities in favour of women workers through the design and execution of projects and through the inclusion in other projects, wherever necessary, of components intended to serve their needs or through ensuring the full participation of women in projects of common interest to men and women including the development of crèches and child-care facilities;

(b) to reinforce the capacity of the ILO to implement the policy aims of technical co-operation programmes in favour of women and to ensure that the needs of working women receive due attention in all aspects and all areas of work of the Office, including employment, training, industrial relations, labour legislation and administration, social security and other related problems;

(c) to examine the possible direct and indirect impact on women and their activities of all projects, so as to avoid undesirable effects;

(d) to develop, implement and evaluate innovative projects for women belonging to disadvantaged groups in co-operation with any work which is already being done for those groups in order to improve the possibility of their integration in the workplace;

(e) to involve the women concerned in the selection, design, implementation and evaluation of the projects;

(f) to strengthen the capacity of the ILO's organisational structures at headquarters and at the regional levels to deal with women workers' questions and to develop appropriate technical co-operation programmes;

(g) to promote technical co-operation among developing countries through encouraging exchanges of experience at the regional or inter-regional levels between persons involved in programmes and projects for women workers, and enabling such persons to study those experiences at first hand;

(h) to disseminate information in various languages. Information should be easily accessible through a variety of means, includ-

18. Ansträngningar bör göras för att

(a) utveckla tekniskt samarbete till förmån för kvinnliga arbetstagare genom utformning och genomförande av projekt och genom införande i andra projekt, då så är nödvändigt, av komponenter avsedda att tillgodose deras behov eller genom att säkerställa kvinnornas fulla deltagande i projekt som är av gemensamt intresse för både män och kvinnor, däri inbegripet utbyggnad av barnomsorgen;

(b) stärka ILO:s möjlighet att genomföra den politiska målsättningen för de tekniska samarbetsprogrammen till förmån för kvinnor och se till att de förvärvsarbetande kvinnornas behov verkligen uppmärksammas i alla aspekter och inom alla områden av byråns arbete, däri inbegripet sysselsättning, utbildning, förhållandet mellan arbetsmarknadens parter, arbetslagstiftning och arbetsmarknadsadministration, social trygghet och andra närliggande problem;

(c) undersöka alla projektens eventuella direkta och indirekta effekt för kvinnor och deras verksamhet för att undvika oönskade effekter;

(d) utveckla, genomföra och utvärdera nya projekt för kvinnor som tillhör eftersatta grupper i samverkan med insatser som redan görs för dessa grupper i syfte att förbättra deras möjligheter att integreras på arbetsplatsen;

(e) ta med berörda kvinnor vid val, utformning, genomförande och utvärdering av projekten;

(f) förbättra ILO:s möjligheter att på huvudkontoret och på regional nivå behandla frågor som berör kvinnliga arbetstagare och utveckla lämpliga program för tekniskt samarbete;

(g) främja tekniskt samarbete mellan utvecklingsländer genom att uppmuntra utbyte av erfarenheter på regional eller interregional nivå mellan personer som håller på med program och projekt för kvinnliga arbetstagare och göra det möjligt för sådana personer att i första hand studera dessa erfarenheter;

(h) sprida information på olika språk. Informationen bör vara lätt tillgänglig genom olika metoder, innefattande databaser, au-

ing computerised data bases, audio-visual materials, serial publications, information sheets and monographs;

(i) to encourage a larger number of women to seek employment as technical co-operation experts;

(j) to ensure that the ILO sets an example in all its services and structures in the implementation of equality of opportunity and treatment between men and women, in particular—

(i) by providing child-care facilities to ensure the widest participation of women in its conferences, meetings and other activities;

(ii) by bringing the terms used in its basic texts and documents into line with the principle of equal participation in order to avoid the use of terms which apply to one sex only.

di visuellt material, periodiska publikationer, informationsblad och monografier;

(i) uppmuntra ett större antal kvinnor att söka anställning som tekniska samarbetsexperter;

(j) säkerställa att ILO föregår med gott exempel inom hela sin organisation då det gäller genomförandet av jämställdhet mellan män och kvinnor särskilt

(i) genom att tillhandahålla anordningar för barnomsorg för att säkerställa största möjliga deltagande av kvinnor i organisationens konferenser, möten och andra aktiviteter;

(ii) genom att bringa de uttryck som används i basföreläsningar och basdokument i överensstämmelse med principen om lika deltagande för att undvika användning av uttryck som endast är tillämpliga på det ena könet.

