



DET KONGELEGE ARBEIDS-  
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

# St.meld. nr. 40

(2000-2001)

---

Om ILOs 88. internasjonale  
arbeidskonferanse i Geneve, 31. mai -  
15. juni 2000

*Tilråding frå Arbeids- og administrasjonsdepartementet av 27.  
april 2001, godkjend i statsråd same dagen.*

## 1 Arbeidskonferansen, mai-juni 2000

### *Innleiing*

Departementet legg med dette fram ei melding om ILOs 88. internasjonale arbeidskonferanse i Geneve, 31. mai - 15. juni 2000 og om Noregs stilling til konvensjon nr. 183 om mødrevern i arbeidslivet, som blei vedteken på konferansen.

Saklista for konferansen, kven som var med i den norske delegasjonen og korleis desse blei fordelte på komiteane, går fram av rapporten frå den norske statlege delegasjonen (vedlegg 1). Rapporten gir eit oversyn over behandlinga av sakene og vedtaka som blei gjort.

### *Mødrevern i arbeidslivet*

I år vedtok konferansen ein ny konvensjon og ei tilråding om mødrevern i arbeidslivet.

### *Generaldebatten*

Mange ministrar frå medlemsstatane i ILO deltok som vanleg i denne debatten.

Statssekretær Sverre Bugge heldt det norske hovudinnlegget i generaldebatten om «Den globale rapport». Førstesekretær Evy Buverud Pedersen, LO, deltok med eit innlegg i samband med drøftingane av rapporten frå Generaldirektøren.

### *Menneskerettar*

Konferansen vedtok ein særskild resolusjon som sterkt fordømmer Myanmar (Burma) for grove brot på dei mest grunnleggjande prinsippa som organisasjonen står for.

Sudan blei ført opp under ein særskild paragraf for grove brot på konvensjon nr. 29 om tvangsarbeid.

Kamerun blei ført opp under ein særskild paragraf for grove brot på konvensjon nr. 87 om foreiningsfridom og vern av organisasjonsretten.

Venezuela vart òg kritisert for grove brot på konvensjon nr. 87.

### *HIV/AIDS og arbeidslivet, utvikling av menneskelege ressursar og tryggleik og helse i jordbruket*

Konferansen vedtok også ein særskild resolusjon om HIV/AIDS og arbeidslivet.

Det blei vidare vedteke særskilde konklusjonar om utvikling av menneskelege ressursar, opplæring og utvikling.

Konferansen behandla eit utkast til ein ny konvensjon og ei tilråding om tryggleik og helse i jordbruket for første gong. Dei skal behandlast ferdig på ILOs arbeidskonferanse i juni 2001.

*Besøk av statsoverhovud*

Presidentane Sam Nujoma, Namibia, og Jorge Fernando Blanco de Sampaijo, Portugal, var i år særskilt inviterte til konferansen, og dei heldt kvart sitt innlegg i plenum.

## 2 Framlegging for Stortinget av vedtak gjort på Arbeidskonferansen i juni 2000

I samsvar med artikkel 19, punkt 5 og 6 i konstitusjonen for Den internasjonale arbeidsorganisasjonen, blir den engelske teksten for konvensjon nr. 183 og den tilhørende rekommendasjon nr. 191 lagt fram for Stortinget, saman med norsk omsetjing, sjå vedlegg.

I samband med dette blir det gjort greie for Noreg si stilling til vedtaka og orientert om norsk lovgiving og praksis på desse områda.

Til slutt blir det teke standpunkt til om Noreg bør ratifisere konvensjonen og slutte seg til rekommendasjonen.

*Konvensjon nr. 183 og rekommendasjon nr. 191 om mødrevern i arbeidslivet*

Til spørsmålet om norsk ratifikasjon av konvensjonen og tiltreding av rekommendasjonen, er det nedanfor gjeve att fråsegner frå: Sosial- og helsedepartementet, Direktoratet for arbeidstilsynet, Barne- og familiedepartementet, Nærings- og handelsdepartementet, Næringslivets Hovedorganisasjon, Norsk Sjømannsforbund, Norsk arbeidsgiverforening med offentlig tilknytning, Kommunenes Sentralforbund, Landsorganisasjonen i Noreg og Norges Rederiforbund.

Dessuten har spørsmålet vore drøfta i Den norske ILO-komiteen.

Høyringsinstansane blei etter vanleg praksis stilt desse tre spørsmåla:

«a) Er norsk lovgiving og praksis i samsvar med de krav som er kommet til uttrykk i konvensjonen og de tilrådingar som finnes i rekommendasjonen?

b) Dersom det svares ja på punkt a), bør Norge ratifisere konvensjonen og gi sin tilslutning til rekommendasjonen?

c) Dersom det svares nei på punkt a), bør Norge oppfylle kravene i konvensjonen og tilrådingene i rekommendasjonen?»

Utdrag av innkomne fråsegner:

*Sosial- og helsedepartementet (Brev av 9. november 2000)*

« . . . . .

Våre svar på Kommunal- og regionaldepartementets konkrete spørsmål er som følger:

(1. Er norsk lovgiving og praksis i samsvar med kravene i konvensjonen og tilrådingene i rekommendasjonen?)

Til konvensjonen

Artikkel 6 nr. 7 i konvensjonen henviser til nasjonal lovgiving og praksis når det gjelder rett til medisinsk stønad før, under og etter fødsel, slik at retten etter konvensjonen vil være betinget av at nasjonal lovgiving har slike bestemmelser. Bestemmelsen vil derfor være uproblematisk i forhold til norsk lovgiving på vårt område (folketrygdloven kapittel 5).

Med forebehold for at de vidare og mer omfattende tilrådingene i rekommendasjonens nr. 3 (jf. nedenfor) ikke gir bindende føringer for konvensjonen og at personkretsen kan innskrenkes som forutsatt

ovenfor, kan vi ikke se at norsk lovgivning for så vidt gjelder folke-trygdloven kapittel 5 skulle være i strid med et slikt krav.

Til rekommandasjonen

Det følger av nr. 3 i den reviderte rekommandasjonen at den vil legge visse føringer på hva som skal anses som nødvendig medisinsk stønad etter konvensjonens artikkel 6 nr. 7. Så langt mulig skal nasjonal lovgivning sørge for en rekke ytelser spesifisert i nr. 3 bokstavene a) til e).

Vi anser norsk lovgivning for å være i samsvar med anbefalingene i nr. 3 bokstav a) til c). Når det gjelder bokstav d) («any necessary pharmaceutical and medical supplies») og e) («dental . . . care»), kan vi imidlertid ikke se at norsk lovgivning oppfyller de kravene som ligger i rekommandasjonen.

Utenfor sykehus og andre helseinstitusjoner ytes det generelt bare stønad til dekning av utgifter til viktige medikamenter (blå resept). Andre legemidler som foreskrives på hvit resept må dekkes av vedkommende pasient selv. Norsk lovgivning vil derfor sannsynligvis neppe være i samsvar med anbefalingen om at det skal ytes stønad til ethvert nødvendig medikament som er foreskrevet av lege, jf. nr. 3 bokstav d).

For personer over 18 år ytes det som hovedregel ikke stønad til vanlig konserverende tannpleie etter utløpet av det år de fyller 18. Norsk lovgivning vil derfor ikke være i samsvar med rekommandasjonens generelle anbefaling om at det skal ytes stønad til tannpleie for gravide eller fødende kvinner, jf. nr. 3 bokstav e).

(2. Bør Norge i så fall ratifisere konvensjonen og tiltre rekommandasjonen?)

Til konvensjonen

Med de samme forbehold som ovenfor kan vi ikke se at norsk lovgivning for så vidt gjelder folke-trygdloven kapittel 5, skulle være til hinder for at Norge skulle kunne ratifisere konvensjonen. Dersom imidlertid føringene i rekommandasjonen skal være retningsgivende for tolkningen av konvensjonens artikkel 6 nr. 7 fra Arbeidsbyråets side, kan vi ikke anbefale norsk ratifikasjon.

Til rekommandasjonen

Vi kan på bakgrunn av ovenstående (jf. punkt 1) ikke tilrå at Norge gir sin tilslutning til (tiltrer) rekommandasjonen, da trygden rent generelt ikke dekker utgiftene til ethvert legemiddel foreskrevet av lege og konserverende tannbehandling, jf. rekommandasjonens nr. 3 bokstav d) og e).

3. Dersom det ikke er samsvar, bør norsk lovgivning/praksis i så fall endres slik at kravene og tilrådingene kan oppfylles?

Vi tror neppe det vil være aktuelt å endre norsk lovgivning for ev. å oppfylle kravene eller tilrådingene i rekommandasjonen.

Generell kommentar til artikkel 10 i konvensjonen/rekommandasjonen pkt. 7-9

Artikkel 10 og rekommandasjonen pkt 7-9 omhandler tilrettelegging for amming på arbeidsplassen/i arbeidstiden. Norge er et av de landene i verden hvor frekvensen av amming er svært høy. Dette skyldes både et stort engasjement fra ernærings- og helsefaglige miljøer for å fremme amming, men ikke minst den mulighet norske kvinner har gjennom en lang svangerskapspermisjon.

Anbefalinger for amming i Norge er at barna bør få morsmelk/bli helt eller delvis ammet hele første leveår, og at fast føde skal introduseres ved 4-6 mnd alder. Etter at barnet er ett år vil det være svært få kvinner som fortsetter å amme, og den andelen som morsmelk utgjør av det totale kostholdet for disse barna vil være liten.

I praksis vil sannsynligvis ikke tiltakene som konvensjonen og rekommandasjonens pkt 7-9 ha stor betydning i forhold til praksis i Norge, pga. den lange svangerskapspermisjonen. For de barna hvor faren tar en del av svangerskapspermisjonen vil det kunne være aktuelt med betalte ammepauser/fri i løpet av dagen. Tariffavtalene gjennomgås av LO, og vi går ikke nærmere inn på dette her. Nærmere praktiske forhold rundt betalte ammepauser og annen tilrettelegging må diskuteres nærmere dersom norsk lovverk skal endres. Blant annet må det avklares til hvilken alder for barnet disse rettighetene bør gjelde.

I både internasjonal og nasjonal sammenheng er det å fremme amming et viktig helsefremmende tiltak, ikke minst i deler av verden hvor dårlig hygiene kan spille negativt inn ved tilberedning av barnemat. Det er etter hvert også god dokumentasjon for at amming også fremmer barnas helse senere i livet. Kvinner som ammer gjør derfor en samfunnsnyttig innsats, både på kort og lang sikt. Norge har tradisjon for å fremme ammingens sak i internasjonale fora, og ses på som et foregangsland i arbeidet for å fremme amming nasjonalt.

Det bør ut fra ovennevnte arbeides for at denne delen av konvensjonen og rekommandasjonen ikke skal være til hinder for at Norge kan ratifisere konvensjonen, og at Norge også kan støtte tiltakene ved oppfølging i internasjonale fora.»

*Direktoratet for arbeidstilsynet (Brev av 3. november 2000)*

« . . . . .

Til spørsmål c):

Enkelte av kravene i konvensjonen og tilrådingene i rekommandasjonen etter direktoratets syn ikke oppfylt i gjeldende regelverk/praksis. Etter vår mening bør de nødvendige endringer i nasjonalt regelverk/praksis gjøres for å bringe det i samsvar med konvensjonen og rekommandasjonen, da det etter vårt syn vil medføre et styrket mødrevern i arbeidslivet.»

*Barne- og familiedepartementet (Brev av 15. november 2000)*

« . . . . .

Vi deler Kommunal- og regionaldepartementets oppfatning av at det sett i forhold til norsk lovgivning og praksis er nødvendig med en nærmere avklaring av bestemmelsene i konvensjonens artikkel 2, 8 og 10 før regjeringen eventuelt kan tilrå at den ratifiseres.

For øvrig kan vi ikke se at konvensjonsbestemmelsene kommer i konflikt med bestemmelsene i folketrygdloven kapittel 14.»

*Nærings- og handelsdepartementet (Brev av 10. november 2000)*

. . . . .

1. Skipsfartsområdet

Nærings- og handelsdepartementets vurdering:

Ad a) Norsk lovgivning og praksis er med hensyn til arbeidstakere på skip ikke i samsvar med konvensjonen eller rekommandasjonen. Alle sjøfolk som faller innenfor konvensjonens virkeområde har rett til permisjon/fravær fra arbeidet slik konvensjonen foreskriver i henhold til norsk rett. Imidlertid vil ikke alle ha rett til de økonomiske ytelsene som konvensjonen foreskriver. Dette til forskjell fra de som arbeider i land og er medlem av folketrygden. Sjømannsloven har ingen helt ut tilsvarende regler for de som ikke er omfattet av norsk folketrygd. Det er også et spørsmål om nivået på ytelsene som gis, er tiltrekkelige til å

tilfredsstillende konvensjonens krav. Norske regler om vern mot oppsigelse/ beskyttelse av ansettelsesforhold går trolig ikke langt nok sammenliknet med konvensjonens krav. Heller ikke er det regler om pauser eller fritid for arbeidstaker som ammer, i gjeldende regelverk.

Norsk regelverk for arbeidstakere på skip er til orientering i samsvar med EUs direktiv; rådsdirektiv 92/85/EØF (om iverksetting av tiltak som forbedrer helse og sikkerhet på arbeidsplassen for gravide arbeidstakere og arbeidstakere som nylig har født eller som ammer) samt rådsdirektiv 96/34/EF (om rammeavtalen om foreldrepermisjon inngått mellom UNICE, CEEP og EFF)

#### Mødrepermisjon

##### Artikkel 4

Bestemmelsen omhandler permisjonstid, herunder krav om at fødselspermisjon skal inneholde en obligatorisk permisjon for mødre på seks uker etter fødselen. Konvensjonen åpner for at regjeringen og partene i arbeidslivet inngår avtale om andre ordninger.

Permisjonsreglene for arbeidstaker på skip samsvarer i hovedsak med reglene for arbeidstaker i land på dette området.

Når det gjelder kravet om en obligatorisk permisjon de første 6 ukene etter fødselen for mor er regelen i norsk rett nedfelt i folketrygdloven og vil således bare gjelde for de som er medlem av folketrygden. Flere sjøfolk vil derfor falle utenfor da de verken er pliktig eller kan bli frivillig medlem. Imidlertid er det også for arbeidstaker i land mulighet for unntak fra regelen i folketrygden om at de første 6 ukene er forbeholdt mødre.

Konklusjonen vil på bakgrunn av ovennevnte bli tilsvarende for arbeidstaker på skip, som for arbeidstaker på land, nemlig at vi har ingen tradisjoner for at regjeringen og partene i arbeidslivet inngår avtaler på dette fagområdet, men bestemmelsen i konvensjonen vil neppe være til hinder for norsk ratifisering av konvensjonen slik den nå er utformet.

#### Ammende mødre

##### Artikkel 10

Bestemmelsen gir kvinner en rett til en eller flere daglige pauser eller kortere arbeidstid for å kunne amme sitt barn.

Det fins ikke tilsvarende bestemmelse i sjømannsloven. Bestemmelsen er lite praktisk for arbeidstakere om bord på skip med mindre det er snakk om arbeid på skip i lokal fart, som for eksempel lokal ferge.

#### 2. Generelt

Etter departementets syn vil en ratifisering av konvensjonen ikke innebære en urimelig mer tyngende forpliktelse for arbeidsgivere på land, enn hva vår lovgivning i dag tilsier. Det punkt som avviker mest fra norske regler er artikkel 10 punkt 2. Ifølge denne bestemmelsen skal ammepauser eller daglig arbeidsreduksjon regnes som arbeidstid og lønnes deretter. Mange har i Norge i dag allerede de samme rettighetene ifølge tariffavtaler eller individuelle avtaler. Departementet er derfor av den oppfatning at dette punkt ikke bør stå til hinder for en ratifisering av konvensjonen. En slik lovendring vil etter vårt syn i praksis ikke medføre urimelig merbelastning for norske arbeidsgivere på land.»

*Næringslivets Hovedorganisasjon (Brev av 22. november 2000)*

« . . . . .

Konklusjon

Næringslivets Hovedorganisasjon vil hevde at konvensjon nr. 183 på enkelte punkter ikke er i samsvar med gjeldende norsk rett og praksis, og at det på enkelte andre punkter er behov for en nærmere avklaring av forholdet til norsk rett. Det foreligger åpenbare rettslige hindre for ratifikasjon, jf. særlig artikkel 10 nr. 2 og artikkel 8.

Næringslivets Hovedorganisasjon mener at det ikke er grunnlag for å foreta de endringer i norsk rett som er nødvendige for å kunne ratifisere konvensjonen og tiltre rekommandasjonen. I den grad det vil bli vurdert å foreta lovendringer som kan påføre næringslivet ytterligere kostnader, forutsetter vi at dette vil bli tatt særskilt opp med arbeidslivets parter før det tas en endelig beslutning om forholdet til de nye ILO-instrumenter om mødrevern i arbeidslivet.»

*Norsk Sjømannsforbund (Brev av 13. november 2000)*

« . . . . .

Det er i høringsbrevet bedt om at tre spørsmål vurderes; 1. om norsk lovgivning og praksis er i samsvar med de krav som er kommet til uttrykk; 2. om (dersom ja til punkt 1) Norge bør ratifisere konvensjonen og gi tilslutning til rekommandasjonen; 3. om (dersom nei til punkt 1) endringer i lovgivning og praksis bør foretas, for å oppfylle kravene i konvensjon og rekommandasjon.

Departementet gjør videre oppmerksom på tre av artiklene i konvensjonen, der en finner det nødvendig med en nærmere avklaring; artiklene 2 (konvensjonens virkeområde), 8 (beskyttelse av ansettelsesforhold og ikke-diskriminering) og 10 (ammende mødre).

Norsk Sjømannsforbund har vurdert høringen med utgangspunkt i arbeidstakere til sjøs. Etter Norsk Sjømannsforbunds syn er norsk lovgivning og praksis i samsvar med konvensjonsteksten med ett unntak, nemlig det som vedrører ammende mødre, artikkel 10.

Ammende mødre og ammepauser er ikke nevnt i Sjømannslovens § 13 «Graviditet og fødsel, m.v.» eller i tilhørende forskrift «Forskrift om permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon og i barnets første leveår». Til orientering er dette emnet heller ikke nevnt i våre tariffavtaler.

Generelt er ikke artikkel 10, punkt 1 gjennomførbar for sjømenn. Den eneste gruppe ammende sjømenn som kan tenkes å ha muligheter for i det hele tatt å kunne gjennomføre amming etter å ha tiltrådt etter permisjon, kan være sjømenn i innenriks rutegående fart.

Etter vårt syn, vil det være riktig å anvende bestemmelsen i konvensjonens artikkel 2, punkt 2 («Imidlertid kan enhver medlemsstat som ratifiserer denne konvensjonen, etter å ha rådført seg med berørte representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, unnta begrensede grupper av arbeidstakere helt eller delvis fra konvensjonens virkeområde dersom en anvendelse av konvensjonen på denne gruppen skulle medføre særlige problemer av betydelig karakter.») og unnta sjømenn for bestemmelsen i artikkel 10, og tilhørende bestemmelse i rekommandasjonen.

På denne bakgrunn anbefaler Norsk Sjømannsforbund at Norge ratifiserer konvensjonen og gir tilslutning til rekommandasjonen.»

*Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, (Brev av 10. november 2000)*

« . . . . .

Spørsmål a)

YS ser at norsk lovgivning og praksis ikke er i samsvar med konvensjonen og rekommandasjonen på følgende områder:



**Konvensjonens artikler:****Artikkel 8:**

Arbeidsmiljøloven § 65 kan i tiden etter at kvinnen har vendt tilbake i arbeid ikke anses å gi like god beskyttelse som konvensjonen. Selv om oppsigelse begrunnet i svangerskap, fødsel eller amming vil bli ansett usaklig etter de ordinære reglene om oppsigelsesvern, foreligger ikke omvendt bevisbyrde i tiden etter at kvinnen har vendt tilbake i arbeid. Etter vår vurdering kan det også i denne perioden gjøres gjeldende at kvinnen har behov for særlig beskyttelse, og da i særlig grad i de første månedene etter at hun gjeninntre i stillingen.

**Artikkel 9:**

Det foreligger i norsk rett ingen tilsvarende bestemmelse hvor det forbys å kreve graviditetstest når kvinner søker arbeid. Selv om dette er et tilnærmet ikke-eksisterende problem i Norge, og likestillingsloven § 4 samtidig fastslår at det ikke er tillatt å ta hensyn til graviditet ved ansettelse eller forfremmelse, vil et forbud mot å kreve graviditetstest kunne medføre sterkere fokus på at graviditet er et utenforliggende hensyn ved ansettelse.

**Artikkel 10:**

I norsk rett foreligger ingen bestemmelse om at ammepauser eller daglig arbeidstidsreduksjon skal regnes som arbeidstid og lønnes deretter. Riktignok er dette i flere tilfeller regulert i tariffavtale, men det foreligger også overenskomster hvor dette ikke er regulert. Det synes derfor påkrevd med ny lovgivning for å bringe norsk lov i samsvar med de krav som kommer til uttrykk i konvensjonen.

**Spørsmål c)**

Selv om en eventuell ratifisering av konvensjonen ikke vil medføre særlig endringer i norske kvinners rettigheter, er det viktig at Norge, som et internasjonalt foregangsland på området, kan ratifisere en konvensjon som gir relativt begrensede, men likefullt viktige rettigheter for kvinnelige arbeidstakere. YS anser på denne bakgrunn at norsk lovgivning og praksis bør endres slik at Norge kan oppfylle kravene i konvensjonen og tilrådingene i rekommandasjonen. Norge bør deretter ratifisere konvensjonen og gi sin tilslutning til rekommandasjonen.»

*Norsk arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning (NAVO)*  
(Brev av 6. november 2000)

« . . . . .

Vi mener at det på enkelte punkter ikke er samsvar mellom dagens lovgivning og konvensjonens tekst. Vi vil derfor fraråde at konvensjonen ratifiseres. I den utstrekning det er behov for endringer i dagens lovgivning må dette begrunnes ut fra behov vi har i Norge og ikke på grunnlag av en eventuell ratifisering av konvensjoner.»

*Kommunenes Sentralforbund* (Brev av 28. september 2000)

«Kommunenes Sentralforbund (KS) slutter seg til departementets oppfatning av at det er nødvendig med en nærmere avklaring av bestemmelsene i de nevnte artikler i konvensjonen sett i forhold til norsk lovgivning og praksis før Norge eventuelt bør ratifisere konvensjonen og gi sin tilslutning til rekommandasjonen.

KS anser imidlertid at det ikke er saklig grunnlag for å gjøre endringer i lovgivning eller praksis slik at Norge kan oppfylle kravene i konvensjonen og tilrådingene i rekommandasjonen, da den reviderte konvensjonen ikke har fått den nødvendige fleksibilitet. Det bør være

overlatt til nasjonal rett og praksis å utforme det materielle innholdet i konvensjonen.»

*Landsorganisasjonen i Norge (Brev av 12. januar 2001.)*

« . . . . .

Til departementets spørsmål om norsk lovgivning og praksis er i samsvar med konvensjonens krav og de tilrådinger som finnes i rekkommandasjonen, går LO ut fra at departementet tar den nødvendige gjennomgangen av norsk lovgivning og praksis.

LO ønsker likevel å kommentere noen forhold:

Konvensjonens artikkel 10 om ammende mødre inneholder bestemmelser om at ammepauser skal være en del av arbeidstiden. Dette mener LO er viktig. Sett fra et ernæringsmessig synspunkt er morsmelk den viktigste næring for spedbarn, både i Norge, men spesielt i et globalt perspektiv. Internasjonal lovgivning må derfor ha denne type bestemmelser. Det er viktig at Norge som et foregangsland for mor og barns rettigheter følger opp med bestemmelser på dette punktet slik at Norge kan ratifisere konvensjonen om mødrevern.

LO kan opplyse at langt de fleste tariffavtaler har bestemmelser om rett til betalte ammepauser. Unntakene er hotell- og restaurantområdet og enkelte områder innen oljeindustrien. I andre avtaleregulerte områder er det bare marginale grupper som ikke er dekket av bestemmelsene om betalte ammepauser. Retten varierer fra inntil 2 timer lønnet fri per dag til 1 time per dag inntil barnet er fylt 1 år.

De fleste kvinner i det avtaleregulerte arbeidslivet i Norge er dekket gjennom tariffavtaler når det gjelder rett til fri med lønn for å amme sitt barn. I tillegg fører den lange fødselspermisjonen/foreldrepermisjonen til at retten til betalte ammepauser blir et marginalt problem. Det bør derfor være mulig å finne løsninger som gjør at Norge kan ratifisere konvensjonen om mødrevern. Dette kan gjøres enten gjennom allmenngjøring av tariffavtaler eller gjennom lovendring som påbyr alle arbeidsgivere å gi kvinnelige arbeidstakere som ammer, rett til fri med lønn i en viss periode.

Et annet viktig forhold er konvensjonens bestemmelse om at det er ulovlig for arbeidsgiveren å si opp en kvinne under svangerskap eller permisjon eller i en periode etter endt permisjon som fastsettes i nasjonale lover eller forskrifter, med mindre dette gjøres av grunner som ikke er knyttet til svangerskapet eller fødselen og dens følger eller amming. Vi har i dag ikke et slikt sterkt stillingsvern for kvinner i en periode etter tilbakevending fra permisjon. De bestemmelser om dette som er fastsatt i mødrekonvensjonen bør kunne innarbeides i arbeidsmiljølovens § 65.

LO er klar over at det må ses særskilt på konvensjonens bestemmelser om dispensasjonsadgang fra den obligatoriske permisjonen for mødre etter fødselen (artikkel 4) og forbudet mot å kreve graviditetsattest (artikkel 9), men mener det bør kunne gjøres nødvendige lovendringer for at det skal bli samsvar mellom konvensjonen og norsk lovgivning.

LO mener det er viktig at Norge er villig til å rette opp de uoverensstemmelser som måtte finnes mellom konvensjon nr. 103 om mødrevern og norsk lovgivning og praksis, slik at Norge kan ratifisere konvensjonen.»

*Den norske ILO-komiteen (4. desember 2000)*

«Møtet konkluderte med å tilrå at Norge ikke kan ratifisere konvensjonen nå. Det er nødvendig å arbeide videre med flere av spørsmålene før en eventuelt kan foreslå ratifikasjon av konvensjonen Bl.a. vil det være nødvendig å få avklart nærmere enkelte artikler med Arbeidsbyrået i Geneve. Møtet var av den oppfatning at det er naturlig å drøfte saken på nytt etter at de nødvendige avklaringer er blitt foretatt.»

*Norges Rederiforbund (Brev av 8. desember 2000)*

«I skipsfart reguleres nevnte spørsmål spesielt av sjømannslovens § 13 med forskrifter. Det er klart etter disse regler at mødre har krav på permisjon for inntil ett år etter nedkomst, og det er også klart at barnefødsel ikke er oppsigelsesgrunn. Sjømannsloven med forskrifter har også regler som tillater gravide å fratre tjenesten om bord i rimelig tid før nedkomst når dette er nødvendig av helse- og sikkerhetsmessige grunner.

Når det gjelder rett til fødselspenger og ytelser før nedkomst fra norsk trygd, omfattes ansatte i skipsfart av de samme regler som ansatte i land. Reglene omfatter også EØS-ansatte, men ikke ansatte fra land utenfor EØS som tjenestegjør på norske skip. Dersom sistnevnte ansatte må fratre tjenesten om bord av helsemessige grunner, vil det med hjemmel i sjømannslovens § 28 nr. 2 kunne være aktuelt for rederiet å yte sykepenger i inntil 2 måneder, eventuelt en lengre periode dersom dette følger av tariffavtale. En rekke av våre ansettelsesavtaler for utenlandske mannskaper på NIS har regler om sykepenger for inntil 120 dager etter fratredelse fra tjeneste om bord.

Sjømannsloven og tariffavtalene har ingen regler om fødselspenger for ansatte som ikke omfattes av folketrygdloven. Disse ansatte vil eventuelt kunne ha slike rettigheter etter lovregler i sitt hjemland.

Når det gjelder adgangen til ammepauser, vil dette i skipsfart neppe være særlig praktisk, spesielt ikke i utenriksfart og offshorenæring som vår forening har ansvaret for.

Vi antar at de nevnte begrensninger ikke vil kunne være til hinder for norsk ratifikasjon av ILO-konvensjonen om mødrevern, men vi regner med at det vil være hensiktsmessig at ILO gjøres oppmerksom på de her nevnte forhold.»

Arbeids- og administrasjonsdepartementet har merkt seg dei ulike synspunkta som det er gjort greie for ovanfor. Departementet meiner at Noreg ikkje bør ratifisere eller tiltre rekommandasjonen no. Departementet er vidare av den meining at det er naudsynt med ei nærmare avklaring av nokre av reglane i konvensjonen sett i høve til norsk lovgiving og praksis, før regjeringa eventuelt gjer framlegg om ratifikasjon av konvensjonen. Dette gjeld mellom anna artiklane nr. 8 (vern av ansettelsesforhold og ikke-diskriminering) og nr. 10 (ammende mødre).

Departementet finn det naturleg at saka blir lagd fram for Stortinget på nytt etter at desse spørsmåla har blitt avklara.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet

t i l r å r :

Tilråding frå Arbeids- og administrasjonsdepartementet av 27. april 2001 om ILOs 88. internasjonale arbeidskonferanse i Geneve, 31. mai - 15. juni 2000, blir send Stortinget.

---

**Vedlegg 1****Den 88. internasjonale arbeidskonferanse i Geneve,  
31. mai - 15. juni 2000**

Rapport fra den norske statlige delegasjon

**1.1 Innledning**

---

ILOs 88. internasjonale arbeidskonferanse ble holdt i Geneve, 31. mai - 15. juni 2000.

Av ILOs 175 medlemsstater deltok 159 stater i konferansen. I alt 146 ministre og statssekretærer deltok i konferansen.

Det deltok om lag 2200 delegater og rådgivere i konferansen. I alt 3582 personer var imidlertid akkreditert konferansen.

**1.2 Kortfattet sammendrag**

---

Her følger en kortfattet oversikt over de viktigste sakene som ble drøftet og de vedtak som ble truffet.

For en mer detaljert oversikt vises til de enkelte kapitlene i rapporten og til ILOs egne rapporter fra konferansen.

*Ny konvensjon om mødrevern*

Årets Arbeidskonferanse vedtok en konvensjon og en rekommandasjon om revisjon av konvensjon nr. 103 og rekommandasjon nr. 95 om mødrevern av 1952. Den engelske teksten og en norsk oversettelse av konvensjonen og rekommandasjonen er vedlagt rapporten.

*Debatten om Den globale rapport*

I 1998 vedtok ILO en prinsipperklæring om grunnleggende rettigheter i arbeidslivet. Et viktig ledd i oppfølgingen av Erklæringen er utarbeidingen av en årlig global rapport om grunnleggende prinsipper og rettigheter. Det er første gang ILO utarbeider en slik årlig rapport. Rapporten: «Your Voice at Work», omhandler organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger.

Statssekretær Sverre Bugge holdt et innlegg i denne debatten. Innlegget følger som vedlegg 3.

*Myanmar (Burma)*

Det ble vedtatt en særskilt resolusjon om Myanmar (Burma), der landet blir sterkt oppfordret bl.a. til å etterkomme og gjennomføre Granskingskommisjonens anbefalinger. Dersom dette ikke skjer blir andre land bedt om å bryte de forbindelser med Myanmar som medfører at de kan bli anklaget for delaktighet i og gjort medansvarlige for landets praktisering av tvangsarbeid.

Myanmar (Burma) ble gitt frist til 30. november om å etterkomme resolusjonens anbefalinger og iverksetting av Granskingskommisjonens tilrådinger.

Dersom landet ikke har etterkommet tilrådingene innen denne dato, vil vedtakene i resolusjonen tre i kraft.

Disse vil bl.a. omfatte:

- Særskilt drøfting av landet i et spesielt møte i Gjennomføringskomiteen på en kommende Arbeidskonferanse
- Medlemslandene, herunder alle de tre parter, bes om å avbryte all forbindelse med Burma som kan gjøre dem medskyldige i praktiseringen av tvangsarbeid
- Generaldirektøren anmodes om å be ECOSOC om å føre denne saken opp på sin dagsorden i juli 2001
- Generaldirektøren blir videre bedt om - med jevne mellomrom - å fremlegge for Styret en rapport med opplysninger om tiltak truffet av andre internasjonale organisasjoner og i FN, og å gi tilbakemelding til dem om Burmas eventuelle gjennomføring av Granskingskommisjonens tilråding.

Ambassadør Bjørn Skogmo holdt et innlegg i plenum om Myanmar (Burma), som er gjengitt i vedlegg 5.

#### *Gjennomføringskomiteen*

Følgende tre stater ble ført opp under en særskilt paragraf for grove brudd på grunnleggende konvensjoner:

Sudan ble kritisert for alvorlige brudd på konvensjon nr. 29 tvangsarbeid.

Kamerun ble kritisert for alvorlige brudd på konvensjon nr. 87 om sjasjonsfrihet.

Venezuela ble kritisert for å praktisere en sterk begrensning av sjasjonsretten.

#### *Resolusjoner m.v.*

Det ble vedtatt en særskilt resolusjon om HIV/AIDS og arbeidslivet.

Videre ble det vedtatt særskilte konklusjoner om utvikling av menneskelige ressurser, opplæring og utvikling.

Konferansen hadde også en førstegangsdrøfting av en konvensjon og en rekommendasjon om sikkerhet og helse i jordbruket.

#### *Revisjon av standarder*

Som et ledd i å modernisere og styrke normsystemet vedtok konferansen å oppheve konvensjonene nr. 31, 46, 51 og 61, som alle gjelder arbeidstid. De ble vedtatt i 1930-årene og ingen av dem har trådt i kraft. Det samme ble gjort med konvensjon nr. 66 om arbeidssøkende inn- og utvandreres vilkår fra 1939, som heller ikke har trådt i kraft.

ILOs revisjonsarbeid på dette området startet i 1995 og det er første gang at konferansen fatter vedtak om å oppheve ILO-konvensjoner.

#### *Fullmaktsspørsmål*

Det var som vanlig fremsatt en del klager mot oppnevningen av flere delegater og rådgivere.

Konferansens Fullmaktskomite vedtok imidlertid - også i år - enstemmig ikke å foreslå noen underkjenning av fullmaktene i disse tilfellene.

#### *Besøk av statsoverhoder*

Presidenten i Namibia, Sam Nujoma, var i år særskilt invitert til konferansen. Han holdt et innlegg i forbindelse med et særskilt høynivåmøte om HIV/AIDS og arbeidslivet, som ILO arrangerte under Arbeidskonferansen.

Presidenten i Portugal, Jorge Fernando Blanco de Sampaio, var i år særskilt invitert til konferansen for å innlede selve debatten om Den globale rapport. Han holdt her et lengre innlegg i plenum om de emner som rapporten omhandler.

#### *Konferansens formannskap*

Argentinas arbeidsminister, Alberto Flamarique, ble valgt til president for årets konferanse.

Visepresidenter fra de tre gruppene var: Bauer, Slovakia, regjeringsgruppen; Moorhead, USA, arbeidsgivergruppen og Agyei, Ghana, arbeidstakergruppen.

#### *Behov for forbedringer av måten Arbeidskonferansen gjennomføres på*

Arbeidskonferansene har i de senere årene fått økt sin arbeidsmengde, samtidig som tidsrammen har blitt strammet inn. Dette har medført at arbeidet er blitt altfor komprimert med lange og intense arbeidsdager. Tidsnød har ført til at resultatet av drøftingene heller ikke alltid har blitt det beste. Denne ugunstige utviklingen har ført til at mange nå tar til orde for at det må gjennomføres forbedringer av måten konferansen arbeider på. Det er nødvendig med en forenkling av prosessene med sikte på å effektivisere behandlingen både i komiteene og i plenum.

Plenumsdebatten bør gjøres mer aktiv og interessant, særlig for de ministre som deltar. Arbeidet i fagkomiteene er svært tidkrevende og komplisert. Det blir ofte ikke god nok tid til diskusjoner eller til å finne frem til gode kompromisser, noe som fører til at tekstene kan bli for rigide. Også arbeidet i Resolusjonskomiteen kan effektiviseres. Dette og andre spørsmål vil det være nødvendig å komme nærmere tilbake til. I første omgang må Styret og Generaldirektøren i fellesskap se nærmere på disse forholdene.

### **1.3 Dagsorden**

Styret hadde vedtatt følgende dagsorden for årets Arbeidskonferanse:

1.	a.	Rapport fra Styret og Generaldirektøren
	b.	Den globale rapport
2.		Finans- og budsjettspørsmål
3.		Gjennomføring av konvensjoner og rekommandasjoner
4.		Mødrevern i arbeidslivet (annengangs- og sluttbehandling)
5.		Utvikling av menneskelige ressurser (generell diskusjon)

6.	Sikkerhet og helse i jordbruket (førstegangsbehandling)
7.	Opphevelse av forskjellige ILO-konvensjoner (konvensjonene nr. 31, 46, 51, 61 og 66)
8.	Resolusjonskomiteen
9.	Fullmaktskomiteen

Drøfting av sak 1, dvs. de to rapportene, fant sted i konferansens plenum. Det ble nedsatt egne komiteer for hver av sakene 2 - 9. Det ble i år ikke holdt noen særskilt sesjon i plenum om situasjonen for arbeidstakerne i de okkuperte arabiske områder.

#### **1.4 Norsk deltaking på konferansen**

---

Statssekretær Sverre Bugge i Kommunal- og regionaldepartementet deltok på konferansen 5. - 7. juni. Statssekretæren hadde også et møte med ILOs generaldirektør Somavia.

##### *Observatører fra Stortinget*

Storingsrepresentantene Aud Gaundal og Torbjørn Andersen deltok noen dager på konferansen.

##### *Den norske delegasjon*

Sammensetningen av den norske delegasjon fremgår av vedlegg 1.

#### **1.5 Plenumsdebatten om Den globale rapport og Generaldirektørens rapport**

---

##### *Den globale rapport*

Debatten i plenum om Den globale rapport fant sted den 5. og 6. juni. Det er første gang det blir holdt en slik debatt på Arbeidskonferansen. Til grunn for debatten forelå rapporten: «Your Voice at Work», som omhandler organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger.

Statssekretær Sverre Bugge holdt som nevnt det norske hovedinnlegget i denne debatten, som er gjengitt i vedlegg 3.

##### *Generaldirektørens rapport*

Generaldirektøren hadde i år ikke valgt noe særskilt tema for denne debatten. Til grunn for debatten forelå Generaldirektørens rapport: «Activities of the ILO 1998-99».

Førstesekretær Evy Buverud Pedersen, LO, holdt et innlegg i debatten, som er gjengitt i vedlegg 4.

##### *IMEC*

Det gjøres innledningsvis oppmerksom på at forkortelsen «IMEC», som er brukt flere steder i rapporten, står for gruppen av de industrialiserte vestlige land med markedsøkonomi, 25 land i alt.



## 1.6 Finanskomiteen

---

Finanskomiteen består bare av representanter for regjeringene, mens hver av partene har en observatør tilstede.

Aja, Nigeria, ble valgt til formann og rapportør, mens Ledezma Vargara fra Panama, ble valgt til viseformann.

Fra Norge deltok avdelingsdirektør Øyvind Vidnes.

ILOs program- og budsjett for 2000-01 ble vedtatt på Arbeidskonferansen i juni 1999.

Konferansen vedtok en budsjettramme for neste toårsperiode på USD 467.470.000, som tilsvarer vel 3,5 milliarder NOK.

2000 er såkalt «mellomår» i budsjettsammenheng. Det ble derfor kun noen få møter i komiteen i år.

Av de sakene komiteen drøftet kan nevnes:

Det ble vedtatt å opprettholde stemmeretten på konferansen for Kazakhstan, Ukraina og Liberia. Bakgrunnen for at spørsmålet kom opp er landenes manglende kontingentinnbetaling til organisasjonen.

Komiteen godkjente regnskapsrapporten for året 1998-99.

Komiteen vedtok en resolusjon om bruken av budsjettoverskuddet for 1998-99.

I korthet går forslaget ut på at det som et engangstilfelle overføres USD 25 mill. fra overskuddet for 1998-99 til 2000-01 for et IT-fond. Det resterende overskuddet, ca. USD 2 mill., tilbakebetales medlemslandene i samsvar med reglene i finansreglementet.

Komiteen foreslo for konferansen en bidragsskala for 2001. Norges andel av budsjettet vil bli 0.601 %, dvs. om lag NOK 10 millioner.

Konferansen sluttet seg til komiteens tilrådinger.

## 1.7 Gjennomføringskomiteen

---

(Gjennomføring av konvensjoner og rekommandasjoner vedtatt på tidligere arbeidskonferanser)

### *Innledning*

I samsvar med forretningsordenen for Arbeidskonferansen ble det som vanlig nedsatt en egen komite som behandlet medlemsstatenes gjennomføring av ILOs konvensjoner og rekommandasjoner, og som avgav en rapport til konferansen om dette.

Komiteen hadde i år 227 medlemmer. Av disse var 116 regjeringsrepresentanter, 17 arbeidsgiverrepresentanter og 94 arbeidstakerrepresentanter. I tillegg hadde komiteen 164 vararepresentanter. 33 ikke-statlige internasjonale organisasjoner var representert som observatører. Samlet deltok 424 personer i komiteens arbeid.

### *Komiteens formannskap*

Komiteen valgte følgende formannskap: Regjeringsrepresentanten fra Nederland, van der Heijden, som formann. Wisskirchen, arbeidsgiverrepresentant

fra Tyskland og Cortebeeck, arbeidstakerrepresentant fra Belgia, som viseformenn.

Regjeringsrepresentanten fra USA, Julia Misner, ble valgt til komiteens rapportør.

#### *Norsk deltaking*

Norsk statlig representant var rådgiver Odd Bruaas fra Kommunal- og regionaldepartementet. Landsorganisasjonen i Norge var representert ved sted.fortr. internasjonal sekretær Karen Beate Theodorsen og Næringslivets Hovedorganisasjon ved direktør Tor Kaada.

#### *Komiteens oppgaver*

Komiteens oppgave er å kontrollere at medlemsstatene overholder sine forpliktelser som følge av ratifiserte konvensjoner.

Rapporter og uttalelser fra ILOs Ekspertkomite for gjennomføring av konvensjoner og rekommandasjoner er bakgrunns materialet for komitearbeidet. Det vises til: «Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations», Report III (Part 1 A), ILO, 2000.

En rekke land ble også bedt om å gi opplysninger direkte i komiteen.

#### *Arbeidet i komiteen*

Komiteen holdt i alt 17 møter. Som vanlig var det først en generell drøfting av ulike sider ved gjennomføring av konvensjoner og rekommandasjoner, om medlemsstatenes konvensjonsforpliktelser etter ILOs konstitusjon og om ILOs kontrollsystem.

Dernest hadde komiteen en generell drøfting av ILO-konvensjon nr. 144 om trepartsrådslaging med sikte på å fremme gjennomføring av internasjonale standarder for arbeidslivet av 1976.

Til grunn for denne drøfting forelå rapporten: «Tripartite consultation», utarbeidet av Arbeidsbyrået i Geneve.

Deretter drøftet komiteen enkelte utvalgte medlemslands etterlevelse av sine forpliktelser etter ratifiserte konvensjoner. Disse sistnevnte drøftelser - som er komiteens hovedoppgave - tok det aller meste av komiteens tid.

#### *Generell debatt om de internasjonale konvensjoner og rekommandasjoner for arbeidslivet*

Som vanlig var det først en generell diskusjon om ulike spørsmål i tilknytning til ILOs normsystem.

Den generelle del i Ekspertkomiteens rapport legger på mange måter føringer på de emnene som blir tatt opp i denne del av komitedebatten. Imidlertid ønsker nå en del vestlige regjeringsrepresentanter en endring av denne generaldebatten. De ønsker at man heller velger ut et særskilt policyemne for denne del av debatten, noe som vil virke mer stimulerende og engasjerende for komiteemedlemmene. Forslaget synes å ha mye for seg og bør realiseres.

Formannen for Ekspertkomiteen, sir William Douglas, deltok som observatør i denne del av komiteens drøftinger.

I likhet med tidligere holdt talsmannen for henholdsvis arbeidsgiverne og arbeidstakerne lengre innlegg.

Drøftingene var lagt over samme lest som tidligere og kortfattet kan en si at debatten omhandlet disse hovedpunktene:

- Allmenne spørsmål knyttet til de internasjonale arbeidsstandardene og overvåkingsprosedyrene og oppfyllelse av standardrelaterte forpliktelser.
- Spørsmål om gjennomføring av særskilte konvensjoner, internasjonale og regionale aspekter.
- Faglig bistandsvirksomhet i tilknytning til standarder.

### *Nordisk innlegg*

Danmark holdt i denne del av den generelle debatt et innlegg på vegne av de nordiske landene.

Innlegget hilste velkommen at det totale antallet ratifiserte konvensjoner nå hadde nådd 6683 ratifikasjoner innen utgangen av 1999. Det ble særskilt vist til ILOs kampanje i den senere tid for å oppmuntre og bistå medlemslandene til å ratifisere ILOs grunnleggende menneskerettskonvensjoner. Kampanjen så langt er vellykket og har ført til mer enn 150 nye ratifikasjoner. Dessuten har den blitt utvidet til også å omfatte ILOs helt nye konvensjon (nr. 182) om avskaffelse av de verste former for barnarbeid av 1999.

De nordiske land understreket i innlegget at disse ratifikasjonene var av sentral betydning og utgjør et grunnleggende element i ethvert demokratisk samfunn.

ILOs faglige bistandsvirksomhet var blitt tilbudt flere medlemsland, med sikte på å overkomme vansker i gjennomføringen av disse konvensjonene, og de positive resultatene som var blitt oppnådd, skyldes i stor grad dette tilbudet.

Innlegget påpekte at det fremdeles var et problem for ILO at ikke alle stilingene i de multidisiplinære teams - MDTs - rundt i verden var blitt besatt, og særlig gjaldt dette standardspesialistene. Det ble også uttrykt bekymring over at samarbeidet mellom de regionale og nasjonale nivåer og ILOs MDT ikke fungerer tilfredsstillende. Innlegget etterlyste en ny struktur for ILO og at dette blir sett i sammenheng med en total restrukturering av Byrået, både når det gjaldt virksomhetsplaner og budsjett, for å forbedre dette samarbeidet.

Det ble påpekt at ILOs Prinsipperklæring om de grunnleggende arbeidsstandardene, som ble vedtatt i 1998, har gitt ILO et program til å manifestere seg over alt i verden. Den globale rapport vil her utgjøre et grunnlag for ytterligere drøftinger og oppfølgingsaktiviteter.

Det ble understreket at arbeidsgruppen for revisjon av standarder utførte et viktig arbeid for modernisering av ILOs normsystem.

De nordiske land uttrykte tilfredshet med at Byrået opprettholder god kontakt med FNs høykommissær for menneskerettigheter og andre internasjonale organisasjoner.

Det ble vist til at situasjonen i Myanmar/Burma nok en gang skal drøftes på konferansen og uttrykt håp om at dette arbeidet ville bli konstruktivt og føre til at landet vil gjennomføre Granskingskommisjonens tilrådinger fullt ut.

Det nordiske innlegget pekte på områder der arbeidet i komiteen kan forbedres og gjøres mer effektivt. Det ble vist til at Ekspertkomiteens rapport

både omfatter saker som gjelder alvorlige brudd og saker av langt mindre alvorlig art. Regjeringene bør ha innflytelse på fastsettingen av listen over hvilke land som blir bedt om å forklare seg for komiteen.

Listen bør presenteres helt ved begynnelsen av komitearbeidet, slik at en arbeidsplan raskt kan utarbeides med sikte på at alle sakene/land kan bli drøftet på en så god måte som mulig. Den generelle debatten bør kunne kortes ned for å gjøre det mulig å diskutere flere enkeltland.

Til slutt ble det gitt nordisk støtte til forslaget fra USAs regjeringsrepresentant om effektivisering av komitearbeidet. I det amerikanske innlegget blir det foreslått at den generelle drøfting hvert år bør fokusere på et viktig policy-emne, at regjeringene bør spille en mer aktiv rolle i fastsettingen av listen over enkeltland, at rapportøren bør velges tidligere, at drøftingene av enkeltland også må omfatte måter landene kan overkomme de vansker de har med å gjennomføre konvensjonene, og at det avsettes tilstrekkelig med ressurser slik at Avdelingen for standardvirksomhet kan utføre sitt mandat og sine oppgaver så effektivt som mulig.

*Særskilt drøfting av ILO-konvensjon nr. 144 om trepartsrådslagning med sikte på å fremme gjennomføring av internasjonale standarder for arbeidslivet av 1976*

Til grunn for drøftingene forelå en særskilt rapport, utarbeidet av Arbeidsbyrået og Ekspertkomiteen, på bakgrunn av innsendte rapporter om dette emnet fra medlemslandene.

Det ble holdt innlegg fra alle de tre gruppene i denne debatten.

*Kontroll med medlemsstatenes etterlevelse av sine forpliktelser*

Komiteens viktigste oppgave gjelder diskusjon av enkelte medlemslands etterlevelse av sine forpliktelser etter ratifiserte konvensjoner. Komiteen bruker fortsatt mest tid på disse diskusjonene. Som nevnt foran er det reist spørsmål om en endring av komiteens arbeidsordning for at det kan avsettes enda mer tid til drøfting av enkeltland.

24 land var denne gang blitt bedt om å forklare seg for komiteen og 22 land deltok i disse drøftingene vedrørende sitt lands gjennomføring av de aktuelle konvensjonene.

De 24 land fordelte seg slik på de forskjellige regionene: Asia 6 (Afghanistan, Australia, India, Iran, Kuwait, Pakistan). Afrika 7 (Kamerun, Djiboti, Etiopia, Mauritania, Sudan, Swaziland, Tanzania). Amerika 7 (Brasil, Guatemala, Panama, Saint Lucia, Venezuela, Mexico, Colombia). Europa 4 (Ungarn, Tyrkia, Ukraina, Storbritannia).

Afghanistan og Saint Lucia forklarte seg ikke for komiteen, fordi de to landene ikke deltok på konferansen.

De mest sentrale konvensjonene som statene ble bedt om å forklare seg om gjaldt: nr. 29 om tvangsarbeid, nr. 87 og 98 om organisasjonsfrihet, nr. 111 om diskriminering i sysselsetting og yrke og nr. 95 om sikring av avlønning samt enkelte andre ILO-konvensjoner.

Komiteen merket seg at det i løpet av siste år var gjort betydelige fremskritt i gjennomføringen av ratifiserte konvensjoner i en del land. I para 99 i

Ekspertkomiteens rapport fremgår det at i 27 tilfeller i til sammen 23 land var det blitt foretatt endringer i lov og praksis som følge av Ekspertkomiteens merknader. 2200 tilfeller av slike fremskritt var nå blitt registrert siden Ekspertkomiteen begynte med slik registrering i 1964.

#### *Særskilte tilfeller*

De land som blir ført opp under særskilt paragraf for manglende gjennomføring av ratifiserte konvensjoner i komiterapporten, blir utsatt for sterk kritikk fra det internasjonale samfunnets side. Det kan dreie om grove brudd, så som drap på fagforeningsledere og arbeidstakere, barnarbeid og diskriminering i arbeidslivet.

Følgende 3 land ble i år ført opp under særskilt paragraf i komiterapporten:

#### *Sudan*

Landet ble ført opp under en særskilt paragraf for manglende gjennomføring av konvensjon nr. 29 om tvangsarbeid.

Komiteen beklaget sterkt de omfattende og grove bruddene på menneskerettighetene som fortsatt finner sted i landet og som har pågått i mange år nå.

#### *Kamerun*

Landet ble nok en gang ført opp under en særskilt paragraf for manglende gjennomføring av konvensjon nr. 87 om organisasjonsfrihet.

Regjeringen blir bl.a. sterkt kritisert for at den fortsatt ikke har foretatt seg noe for å sikre at frie fagforeninger kan bli opprettet i landet.

Denne saken har også pågått i lang tid, og den har ofte blitt diskutert i løpet av de siste to tiårene.

Komiteen uttrykte håp om at regjeringen i sin neste rapport til ILO kan rapportere om vesentlige fremskritt i denne saken.

#### *Venezuela*

Landet ble ført opp under en særskilt paragraf for brudd på konvensjon nr. 87 om organisasjonsfrihet.

Regjeringen blir sterkt kritisert for at den fortsatt på flere områder begrenser utøvelsen av organisasjonsretten. Komiteen bad om at denne praksis - som er helt uforenlig med konvensjonens prinsipper - opphører og at Regjeringen i sin neste rapport til ILO kan rapportere om en positiv utvikling på området.

#### *Alvorlig manglende gjennomføring gjennom flere år*

Ved å bli ført opp under denne paragraf i komiterapporten blir vedkommende land utsatt for et meget sterkt moralsk påtrykk fra det internasjonale samfunns side.

I år ble ikke noe land ført opp her.

### *Andre land som ble drøftet i komiteen*

Av andre land som ble drøftet i komiteen kan nevnes Colombia og konvensjon nr. 87.

Komiteen drøftet Colombias fortsatt alvorlige brudd på konvensjon nr. 87 om foreningsfrihet. Denne saken har også pågått i mange år uten at myndighetene har truffet de nødvendige tiltak for å sikre samsvar med konvensjonen. Alvoret i saken gjelder de omfattende drap på fagforeningsledere og arbeidstakere som finner sted landet.

Den colombianske regjering har opplyst at i perioden 1991-99 ble 593 fagforeningsledere drept i landet, mens organisasjonen «National Trade Union School» påstår at hele 1336 fagforeningsledere ble drept i dette tidsrommet.

I 1998 holdt den norske regjeringsrepresentanten i komiteen et innlegg på vegne av flere vestlige land da saken ble drøftet i komiteen.

På styremøtet i november 1999 unngikk Colombia at det ble nedsatt en granskingskommisjon ved å inngå et kompromiss med de colombianske fagforeningene. Det viktigste i kompromisset var at ILO skulle sende en «direktekontakt» delegasjon til landet. Denne delegasjonen utarbeidet en relativt omfattende rapport om fagforeningssituasjonen i landet. Rapporten tegner ikke uventet et dystert bilde av forholdene. Det blir bl.a. påpekt at hele 60% av drapene på fagforeningsledere i verden finner sted i Colombia.

Den norske regjeringsrepresentanten holdt et innlegg på vegne av de nordiske land og Nederland. Innlegget er oppsummert slik i komiterreferatet:

«The Government of Norway, speaking on behalf of the Governments of Denmark, Finland, Iceland, Sweden and the Netherlands, welcomed the efforts undertaken to support the peace process. However, he noted with great concern that several provisions still did not comply with the requirements of Convention No 87, even though this case had been raised repeatedly over the years in the observations of the Committee of Experts and in the Conference Committee. With reference to the right to strike, he noted the conclusions of the Committee on Freedom of Association in Case No. 1916, which had been approved by the Governing Body at its March 1999 session, and strongly emphasized that a declaration of illegality regarding a strike should be made by a judicial or an independent authority, not by the Government. He also noted that the Governing Body would decide whether or not to establish a commission of inquiry at its session in June 2000. Finally, he urged the Government to take measures to bring the provisions in question into full conformity with the principles of freedom of association and expressed hope that the Government of Colombia would be able to report positive developments next year so that everybody could be ensured of the effective application of the Convention».

Colombia ble *ikke* ført opp under noen særskilt paragraf i komiterapporten i år.

Det skal også nevnes at det i løpet av konferansen ble holdt et særskilt informasjonsmøte om den svært vanskelige fagforeningssituasjonen i landet. Møtet fikk stor oppmerksomhet.

Det ble holdt felles-nordiske innlegg på arbeidstakersiden ved behandlingen av enkelte av landene.

*Vedtak av komiterapporten i plenum*

Komiterapporten ble enstemmig vedtatt av konferansen.

*Bakgrunnsdokumentasjon og rapporter*

For en mer utfyllende rapport fra komiteens arbeid og nærmere opplysninger om de enkelte land, vises det til disse konferansedokumentene: «Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations», Report III (Part 1A), ILO, 2000; «Tripartite consultation», Report III (Part 1B), ILO, 2000, og «Report of the Committee on the Application of Standards», Provisional Records Nos. 23 (Part one and Part two)

International Labour Conference, Eighty-eight Session, Geneva, 2000. Det vises også til rapportene: «Your Voice at Work. Global report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work» og «Review of Annual Reports under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Compilation of Annual Reports», International Labour Office, Geneva, 2000 samt «Annual survey of trade unions rights», ICFTU, Bryssel, Belgia, 1999.

**1.8 Mødrevern i arbeidslivet***Revisjon av konvensjon nr. 103 (revidert) om mødrevern og rekommandasjon nr. 95 om mødrevern*

Komiteens arbeid gjaldt andre og siste gangs behandling av ny revidert konvensjon og rekommandasjon om mødrevern.

Komiteens leder:	Agnete Andersen, regjeringsrepresentant fra Danmark
Viseformenn:	Anne Knowles, arbeidsgiverrepresentant fra New Zealand
	Ursula Engelen-Kefer, arbeidstakerrepresentant fra Tyskland
Rapportør:	Lenia Samuel, regjeringsrepresentant fra Kypros
Norske medlemmer i komiteen:	Avdelingsleder Karin Enodd, Landsorganisasjonen i Norge
	Advokat Johan Øydegård, Næringslivets Hovedorganisasjon
	Rådgiver Bodil Stueflaten, Kommunal- og regionaldepartementet

Det var 21 møter i komiteen. Grunnlaget for diskusjonene var rapportene IV (1), IV (2A) og IV (2B). Rapportene er utarbeidet av byrået. Rapport IV (1) ble utarbeidet etter konferansen i 1999, og ble sendt medlemslandene på høring høsten 1999. Rapport IV (1) inneholder utkast til konvensjons- og rekommandasjonstekst. Rapport IV (2A) inneholder medlemslandenes høringskommentarer, og rapport IV (2B) inneholder byråets utkast til konvensjon. Dette konvensjonsutkastet dannet grunnlaget for komiteens arbeid. Forut for møtene i komiteen ble det holdt egne koordineringsmøter for partene og i IMEC-gruppen.

### *Nasjonal saksbehandling forut for konferansen*

Rapport IV (1) ble behandlet i den norske ILO-komiteen den 23. november 1999. Kommunal- og regionaldepartementet utarbeidet Norges svar på høringen. Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon utarbeidet egne kommentarer som vedlegg i saken.

### *Nordisk samarbeid forut for konferansen*

I november 1999 ble det holdt et nordisk koordineringsmøte for regjeringsrepresentantene. Det var enighet om å fremme forslag om å innarbeide en egen bestemmelse om helse i konvensjonen. Norge fikk ansvaret for å legge fram forslaget for komiteen. Den svenske regjeringsrepresentanten ville opprettholde sitt forslag fra forrige komitebehandling om fedre-/foreldrerettigheter. Forslaget ble lagt fram på vegne av de nordiske landene. Det var også enighet om å legge fram forslag for å få ut bestemmelsen i artikkel 3 nr. 2 om obligatorisk mødrepermisjon etter fødsel, å fjerne et utvidet oppsigelsesvern i perioden etter at kvinner kommer tilbake til arbeid, og å omformulere bestemmelsen om forbud mot å spørre etter graviditetstest i artikkel 8. Når det gjaldt bestemmelsen om ammende mødre i artikkel 9 var det enighet om å støtte eventuelle forslag om at ammepauser ikke skal regnes som arbeidstid og lønnes deretter. På grunnlag av sakens karakter var det enighet om at det ikke burde fremmes et eget forslag på vegne av de nordiske landene.

Det ble lagt til grunn at gravide arbeidstakere og arbeidstakere i permisjon har behov for et utvidet oppsigelsesvern (aml. § 65). Kvinner som kommer tilbake til arbeid etter endt svangerskapspermisjon bør likestilles med andre arbeidstakere og omfattes av det ordinære oppsigelsesvernet. Benyttelse av lovbestemte rettigheter som for eksempel ammepauser, fri ved barns sykdom etc. kan ikke gi grunnlag for saklig oppsigelse. De nordiske landene har ikke noe utvidet oppsigelsesvern for kvinner som kommer tilbake etter endt svangerskapspermisjon. En konvensjonsbestemmelse med et slikt innhold, særlig kombinert med en regel om omvendt bevisbyrde slik som foreslått, vil innebære en ratifikasjonshindring for disse landene.

Det var enighet blant de nordiske landene, med unntak av Sverige, om å gå inn for en konvensjonsbestemmelse om rett til fri for å amme (aml. § 33). Ammepauser som regnes som ordinær arbeidstid og lønnes deretter, ville imidlertid innebære en ratifikasjonshindring for de skandinaviske landene og for de aller fleste av de landene der en konvensjonsbestemmelse om rett til å amme ville ha størst praktisk betydning, og ville derfor ikke bli støttet av de skandinaviske landene.

### *Samarbeid på regjeringssiden under konferansen*

Det ble holdt daglige møter i en egen IMEC-gruppe for mødrevern. EU-landene hadde sine koordineringsmøter i forkant av disse. Koordinerte synspunkter i IMEC-gruppen ble lagt fram der det tidlig ble klart at gruppen hadde felles holdninger. Blant annet ble det fremmet et samlet IMEC-forslag om helse. Dette ble vedtatt. I saker hvor EU-landene allerede hadde blitt enige om et felles synspunkt, men hvor det ikke ble enighet i hele IMEC-gruppen, kunne de enkelte landene slutte seg til EUs forslag ved håndsopprekning. I saker hvor det var uenighet delte gruppen seg i to eller det ble overlatt til de



enkelte regjeringsrepresentantene å legge frem sine holdninger i komiteen. Det var to nordiske møter i løpet av konferansen. De nordiske regjeringsrepresentantene i mødrevernkomiteen hadde utstrakt kontakt og satt samlet i komitemøtene.

### *Den generelle debatten*

Den generelle debatten startet med at byrået presenterte rapportene IV (2A) og IV (2B). Det ble poengtert at revisjonen av konvensjonen og rekommandasjonen om mødrevern var viktig, i det stadig flere kvinner fortsetter å være en del av arbeidsmarkedet også i den perioden av livet hvor de føder og har ansvaret for små barn. Konvensjon nr. 103 er dessuten ratifisert av få land.

Det norske innlegget i den generelle debatten konsentrerte seg om behovet for å ha en egen helsebestemmelse i konvensjonen. Selv om konvensjonsforslaget gir vesentlige rettigheter knyttet til svangerskapspermisjon er det en mangel at den ikke omfatter vern av gravide og ammende kvinners helse i deres arbeidsmiljø.

Sverige redegjorde på nytt for sitt forslag om fedre-/foreldrerettigheter i en såkalt «optional», dvs. frivillig del av konvensjonen. Forslaget ville innebære at medlemslandene med jevne mellomrom ville måtte rapportere til ILO hvorvidt de har ratifisert også denne delen av konvensjonen. Mens det var svært liten forståelse for forslaget på fjorårets konferanse, var det tydelig at fedres rettigheter/plikter og foreldreansvar var kjente begreper i år. Mange land kommenterte forslaget, selv om det falt under behandlingen. Innholdet i forslaget ble imidlertid vedtatt i rekommandasjonen.

Også på årets konferanse kom det tidlig fram at det er store ulikheter i nasjonalstatenes lovgivning på dette området. Det var vanskelig å oppnå konsensus på viktige områder, og det ble mange avstemninger. I hovedsak stemte arbeidstakersiden for detaljerte og omfattende rettigheter, men arbeidsgiversiden ønsket regler hvor det i stor grad er overlatt til nasjonal rett og praksis å utforme det materielle innholdet i konvensjonen. Det var derfor i stor grad regjeringsrepresentantene som avgjorde avstemningene. Regjeringsgruppen var imidlertid ofte delt.

I komiteens åttende møte ble det nedsatt en arbeidsgruppe (working party) som fikk i oppdrag å drøfte og å komme med forslag til endringer i artikkel 4 til 6 (økonomiske ytelser). Gruppen ble ledet av regjeringsrepresentanten fra Canada, og besto for øvrig av lederne av arbeidstaker- og arbeidsgivergruppen samt enkelte regjeringsrepresentanter. De landene som ville, ble oppfordret til å delta i gruppens arbeid. Gruppen kom langt i sitt arbeid, men resultatet av det ble ikke behandlet i plenum. Det skyldtes til en viss grad at den argentinske regjeringsrepresentanten beklaget at Latin-Amerika ikke hadde vært representert i gruppen (!), men særlig hans kommentar om at gruppens forslag hadde blitt levert etter at fristen for å levere endringsforslag hadde gått ut. Dette medførte at komiteen måtte gå tilbake til byråets tekst og de endringsforslagene som hadde blitt fremmet innen fristen.

## *De enkelte problemstillingene*

### *Virkeområde*

#### *Artikkel 1*

Byråets tekst ble vedtatt uten endringer, dvs at konvensjonen omfatter alle barn og kvinner uten noen form for diskriminering.

#### *Artikkel 2*

Konvensjonen omfatter alle kvinner. Under komitebehandlingen ble det vedtatt at konvensjonen skulle omfatte alle ansatte (employed) kvinner, «including those in atypical forms of work». Det var noe uklart om dette innebærer en utvidelse av virksområdet. Det vil bli tatt et nordisk initiativ til å be om byråets uttalelse på dette punktet. Den norske arbeidsmiljøloven omfatter arbeidstakere, dvs. enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.

I forslaget fra byrådet til punkt 2 var det visse muligheter for å unnta begrensede grupper arbeidstakere eller virksomheter. Muligheten for i enkelte tilfeller å unnta enkeltvirksomheter fra reglene i konvensjonen ble nedstemt.

### *Beskyttelse av helse*

#### *Artikkel 3*

Det ble vedtatt en ny bestemmelse som innebærer at det skal iverksettes tiltak som forbyr at gravide og ammende arbeidstakere skal settes til arbeid som defineres som farlig. Forslaget ble fremmet av IMEC-gruppen og ble vedtatt med støtte både fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

### *Mødrepermisjon*

#### *Artikkel 4*

I punkt 1 ble lengden av minimums permisjonstid utvidet fra 12 til 14 uker.

I punkt 4 ble det av hensyn til mor og barn vedtatt at fødselspermisjon skal inneholde en obligatorisk permisjon for mødre, på seks uker etter fødsel med mindre regjering og partene i arbeidslivet på nasjonalt nivå blir enige om noe annet. I norsk rett er de seks første ukene etter fødsel forbeholdt mødre, men med muligheter for unntak dersom mor godtgjør at det er best for henne å komme tilbake til arbeid. I konvensjonen fra 1952 var det ingen mulighet for regjeringer og partene i arbeidslivet til å inngå avtale om andre ordninger, dvs at det var en absolutt obligatorisk mødrepermisjon. Vår regel med en rimelig snever dispensasjonsadgang var til hinder for norsk ratifikasjon av 1952-konvensjonen. Vi har ingen tradisjoner for at regjeringen og partene i arbeidslivet inngår avtaler på dette fagområdet, men bestemmelsen i konvensjonen vil neppe være til hinder for norsk ratifisering av konvensjonen.

### *Permisjon i tilfelle av sykdom og komplikasjoner*

#### *Artikkel 5*

Bestemmelsen er i hovedsak likelydende med forslaget fra byrået, og innebærer ingen problemer i forhold til norsk rett.

### *Økonomiske ytelser*

#### *Artikkel 6*

Svangerskaps- og fødselspenger må være nok til at mor og barn kan opprettholde en passende levestandard. Artikkelen har vi videre bestemmelser om beregningsmåte, minimumsytelser mv.

De første 7 punktene i artikkelen er i hovedsak likelydende med forslaget fra byrået, og innebærer ingen problemer i forhold til norsk lovgivning. Vi har tidligere fått stadfestet fra ILO at vår øvre grense for økonomisk ytelse fra trykdesystemet på 6 ganger grunnbeløpet ikke er problematisk i forhold til bestemmelsen.

#### *Artikkel 7 (artikkel 6 i forslaget)*

Bestemmelsen er identisk med forslaget fra byrået, og innebærer ingen problemer i forhold til norsk rett.

### *Beskyttelse av ansettelsesforhold og ikke-diskriminering*

#### *Artikkel 8 (artikkel 7 i forslaget)*

Bestemmelsen innebærer at det er ulovlig å si opp en kvinnelig arbeidstaker som er gravid eller er borte fra arbeid på grunn av svangerskaps- eller fødselspermisjon, med mindre hun sies opp av andre grunner enn de som kan knyttes til svangerskap, fødsel eller amming. Det samme oppsigelsesvernet skal gjelde i en periode etter at kvinnen kommer tilbake til arbeid etter endt permisjon. Bevisbyrden for at en oppsigelse ikke skyldes forhold som har med graviditet, fødsel eller amming å gjøre ligger hos arbeidsgiver (såkalt omvendt bevisbyrde).

Arbeidsmiljøloven § 65 har regler om oppsigelsesvern ved svangerskap, etter fødsel og under permisjon. Oppsigelse av gravid arbeidstaker skal anses å ha sin grunn i dette forhold dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

De norske reglene gir ingen særlig beskyttelse i en periode etter en kvinne kommer tilbake til arbeid etter endt svangerskaps- eller fødselspermisjon, selv om en oppsigelse begrunnet i dette forhold ville bli ansett usaklig etter de ordinære reglene om oppsigelsesvern. I disse reglene har vi ingen regel om omvendt bevisbyrde.

Det må foretas en nærmere vurdering av om det foreligger motstrid mellom bestemmelsen i konvensjonen og de norske reglene.

Det ble vedtatt et nytt punkt 2 i artikkelen som gir kvinner rett til å komme tilbake til samme stilling eller en tilsvarende stilling med samme lønn, etter endt permisjon. Denne bestemmelsen var tidligere tatt inn i utkastet til rekommandasjon.

De norske reglene fortolkes slik at kvinner har permisjon fra den stillingen de er ansatt i, dvs. at de i utgangspunktet har krav på å gå tilbake til tidligere stilling etter endt permisjon. Dersom stillingen av en eller annen grunn ikke eksisterer lenger vil hun i utgangspunktet ha krav på en tilsvarende stilling eller en stilling på tilsvarende nivå. Arbeidsgivers styringsrett overfor sine arbeidstakerne vil imidlertid være lik for de som er i jobb og de som er i svangerskaps- eller fødselspermisjon. Det antas at konvensjonsbestemmelsen ikke innebærer noe ratifikasjonshinder.

#### *Artikkel 9 (forslagets art. 8)*

Medlemslandene skal sørge for å iverksette tiltak for å sikre at graviditet, svangerskap og fødsel ikke blir en kilde til diskriminering i arbeidslivet. Det må antas at likestillingsloven og arbeidsmiljøloven oppfyller kravet i konvensjonen.

Ifølge punkt 2 i artikkelen skal det forbys å kreve graviditetstest når kvinner søker arbeids, med mindre det gjelder arbeid som gravide og ammende ifølge nasjonal lovgivning ikke skal utføre. Vi har ingen tilsvarende bestemmelse i norsk rett.

#### *Ammende mødre*

##### *Artikkel 10 (forslagets art. 9)*

Punkt 1 gir kvinner rett til en eller flere daglige pauser, eller kortere arbeidstid for å amme sitt barn. Etter arbeidsmiljøloven § 33 har ammende kvinner rett til fri for å amme minst 5043 time to ganger daglig eller en time kortere arbeidstid per dag.

Ifølge punkt 2 i artikkelen skal ammepauser eller daglig arbeidstidsreduksjon regnes som arbeidstid og lønnes deretter. Vi har ingen tilsvarende bestemmelse i norsk rett, selv om mange har de samme rettighetene i følge tariffavtaler eller individuelle avtaler. Det må vedtas en tilsvarende bestemmelse i norsk rett dersom konvensjonen skal ratifiseres. LO vil kartlegge omfanget av slike bestemmelser i de ulike tariffavtalene.

#### *Avsluttende bestemmelser*

##### *Artikkel 11 - 21*

Disse artiklene inneholder prosessuelle bestemmelser, og innebærer ingen ratifikasjonshindre.

#### *Rekommandasjonen*

Rekommandasjonen inneholder en rekke utfyllende bestemmelser og anbefalinger, blant annet at medlemslandene bør utvide minimums svangerskaps- og fødselspermisjon til 18 uker, ytterligere utvidelse ved flerbarnfødsler og ytterligere permisjon for både mor og far etter dette. Dersom mor ikke kan utøve omsorgen for barnet på grunn av sykdom eller andre grunner, oppfordres det til at far får rett til permisjon tilsvarende den perioden mor har igjen». Det

oppfordres videre til utbetaling av svangerskaps- og fødselspenger tilsvarende full lønn.

### *Oppsummering/ avsluttende merknader*

Konvensjonen må kunne sies å være mindre detaljert enn 1952-konvensjonen. Den inneholder imidlertid nå også en rekke detaljer som mange medlemsland trolig vil ha problemer med.

Økningen av minimums permisjonstid fra 12 til 14 uker vil ifølge Rapport IV (2A) side 51 føre til at 60 % av medlemslandene, med deres nåværende lovgivning, ikke kan ratifisere. Med 12 uker som minimums permisjonstid ville mer enn 80 % kunne ratifisere.

Et annet trekk synes å være at mens utviklingslandene ønsker detaljerte obligatoriske bestemmelser, ønsker kvinner i den vestlige verden en mer rettighetsorientert lovgivning hvor det vil være opp til kvinnen selv å bestemme hvor mange av rettighetene som skal benyttes.

Enkelte land organiserer sitt familie- og arbeidsliv vesentlig annerledes enn andre, f. eks. flerkoneri, fullstendig fravær av likestilling mellom kjønnene mv. Dette gjør det i enkelte tilfeller vanskelig å lage felles minimumsregler.

Det var mye debatt knyttet til amming, ammepauser som en del av arbeidstiden og ammerom og liknende fasiliteter på arbeidsplassen. Mens det i enkelte land er vanlig å ha med barn på arbeid og det derfor synes praktisk og nødvendig med slike fasiliteter på arbeidsplassene, er dette lite praktisk for norske arbeidsplasser. De norske reglene gir vesentlig lenger svangerskaps- og fødselspermisjon, og norsk barnehagepolitikk går ut på å ha fullt barnehage tilbud der barna bor.

## **1.9 Utvikling av menneskelige ressurser**

---

### *Bakgrunn*

«Human resources development and training» defineres av ILO som utdanningsaktiviteter, grunnopplæring, etterutdanning og livslang læring som utvikler og opprettholder individenes evner og muligheter for arbeid og produktivitet gjennom hele livsløpet. ILOs hovedinstrumenter på dette området er Konvensjon nr. 142 og Rekommandasjon nr. 150 fra 1975. På grunn av sin generelle utforming er konvensjonen fortsatt aktuell. Rekommandasjonen reflekterer sosiale og økonomiske forhold på 70-tallet og tar ikke hensyn til dagens utdanningspolitikk og reformer som gjennomføres i mange land for å tilpasse opplæringen til nye utfordringer som følge av globaliseringen. Det er derfor behov for en modernisering av rekommandasjonen.

### *Komiteens sammensetning*

Komiteen valgte følgende formannskap:

- Dr. L. Mishra, regjeringsrepresentant fra India ble valgt til formann.
- Til viseformenn ble valgt Mr. E. Patel, arbeidstakerrepresentant fra Sør-Afrika og Mr. C. Renique, arbeidsgiverrepresentant fra Nederland.
- Mr. J. Chetwin, regjeringsrepresentant fra New Zealand ble valgt til rapportør.

Komiteen hadde 308 medlemmer hvorav 99 regjeringsmedlemmer, 142 fra arbeidsgiversiden og 67 fra arbeidstakersiden. I tillegg hadde komiteen 148 vararepresentanter. Fire ikke-statlige internasjonale organisasjoner var også representert.

De norske representantene i komiteen var

- rådgiver Marit Viggen, Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet
- sekretær Per Gunnar Olsen, LO
- direktør Sigrun Vågeng, Prosessindustriens Landsforening (NHO).

### *Komiteens arbeid*

Hensikten med komitearbeidet var å gi ILO et grunnlag for å vurdere en revisjon av rekommandasjon nr. 150. ILO-sekretariatet hadde utarbeidet rapporten «Training for employment: Social inclusion, productivity and youth employment (Report V), som lå til grunn for arbeidet i komiteen.

Det ble avholdt til sammen 15 møter. Den generelle diskusjonen var konsentrert rundt 6 hovedpunkter. Disse dreide seg bl a om den integrerte verdensøkonomien, den teknologiske utviklingen og kunnskapssamfunnet, behovet for ny kunnskap og kontinuerlig oppdatering av kompetanse, rollene til regjeringene og partene i arbeidslivet i denne utviklingen, og politikk og tiltak som bør settes i verk. Det ble lagt særlig vekt på problemene for personer og grupper med liten eller ingen utdanning og som lett faller utenfor arbeidsmarkedet. Andre sentrale temaer var nye muligheter som følge av ny teknologi, behovet for godkjenning av realkompetanse og samarbeid mellom regjeringene og arbeidslivets parter.

Innleggene vitnet om at temaene er høyt prioritert i mange land, og det ble gjort rede for aktuell politikk, reformer og tiltak. Fra norsk side ble det kort redegjort for Kompetansereformen og hvilke tiltak som gjennomføres. Det ble lagt spesiell vekt på arbeidet med dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse og betydningen av trepartssamarbeidet.

En arbeidsgruppe fikk i oppgave å lage et utkast til konklusjoner basert på synspunktene som kom fram i den generelle diskusjonen. Komiteen behandlet deretter 63 endringsforslag, og de endelige konklusjonene ble vedtatt i plenum.

### *Konklusjoner*

Konklusjonene fra komiteens arbeid omfatter 21 punkter og er tatt inn i dokument C.R.H./D.169.

Det legges stor vekt på den betydning opplæring og utvikling av menneskelige ressurser har for individene, arbeidsplassene og samfunnet som helhet. Globaliseringen og den teknologiske utviklingen omformer arbeidslivet, skaper nye muligheter for noen og fører til arbeidsledighet og fattigdom for andre. Utdanning og opplæring er et viktig virkemiddel som må gå hånd i hånd med tiltak på andre politikkområder for å møte utfordringene i den globale økonomien. Opplæringstiltak må inkludere alle og i tillegg rettes spesielt mot grupper med særlige behov og mot den uformelle sektor. Utdanning og opplæring er en rett for alle og kostnadene må betraktes som en investering. Regjeringene må ha et hovedansvar for grunnutdanning og for grupper som står i fare for å bli ekskludert eller diskriminert, men også bedriftenes og indi-

videnes ansvar understrekes. Det er ingen universell modell for hvordan landene kan investere i opplæring, det finnes ulike modeller for å stimulere til investering og øke ressursene. Regjeringene bør legge til rette for og oppmuntre individer og bedrifter til å investere i opplæring.

Det blir også lagt vekt på betydningen av IKT for å forbedre tilgangen til utdanning. Men ny teknologi kan også bidra til å forverre allerede eksisterende ulikheter i muligheter mellom urbane strøk og distriktene, mellom fattig og rik, mellom utdannede og analfabeter og mellom industrialiserte land og utviklingsland. Regjeringene bør oppmuntre den private sektor og individene til opplæring i bruk av datakommunikasjon, fjernundervisning og nye læringsmetoder. Utfordringene er størst for utviklingslandene. I «kunnskaps-samfunnet» finnes det 884 millioner analfabeter. UNESCO har regnet ut at antallet analfabeter i verdens fattigste land vil øke med 30 prosent fra 1985 til 2005. Det internasjonale samfunn bør gå inn for gjeldssanering og mobilisering av ressurser til alfabetisering og utvikling av infrastruktur for IKT.

Alle bør gis anledning til å få sin realkompetanse vurdert, godkjent og dokumentert. Nasjonale rammeverk bør også inneholde et system for å dokumentere ferdigheter på tvers av bedrifter, sektorer, bransjer og utdanningsinstitusjoner. Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner kan også bidra til opplæring for sine medlemmer og legge til rette for dette gjennom kollektive avtaler. Betydningen av trepartssamarbeid mellom regjeringene og partene i arbeidslivet blir sterkt vektlagt i konklusjonene.

### **1.10 Helse og sikkerhet i jordbruket**

---

Komiteens arbeid gjaldt første gangs behandling av utkast til konvensjon og rekommandasjon om helse og sikkerhet i jordbruket. Annen gangs og avsluttende behandling vil foregå på konferansen i 2001.

Komiteen ble ledet av:

A.A. George, regjeringsrepresentant fra Nigeria

Viseformenn var:

T. Makeka - arbeidsgiverrepresentant fra Lesotho

L. Trotman - arbeidstakerrepresentant fra Barbados

Rapportør var:

A.B. Che'man, regjeringsrepresentant fra Malaysia

Norske medlemmer i komiteen var:

Overingeniør Knut Elkjær - Direktoratet for arbeidstilsynet

Rådgiver Petter Nilsen, Landbrukets Arbeidsgiverforening

Sekretær Arvid Eikeland, Fellesforbundet

Komiteen avholdt 16 møter. Grunnlaget for diskusjonen i komiteen var ILOs rapporter VI(1) og VI(2). Rapportene er utarbeidet av byrået. Rapport VI(1) inneholder blant annet en oversikt over lovgivning og praksis i ulike land, og et spørreskrift som ble sendt medlemslandene omkring årsskiftet 1998 - 1999. Rapport VI(2) inneholder en oppsummering av medlemslandenes svar, samt utkast til konvensjon og rekommandasjon.

### *Bakgrunnen for konvensjonen og rekommandasjonen*

ILOs styre vedtok i mars 1998 at sikkerhet og helse i jordbruket skulle behandles på Arbeidskonferansen i 2000. Halvparten av arbeidsstyrken i verden er sysselsatt i jordbruket, og det blir anslått at det er 1,3 milliarder arbeidstakere i denne næringen. Jordbruk regnes som en av de tre farligste næringene ved siden av gruvedrift og bygg og anlegg.

### *ILOs saksbehandling forut for konferansen*

Omkring årsskiftet 1998 - 1999 sendte ILO ut et omfattende spørreskrift til medlemslandene (rapport VI(1)). Spørreskriftet omfattet problemstillinger, utfordringer og oversikt over lovgivning knyttet til sikkerhet og helse i jordbruket. På bakgrunn av svarene fra 85 medlemsland og et enda større antall arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner utarbeidet byrået et utkast til konvensjon og rekommandasjon om sikkerhet og helse i jordbruket. Svarene på spørreskriftet og utkastene til konvensjon og rekommandasjon er trykket i rapport VI(2).

### *Samarbeid på regjeringssiden*

Før komitemøtene var det daglige, generelle koordineringsmøter i IMEC-gruppen. Vi hadde god koordinering med EU-landene, da vi pga. EØS-avtalen har mye felles regelverk. Det viste seg å være godt samsvar mellom Norges syn og innstillingen til de øvrige nordiske landene. EU-landenes endringsforslag fanget derfor opp svært mye av de forhold som Norge mente måtte endres. Den norske regjeringsrepresentanten hadde ellers et svært nyttig samarbeid med regjeringsrepresentanten for Sveits under de daglige forberedelsene til komitemøtene.

### *Den generelle debatten*

Etter en innledning fra representanten for Generaldirektøren, hadde viseformannen fra arbeidsgiverne det første innlegget i den generelle debatten. Han gikk mot at det skulle utarbeides en særskilt konvensjon for sikkerhet og helse i jordbruket. Han argumenterte med at en ny konvensjon er unødvendig, og begrunnet dette bl.a. med at det allerede fins allmenne konvensjoner som også dekker jordbruket.

Viseformannen fra arbeidstakerne var ikke enig. Han aksepterte bl.a. ikke et argument fra arbeidsgiverne om at spesifikke sektorkonvensjoner bare vil forbedre forholdene for arbeidstakere i den aktuelle sektoren, og gå på bekostning av arbeidstakere i øvrige sektorer. Viseformannen fra arbeidstakerne mente konvensjonen var viktig. Han påpekte bl.a. at det var mange eksempler på at land utarbeider sin lovgivning etter mønster av ILOs standarder, uten å ratifisere disse standardene. Han understreket også at årsaken til at sikkerhet og helse i jordbruket var satt på dagsorden for konferansen, var behovet for å rette opp tidligere mangler når det gjaldt å beskytte de som utgjør halvparten av arbeidsstyrken i verden.

EU-landene kom med et felles innlegg. De mente at det fremlagte forslaget var et godt utgangspunkt for en konvensjon og rekommandasjon, men at



det var noen punkter som måtte gjennomgås og forbedres, noe som også samsvarte med Norges holdning.

New Zealands regjeringsrepresentant mente konvensjonen var for detaljert, og at ILO heller burde se om det kan utarbeides konvensjoner som dekker flere sektorer. New Zealand ville derfor ikke delta i den videre diskusjonen om denne konvensjonen. Australia mente også at denne konvensjonen ikke var egnet.

Kinas regjeringsrepresentant gikk inn for en rekommandasjon, og ønsket ikke en konvensjon.

Libanon støttet arbeidet, men ønsket en mer fleksibel konvensjon. Japans regjeringsrepresentant gikk også inn for en mer fleksibel konvensjon som kunne fange opp de store forskjellene mellom ulike land.

Zimbabwes regjeringsrepresentant, som senere ble talsmann for et stort antall afrikanske land, sa det var viktig at noe blir gjort med sikkerhet og helse i landbruket. I Zimbabwe arbeider 70 % av befolkningen i jordbruket. Han understreket spesielt den vanskelige situasjonen for kvinner som arbeider i jordbruket, og at barn også blir utsatt for fare. Han mente det må etableres en konvensjon, eller at eksisterende konvensjoner måtte styrkes.

USAs regjeringsrepresentant sa at det var viktig å få på plass en konvensjon og rekommandasjon som sikret grunnleggende vern av de som arbeider i jordbruket.

### *Forhandlingene*

Det var ofte uenighet mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden. Regjeringsrepresentantenes holdning fikk derfor stor betydning for utfallet av sakene. Endringsforslag gikk sjelden til avstemning. Regjeringsrepresentantene for 15 afrikansk land koordinerte sine synspunkter, og hadde en felles talsmann. Disse landene utgjorde dermed en stor og viktig blokk. EU-landenes felles uttalelser veide også tungt. Ofte hadde de afrikanske landene og EU-landene felles syn på sakene, og dette var ofte utslagsgivende. Det ble holdt avstemning ved opprop i en viktig sak. Det dreide seg om et forslag fra arbeidsgiversiden, som gikk inn for å ha bare en rekommandasjon og ikke en konvensjon og rekommandasjon. Blant regjeringsrepresentantene var det kun Kina som stemte for dette forslaget.

### *De enkelte problemstillingene*

#### *Definisjoner og virkeområde*

Norges regjeringsrepresentant fremmet forslag om at akvakultur skulle tas ut av definisjonen av jordbruk. Bakgrunnen var at vi i Norge tradisjonelt ikke regner havbruk som en del av jordbruket. Vi fikk ikke støtte for forslaget, da akvakultur (dambruk) er en integrert del av jordbruket i mange land. Vi kan trolig leve med den vedtatte definisjonen. I forbindelse med en eventuell ratifikasjon, vil det imidlertid være nødvendig å undersøke nærmere om visse deler av Arbeidsmiljøloven må gjøres gjeldende for enmannsvirksomhet i havbruk, slik det allerede er gjort for jordbruk og skogbruk. Grunnen er at deler av konvensjonen gjelder for selvstendige bønder, som bl.a. omfatter enmannsvirksomhet. Det ble bestemt at konvensjonen ikke skal omfatte industriell utnyttning av skog.

Etter en lang debatt ble det gjennomslag for sekretariatets forslag om at flere av punktene i konvensjonen også skulle gjelde for selvstendige bønder (self-employed farmers). Arbeidsgiversiden var ikke enige i dette, og varslet at de ville komme tilbake til spørsmålet på konferansen i 2001.

I rapport VI(2) er selvstendige bønder definert både som selveiende bønder, forpaktere, husmenn og avlingsdelere («sharecroppers»). Begrunnelsen for at konvensjonen også skal gjelde for selvstendige bønder er blant annet at en del forpaktere, husmenn og lignende, utgjør underpriviligerte grupper i mange land og derfor kan ha behov for beskyttelse. Et annet viktig argument er at selvstendige bønder mange steder utgjør den største andelen av arbeidskraften i jordbruket. De utgjør dermed også ofte den største gruppen som rammes av ulykker og helseskader i næringen. Det er blant annet situasjonen i Norge.

Det ble enighet om at en i forbindelse med møtet i 2001 må se nærmere på definisjonen av selvstendige bønder, slik dette er omtalt i innledningen i rapport VI(2). Mange deltakere mente at det er behov for å endre definisjonen, slik at det går fram at selvstendige bønder er å anse som arbeidsgivere selv om de bare bruker midlertidig arbeidskraft eller sesongarbeidere i begrenset grad.

### *Generelle tiltak*

Arbeidstakersiden fremmet forslag om at konvensjonen skulle omtale ordninger for regionale verneombud i landbruket, oppnevnt av fagforeningene. Dette forslaget fikk ikke gjennomslag. Innen landbruket er det bare Sverige som har en slik ordning i dag. Norge har regionale verneombud i bygg og anlegg, men ikke i landbruket.

### *Forebyggende tiltak og vernetiltak*

#### *Generelt*

Konvensjonsutkastet sier at nasjonale lover skal sørge for at arbeidsgiver har plikt til å ivareta arbeidstakernes sikkerhet og helse i alle forhold som har sammenheng med arbeidet.

Nasjonale lover skal bl.a. også sørge for at når to eller flere arbeidsgivere eller selvstendig næringsdrivende personer utfører arbeid på samme arbeidsplass i jordbruket, så skal de samarbeide for å etterleve kravene til sikkerhet og helse. Norge må gjøre en endring i Arbeidsmiljøloven hvis vi skal etterleve dette kravet i konvensjonen. Loven har i dag bare krav om at arbeidsgivere skal samordne sitt arbeid for sikkerhet og helse på arbeidsplassen (jf. Arbeidsmiljølovens § 15).

Arbeidsgiversiden fikk gjennomslag for et forslag om å moderere og presisere sekretariatets tekst når det gjaldt arbeidstakers rett til å nekte farlig arbeid. Følgende tekst ble akseptert: «Arbeidstakere i jordbruket skal ha rett til å fjerne seg fra farer i sitt arbeid når de har rimelig grunn til å anse at det er overhengende eller alvorlig risiko for deres helse og sikkerhet. De skal informere sine overordnede straks, og skal ikke bli påført ulemper som følge av disse handlinger.»

### *Maskinsikkerhet og ergonomi*

Det ble enighet om endringer i teksten fra sekretariatet, slik at myndighetene skal gjennomføre tiltak for å sikre at produsenter, importører og leverandører av arbeidsutstyr leverer utstyr i henhold til sikkerhetskrav i anerkjente standarder og at de leverer nødvendig informasjon, inkludert varselmerking, til brukerne og til myndighetene på forlangende. Denne informasjonen skal være på et offisielt språk i landet.

Teksten fra sekretariatet ble endret slik at transport av personer kan tillates på landbruksmaskiner når utstyret er utformet eller tilpasset for dette formålet.

Teksten fra sekretariatet ble moderert slik at det ikke kreves at operatører av maskiner og utstyr skal være autoriserte. Maskiner og utstyr skal betjenes av øvede og kompetente personer.

### *Håndtering og transport av produkter og gjenstander*

Teksten fra sekretariatet ble endret og presisert i tråd med følgende forslag fra arbeidsgiversiden: «Ingen arbeidstakere skal kunne kreves eller tillates å delta i manuell transport som pga. vekt kan sette arbeidstakerens helse eller sikkerhet i fare».

### *Kjemikalier*

Regjeringsrepresentantene for flere land, inkludert EU-landene og Norge, hadde problemer med en formulering i teksten fra sekretariatet, hvor det ble krevet at tomme beholdere for kjemikalier skulle resirkuleres eller gjenvinnes. Det ble enighet om å endre teksten, slik at det bare kreves sikker deponering av slike beholdere.

### *Andre tiltak*

#### *Arbeid av barn og ungdom*

Regjeringsrepresentantene for flere land, inkludert Norge, hadde problemer med teksten fra sekretariatet, fordi den satte en absolutt nedre grense på 16 år for personer som settes til arbeid som kan medføre særlig risiko for sikkerhet og helse. I Norge tillater «Forskrift om arbeid av barn og ungdom» at ungdom mellom 15 og 18 år under visse forutsetninger kan utføre arbeid som kan medføre særlig risiko for sikkerhet og helse når dette skjer som ledd i praktisk opplæring ved skole eller på lærekontrakt. Forskriften er i tråd med regelverket i EU, hvor Rådsdirektiv 94/33/EØF bl.a. sier at medlemslandene må fastsette en aldersgrense på 14 år eller mer for slikt arbeid. Regjeringsrepresentantene fra EU-landene satte fram et endringsforslag i tråd med det nevnte direktivet. Dette ble støttet av den norske regjeringsrepresentanten. Forslaget møtte stor forståelse, også fra arbeidstakersiden, men sistnevnte mente det var behov for justeringer av noen formuleringer. EU-landene trakk derfor endringsforslaget, og lovet å komme tilbake med et nytt og forbedret forslag i 2001.

### *Kvinnelige arbeidstakere i jordbruket*

Arbeidstakersiden fikk igjennom et forslag om at konvensjonen skulle ha et eget punkt om kvinnelige arbeidstakere i jordbruket. Tiltak skal iverksettes for å sikre at det tas hensyn til de spesielle behovene til kvinnelige arbeidstakere i jordbruket. Det gjelder spesielt i forhold til graviditet, amming og reproduksjonshelse.

### *Toalett, vaskemulighet, garderobe, spisested mv. og bolig*

Regjeringsrepresentantene for flere land, blant annet Norge, hadde problemer med teksten fra sekretariatet bl.a. fordi den krevet at både bolig og velferdstiltak som sanitæranlegg, vaskemulighet mv. skulle stilles gratis til disposisjon for arbeidstakerne.

Det ble enighet om at toalett, vaskemulighet, garderobe, spiserom og lignende skal stilles til disposisjon uten kostnad for arbeidstakerne. Videre bør nasjonale bestemmelser, etter konsultasjon med partene og bondeorganisasjonene, inneholde krav om passende husvære for arbeidstakere som pga. arbeidets art, må bo midlertidig eller permanent i virksomheten.

### *Yrkesskadetrygd og syketrygd*

Arbeidstakere i jordbruket skal være omfattet av en obligatorisk forsikringsordning mot yrkesskader, yrkessykdommer, invaliditet og andre lignende risikoer, på linje med arbeidstakere i andre sektorer.

Der hvor økonomiske, sosiale og administrative forhold ikke gir anledning til å la selvstendige bønder og deres familier bli omfattet av en slikt forsikringsordning, så skal slike personer dekkes av et spesielt forsikringssystem. Det skal arbeides for en progressiv utvidelse av dette systemet slik at det bringes på linje med nivået for arbeidstakere.

Norge har i dag noe forskjellige ordninger for arbeidstakere og selvstendige bønder. Den viktigste forskjellen er at det ikke er obligatorisk for selvstendige bønder å være medlem av Rikstrygdeverkets yrkesskadetrygd. Den norske regjeringsrepresentanten fremmet derfor forslag om at en fjernet setningen «det skal arbeides for en progressiv utvidelse av dette systemet slik at det bringes på linje med nivået for arbeidstakere». EU-landene fremmet samme forslag, men trakk det siden, trolig for å spare tid under forhandlingene. Det norske forslaget fikk ikke oppslutning. Det er sannsynlig at flere land vil ta dette punktet opp igjen på møtet i 2001.

### *Rekommandasjonsutkastet*

Rekommandasjonsutkastet inneholder en rekke utfyllende anbefalinger til punktene i konvensjonen. Blant annet at medlemslandene bør etablere et nasjonalt system for overvåking av sikkerhet og helse i arbeidslivet. Systemet bør omfatte både overvåking av arbeidstakernes helse og overvåking av arbeidsmiljøet. Myndighetene bør arbeide for å få utbredt en egnet verne- og helsetjeneste for arbeidstakere i landbruket og etablere prosedyrer for registrering og varsling av yrkesskader og yrkessykdommer.

En nasjonal politikk bør sørge for at sikkerhet og helse i jordbruket blir fremmet gjennom handlingsprogrammer og opplæringsverktøy, hvor det

også tas hensyn til de særlige behovene til selvstendige bønder, sesongarbeidere og unge arbeidstakere.

### *Oppsummering*

Det ble ikke gjennomført store endringer i teksforslaget fra sekretariatet. Flere av utviklingslandene, særlig de afrikanske, var i overraskende grad innstilt på å støtte arbeidstakersidens ønske om en streng konvensjon. Mange av disse landene har trolig et godt stykke å gå før de kan oppfylle konvensjonen. Muligens ser de på konvensjonen som et mål de skal arbeide mot, og ikke som et dokument som de skal ratifisere med en gang. For de fleste vesteuropeiske land, inkludert Norge, skulle konvensjonen være relativt uproblematisk.

På komitemøtet i 2001 skulle det være godt håp om å få på plass de mindre endringene som måtte være nødvendige for at konvensjonen evt. skal kunne ratifiseres av Norge.

### **1.11 Opphevelse av forskjellige ILO-konvensjoner**

---

Styret har vedtatt å føre denne saken opp på årets konferanse med forslag om at følgende 5 ILO-konvensjoner oppheves:

Nr. 31 om avgrensning av arbeidstida i kullgruver, 1931

Nr. 46 om avgrensning av arbeidstida i kullgruver (revidert), 1935

Nr. 51 om avkorting av arbeidstida i offentlige arbeider, 1936

Nr. 61 om avkorting av arbeidstida i tekstilindustrien, 1937

Nr. 66 om arbeidssøkende inn- eller utvandreres vilkår, 1939

Bakgrunnen for forslaget er at ingen av konvensjonene har trådt i kraft på grunn av manglende ratifikasjoner, og det forventes heller ikke at de noen gang i fremtiden vil tre i kraft.

Saken har i Styret blitt behandlet av Arbeidsgruppen for revisjon av standarder, som enstemmig har tilrådd at konvensjonene opphører å eksistere.

Det er lagt til grunn at en konvensjon og rekommandasjon betraktes som foreldet dersom: «if (it) appears that it has lost its purpose or that it no longer makes a useful contribution to attaining the objectives of the Organization».

Formålet med å trekke slike foreldete instrumenter tilbake er å bidra til en rasjonalisering og modernisering av ILOs standard-setting system.

Styret vedtok enstemmig på det 265. styremøtet i mars 1996 at disse 5 konvensjonene er å betrakte som foreldet og bør oppheves.

Saken ble drøftet i konferansens styringskomite. Under debatten viste den franske regjeringsrepresentanten til Montesquieus ord om at: «useless laws weaken necessary laws».

Styringskomiteen tilrådte enstemmig at konvensjonene betraktes som foreldet, noe Arbeidskonferansen også enstemmig sluttet seg til.

Som nevnt innledningsvis er det første gang i ILOs historie at det blir fattet vedtak om å betrakte ILO-konvensjoner som foreldet.

## 1.12 Resolusjonskomiteen

---

Komiteen valgte Csaba Ory (regjeringsrepresentant fra Ungarn) til leder. Til nestledere ble valgt henholdsvis Bokkie Botha (arbeidsgiverrepresentant, Sør-Afrika og Patricia O'Donovan (arbeidstakerrepresentant, Irland)

De norske regjeringsrepresentantene i komiteen var avdelingsdirektør Øyvind Vidnes og rådgiver Grete Ytterdal. Norske representanter for partene var Toril Riddervold (arbeidsgiversiden) og Evy Bøverud Pedersen (arbeidstakersiden)

Komiteen hadde, i samsvar med artikkel 17 i konferansens forretningsorden fått seg forelagt 16 resolusjonsutkast. De nordiske land fremmet et forslag til en resolusjon om likestilling i arbeidslivet. To resolusjoner vedrørende områder for eksporttrettet næringsvirksomhet, «export processing zones», ble slått sammen til en, tre resolusjoner vedrørende likestilling ble slått sammen til en, to resolusjoner vedrørende Palestina og andre okkuperte arabiske områder ble slått sammen til en, og en resolusjon om ILO i det 21ste århundre og en vedrørende ILOs rolle i sosial utvikling og internasjonal arbeidsstrategi ble slått sammen til en resolusjon.

### *Behandlingen i komiteen*

Før komiteen startet med behandlingen av resolusjonsforslagene holdes det avstemning om rekkefølgen for behandlingen av resolusjonsforslagene. Dette er en viktig avstemning, da komiteen ofte bare rekker å behandle en eller to av de foreslåtte tekster.

Resultatet av avstemningen for de 5 første resolusjonene ble som følger:

1. «HIV/AIDS og arbeidslivet» - 1,145,341 veide stemmer
  2. «ILOs rolle i den sosiale utvikling i det 21ste århundre» - 835,839 veide stemmer
  3. «Konsolidering av tiltak av arbeidslivets parter i Palestina og andre okkuperte arabiske områder» - 750,834 veide stemmer,
  4. «Likestilling» - 734,516 veide stemmer
  5. «ILOs normsystem» - 695,001 veide stemmer
- Resolusjon nr. 1, «HIV/AIDS og arbeidslivet» ble fremmet av arbeidsgiverne, men hadde full støtte også fra arbeidstakerne og en rekke regjeringer. I korte trekk gikk resolusjonen ut på at HIV/AIDS er et alvorlig problem for arbeidslivet i en rekke land, spesielt i Afrika syd for Sahara. HIV/AIDS er imidlertid et stort og økende problem også i andre regioner, spesielt i Sør- og Sør-Øst Asia og Karibien. Problemer i kjølvannet av epidemien, er bl.a. utstøting og diskriminering i arbeidslivet, foreldreløse barn (økt barnearbeid) og økt byrde for eldre arbeidstakere.*

Den operative del av resolusjonen inneholder oppfordringer til landene om å ta epidemien på alvor, og i samarbeid med arbeidslivets parter, eventuelt andre berørte grupper, å bekjempe spredning av epidemien, samt bekjempe stigmatisering og diskriminering av de som er smittet. Videre ble landene oppfordret til styrke respektive helse- og sikkerhetssystemer for å beskytte risikogrupper, samt implementere programmer for å redusere effekten av AIDS.

ILO ble oppfordret til å fortsette og intensivere forskning, tiltak og holdninger til HIV/AIDS på arbeidsplassen. I dette ligger også budsjettmessige

implikasjoner. Videre ble ILO bedt om å samarbeide med andre internasjonale organisasjoner for å unngå duplisering av tiltak.

Under den generelle debatten var det bred enighet mellom partene om at HIV/AIDS er et problem for arbeidslivet, både for den individuelle arbeidstaker som er smittet eller i risikogruppen, og for bedrifter i form av sykefravær og dødsfall blant de ansatte. Det var også enighet om at både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, sammen med myndighetene må samarbeide for å redusere spredning av HIV/AIDS og ta hånd om de problemer som allerede eksisterer. Relevante internasjonale organisasjoner må samarbeide og bidra økonomisk i dette arbeidet. Epidemien er uten landegrenser, og har konsekvenser for familier og samfunn i sin helhet. En del regjeringer, herunder IMEC-landene la vekt på at ILO og UNAIDS må samarbeide.

Det kom inn 62 forslag til endringer av resolusjonen. En rekke av disse relaterte seg til preamblet. Mesteparten av tiden i komiteen gikk derfor med til å diskutere preamblet. Noen få land var av en eller annen grunn ikke var særlig opptatt av å diskutere substansen i resolusjonen, selv om resolusjonsteksten som den forelå ikke ble ansett å være kontroversiell. Nord - Sør problematikken kom i fokus på bekostning av mer konstruktive diskusjoner i forhold til bekjempelse av HIV/AIDS. Dette førte til misnøye både fra en stor del av regjeringene og fra arbeidsgiver- og arbeidstakergruppene side. Siste dagen var komiteen så vidt begynt å behandle den operative del av teksten. Et stort flertall ønsket imidlertid å få vedtatt denne resolusjonen og fordi komiteen nå sto i fare for å måtte avslutte sitt arbeid uten noen resolusjon, ba arbeidstakernes talsmann om at man lukket debatten og vedtok resolusjonsteksten som den nå sto. Etter avstemning med «record vote», ble resolusjonen vedtatt av komiteen.

De øvrige resolusjonsforslagene ble ikke realitetsbehandlet.

*Samarbeid på regjeringssiden*

Norge, sammen med de øvrige nordiske land, var forslagsstillere til den ene resolusjonen om likestilling. De nordiske landene hadde også et godt samarbeid under arbeidet i komiteen. For øvrig var det daglig IMEC-koordinering i forhold til arbeidet i resolusjonskomiteen under ledelse av Canada.

### **1.13 Myanmar (Burma)**

---

Som nevnt i innledningen til rapporten ble det vedtatt en særskilt resolusjon om Myanmar (Burma) som retter en inntrengende henstilling til landets myndigheter om umiddelbart å avskaffe alt tvangsarbeid.

Gjennom mange år har ILO rettet stor internasjonal oppmerksomhet mot Myanmar (Burma) for det omfattende bruk av tvangsarbeid som eksisterer i landet. ILO har bedt Myanmar om å bedre disse forholdene i flere år uten at ILOs dialog med myndighetene har gitt noen konkrete resultater.

*Nedsettelse av en Granskingskommisjon*

I lys av disse mangelfulle resultater over flere år vedtok ILOs Styre å nedsette en Granskingskommisjon for å se nærmere på disse forholdene.

Kommisjonen fremla sine resultater i juli 1998 og den sier til slutt i sine meget kritiske sluttkonklusjoner om forholdene at: «This report reveals a saga of untold misery and suffering, oppression and exploitation of large sections of the population».

Granskingskommisjonen henstiller meget sterkt til myndighetene om å bringe sin lovgivning og praksis i samsvar med ILO-konvensjon nr. 29 om tvangsarbeid. Det ble fastsatt en dato for en slik lovendring, noe som myndighetene ikke etterkom.

#### *Særskilt resolusjon mot Myanmar i 1999*

Arbeidskonferansen i juni 1999 vedtok en særskilt resolusjon som sterkt fordømmer Myanmar for langvarig grove brudd på de mest grunnleggende prinsipper som ILO står for.

Det ble bl.a. vedtatt å stoppe all bistandsvirksomhet til landet og heller ikke invitere landet til ILO-møter (utenom arbeidskonferansen).

#### *Anvendelse av artikkel 33 i ILOs konstitusjon*

Styret vedtok på sitt møte i mars 2000 - for første gang i sin 80-årige historie - å ta i bruk artikkel 33 i ILOs konstitusjon i forbindelse med behandlingen av Myanmar.

Artikkel 33 hjemler mulighet for - i tilfelle av manglende etterlevelse og iverksetting av en Granskingskommisjons tilrådinger - å be Arbeidskonferansen om å treffe passende og hensiktsmessige tiltak for å sikre slik overholdelse.

#### *Særskilt resolusjon om Myanmar (Burma) på Arbeidskonferansen i juni 2000*

Styrevedtaket om bruk av artikkel 33 i ILOs konstitusjon førte til at Myanmar ble satt som egen sak på arbeidskonferansen. Behandlingen fant sted i konferansens styringskomite, hvor Norge ikke var medlem på statlig side. 1. sekretær Evy Buverud Pedersen, LO, og direktør Erik Hoff, NHO, var henholdsvis medlem og varamedlem av komiteen.

Komiteen skulle ta stilling til «slike skritt som ansees passende og hensiktsmessige for å sikre overholdelse av de tilrådinger Granskingskommisjonen har vedtatt i forbindelse med Myanmars langvarige og grove brudd på ILO-konvensjon nr. 29 om tvangsarbeid».

Til grunn for drøftingen forelå dokumentasjon om behandlingen av landet i Styret med forslag til resolusjon, som inneholdt flere konkrete oppfølgings tiltak.

Ved behandlingen av Myanmar i Styret har China, ASEAN-landene, Cuba og noen andre G-77 land vært imot å sette denne saken på dagsorden for Arbeidskonferansen.

Noen ASEAN-land fremsatte derfor under behandlingen et forslag - som i realiteten dreide seg om å fortsette dialogen med Myanmar og ikke treffe noen straffetiltak mot landet.

Dette forslaget fikk imidlertid ikke noe støtte i komiteen.



Styringskomiteen fremla for Arbeidskonferansen en resolusjon - som inneholder flere oppfølgingstiltak - tilrådd av Styret etter artikkel 33 i konstitusjonen overfor Myanmar.

Resolusjonen ble vedtatt av Arbeidskonferansen med disse stemmetalene:

For: 251, Imot: 41 og Avstæelser: 31.

Landet ble gitt frist til 30. november 2000 om å etterkomme tilrådingene i resolusjonen. Dette innebærer først og fremst at Granskingskommisjonens tilråding blir gjennomført, noe som pålegger myndighetene å sørge for at alt tvangsarbeid i landet opphører.

### 1.14 Vestlige samrådsmøter og nordisk samarbeid

Som vanlig ble det holdt en rekke samrådsmøter mellom regjeringsutsendingene fra de vestlige land med markedsøkonomi (IMEC-landene) i alt 25 land. Møtene fungerer svært godt mht til utveksling av informasjon og samordning av felles standpunkter i viktige saker. Gruppen av IMEC-land holdt møter hver dag under hele konferansen.

Det var som vanlig nært samarbeid mellom de nordisk regjeringsdelegasjonene under hele konferansen og det ble holdt flere felles nordiske innlegg.

I løpet av konferansen - i forbindelse med statssekretær Bugges besøk - ble det holdt et møte der hele den norske trepartsdelegasjonen deltok samlet for utveksling av opplysninger og der det ble orientert om arbeidet i de ulike komiteene og i plenum.

Oslo, august 2000	
Øyvind Vidnes	Odd Bruaas

### DEN NORSKE DELEGASJON

Regjeringsrepresentanter	
Avdelingsdirektør Øyvind Vidnes,	delegert, delegasjonens leder, KRD
Rådgiver Odd Bruaas,	delegert, KRD
Ambassadør Bjørn Skogmo,	stedfortredende delegert, Norges faste delegasjon i Geneve
Som rådgivere	
Overingeniør Knut Elkjær,	Direktoratet for arbeidstilsynet
Rådgiver Bodil Stueflaten,	KRD
Rådgiver Marit Vigger,	KUF
Rådgiver Grete Ytterdal	KRD
Arbeidsgiverrepresentanter (etter forslag fra NHO)	
Direktør Erik Hoff,	delegert, NHO
Direktør Tor Kaada,	stedfortredende delegert og rådgiver, Elf Petroleum Norge, AS,

Advokat Johan Kr. Øydegard,	rådgiver, NHO
Direktør Sigrun Vågeng,	rådgiver, Prosessindustriens Landsforening (PIL)
Rådgiver Petter Nilsen,	rådgiver, Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA)
Koordinator Toril Riddervold,	rådgiver, NHO
Arbeidstakerrepresentanter (etter forslag fra LO)	
1. sekretær Evy Buverud Pedersen,	delegert, LO
Tillitsvalgt Per Gunnar Olsen,	stedfortredende delegert og rådgiver, LO
Stedfortr. internasjonal sekretær Karin Beate Theodorsen,	rådgiver, LO
Avdelingsleder Karin Enodd,	rådgiver, LO
Internasjonal sekretær Trine Pedersen,	rådgiver, AF
Rådgiver Arvid Eikeland,	rådgiver, Fellesforbundet
Observatører	
Stortingsrepresentant Aud Gaundal, Stortinget	
Stortingsrepresentant Torbjørn Andersen, Stortinget	
Rådgiver Toril Marstrander, YS	
Seksjonssjef Reidunn Åbyholm, KS	
Informasjonskonsulent Tor Monsen, FN-sambandet	
Direktør Randulf Å. Riderbo, HSH	

### **FORDELING AV DE NORSKE DELEGASJONSMEDLEMMENE PÅ KOMITEENE**

Sak nr.	Komité	Regj.repr.	Arb.takerrepr.	Arb.giverrepr.
1.	Rapport fra Styret og Generaldirektør	Vidnes	B. Pedersen	Hoff
	Plenumsdebatten	Bruaas		
2.	Finans- og budsjett	Vidnes		
3.	Gj.føringskomiteen	Bruaas	Theodorsen	Kaada
4.	Mødrevern	Stueflaten	Enodd	Øydegard
5.	Menneskelige ress.	Viggen	Olsen	Vågeng
6.	Sikkerhet og helse i jordbruket	Elkjær	Eikeland	Nilsen
7.	Opphevelse av forskj. ILO-konv.	Bruaas	B. Pedersen	Riddervold
8.	Resolusjonskomiteen	Vidnes	B. Pedersen	Riddervold
		Ytterdal	T. Pedersen	
9.	Styringskomiteen		B. Pedersen	Hoff

### **STATSSEKRETÆR SVERRE BUGGES INNLEGG I PLENUMSDEBATTEN OM DEN GLOBALE RAPPORT**

I am honoured to take the floor for the first time in the ILO. Norway strongly supports the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. We believe that the Declaration has brought new momentum to the ILOs struggle for social justice and a better life for workers around the world.

Fundamental rights for workers are top priorities here for my Government. We will therefore continue our economic support to the ILOs technical co-operation in this respect.

We congratulate the Director-General on the first Global Report, which will be an important instrument in promoting the principles of freedom of association and the right to collective bargaining.

My Government is particularly pleased that freedom of association and effective recognition of the right to collective bargaining was chosen as the first category of fundamental rights to be covered by the Global Report. Without free and independent workers' and employers' associations, the other objectives of the ILO cannot be attained. Freedom of association and the right to collective bargaining will always be the basis for the combat against forced labour, child labour and discrimination at the work place. The Global Report, *Your voice at work*, underscores very well the crucial role of freedom of association and collective bargaining in achieving the important goal of decent work for all. The Report also underlines the fact that too many member States do not respect the workers' right to organise and bargain collectively. On the contrary, some regimes do their best to undermine trade unions. The Report refers to a number of cases of gross violations of trade union rights, which have been addressed by the Committee of Freedom of Association. These cases involve murder, physical assault, arrest and detention of trade union leaders. In other cases trade unionists have disappeared, maybe to be found dead later if they are ever found. In spite of all the good things we have achieved in the ILO during recent years, we cannot rest as long as such horrible violations still occur in member States.

One important purpose of the Global Report should be to serve as a basis for determining priorities in the form of action plans for technical co-operation, to support those countries that have not yet been able to ratify the fundamental Conventions of the ILO. It is of course an important aspect, but I would like to stress that the introduction of freedom of association and the right to collective bargaining in a country is more dependent on political will than on economic support. On the other side, we have to recognize that building up strong workers' and employers' organisations will cost money, both to establish the physical modalities and to train the people who should run them. Such activities deserve our support.

I think the first Global Report spells out clear challenges for all member States. For countries which have not recognised freedom of association and collective bargaining, the challenge is to introduce as soon as possible legislation that clearly recognises these fundamental rights. Countries like my own, which have had these rights for a long time, must contribute with political and economical support to those who need it. We have already seen a substantial increase in the number of countries that have ratified Conventions Nos. 87 and 98. These Conventions have now attracted 127 and 145 ratifications, respectively. However, we have a long way to go before we have free trade unions all over the world. So there is no reason to rest.

Let us all take the opportunity to join forces in bringing the development of freedom of association and collective bargaining forward.

### **1. SEKRETÆR EVY BUVERUD PEDERSENS INNLEGG I PLENUMS-DEBATTEN OM GENERALDIREKTØRENS RAPPORT**

In the Report, Activities of the ILO 1998-99, and especially in the Director-General's review of recent developments in the ILO, several positive initiatives and developments are to be found. Nevertheless, my organization is concerned about the behaviour of employers and certain governments who continuously attack the ILO's standard-setting activities. One of the arguments they are using is that Recommendations are more appropriate tools than Conventions, and that too few Conventions are being ratified. What they forget is that adopted Conventions are used by trade unionists worldwide in negotiations with employers and authorities to try to achieve a better level of standards in their daily lives.

Workers are being confronted with political and economic forces in different forms. It is becoming big business to fight and «kill» trade unions. According to the Financial Times, Monday, 27 May, leading employment lawyers are now advising and giving practical training to big United States and United Kingdom companies on how to keep trade unions out of the workplace. Another example: in some Arab countries trade unions are prohibited by law. This shows a complete lack of respect for human rights at work and for the ILO Conventions as such. These facts tell us, trade unionists, and should tell Employers and Governments here at the Conference, that standard-setting activities and standard-setting policy in the ILO is as important as ever.

I do, however, see a great need for the ILO to use more time and energy on information campaigns about its standards and the standard-setting activities. The ILO should concentrate its information and marketing work not only on the fundamental Conventions but on the technical Conventions as well, which are of vital importance to the welfare and health and safety of workers. Other United Nations institutions should be involved in such campaigns, and more pressure should be put on the World Trade Organization, the World Bank and International Monetary Fund, and the Organisation for Economic Co-operation and Development to take responsibility for implementing the content of, especially, the fundamental ILO Conventions, the Declaration, and technical Conventions when appropriate. Such campaigns must, of course, include monitoring and guidance in the process of ratification and implementation. Accordingly, technical assistance aimed at strengthening the application of standards must be given high priority. The resolution passed last year provides a series of guidelines which could further strengthen ILO activities in this field.

One of the main objectives of the ILO's technical cooperation programme is to eradicate poverty. Millions of people never get above the poverty line. Rich countries like my own must share their wealth with those that have less. To obtain understanding and support for such a policy among the people in countries like mine, the recipient countries, on their side, must be willing to make new political priorities. More money should be spent on health and education, and less money on military equipment and warfare. Action must also

be taken against corruption and bribery, as in our country, to make sure that money donated does not go into the wrong pockets.

In concluding, I will focus on the situation of the Palestinian workers in the occupied Arab territories. The Report of the Director-General, as well as recent developments in the region, shows the need to follow the situation with keen interest. We have little time for this at this Conference. We should be aware of the internal human and trade union problems in the West Bank and in Gaza, especially the fact that the Palestinian General Federation of Trade Unions has still not been able to hold its legal Congress. Unless some extraordinary political improvements take place, I think it will be quite necessary to keep up our important practice and have a special sitting on the subject next year.

#### **AMBASSADØR BJØRN SKOGMOS INNLEGG I PLENUMSDEBATTEN OM MYANMAR (BURMA)**

Norway is gravely concerned by the persistent violations of human rights in Burma. We deeply deplore the fact that, despite repeated calls from the ILO and the international community, the Burmese authorities have continued to inflict the practice of forced labour on their people.

Norway welcomes the report of the ILO technical cooperation mission, which took place in Yangon from 23 to 27 May this year, and the letter dated 27 May 2000 from the Minister of Labour to the Director-General. However, we are deeply worried that the Burmese authorities have not yet taken any concrete action to comply with the recommendations of the Commission of Inquiry.

Norway urges the Burmese authorities to enter into a constructive dialogue with the ILO in order to ensure immediate and full compliance with the recommendations of the Commission of Inquiry.

Norway considers that, unless the Burmese authorities promptly take steps to adopt the necessary framework for implementing the Commission of Inquiry's recommendations, specific measures should be implemented in accordance with article 33 of the Constitution of the ILO.

The Norwegian Government therefore supports the resolution submitted to the Conference by the Selection Committee.

#### **CONVENTION NO. 183: REVISION OF THE MATERNITY PROTECTION CONVENTION (REVISED), 1952**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and

Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and

Taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, 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 15<sup>th</sup> day of June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

## **Scope**

### *Article 1*

For the purposes of this Convention, the term «woman» applies to any female person without discrimination whatsoever and the term «child» applies to any child without discrimination whatsoever.

### *Article 2*

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.
2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.
3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

***Health protection****Article 3*

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

***Maternity leave****Article 4*

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.
2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.
3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.
4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.
5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

***Leave in case of illness or complications****Article 5*

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

***Benefits****Article 6*

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.
2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.
4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.
5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.
6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.
7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.
8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:
  - a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or
  - b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

#### *Article 7*

- a) A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.
- b) A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefore and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.



***Employment protection and non-discrimination****Article 8*

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.
2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

*Article 9*

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including notwithstanding Article 2, paragraph 1 - access to employment.
2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:
  - a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or
  - b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

***Breastfeeding mothers****Article 10*

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.
2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

***Periodic review****Article 11*

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

## **Implementation**

### *Article 12*

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

## **Final provisions**

### *Article 13*

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

### *Article 14*

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

### *Article 15*

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force 12 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 12 months after the date on which its ratification has been registered.

### *Article 16*

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

### *Article 17*

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.
2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the

Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

#### *Article 18*

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 the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

#### *Article 19*

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 20*

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 16 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 21*

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

#### *Konvensjon nr. 183 - konvensjon om revisjon av konvensjonen om mødrevern (revidert), 1952*

Den internasjonale arbeidsorganisasjons generalkonferanse, som Styret for Det internasjonale arbeidsbyrå har sammenkalt i Genève, og som trådte sammen til sin 88. sesjon 30. mai 2000, som merker seg behovet for å revidere konvensjonen om mødrevern (revidert), 1952, og rekommandasjonen om mødrevern, 1952, for ytterligere å fremme likestilling for alle kvinner i arbeidslivet samt helse og trygghet for mor og barn, og for å erkjenne spennvidden i medlemsstatenes økonomiske og sosiale utvikling og blant foretakene, samt utviklingen av mødrevernet i nasjonal rett og praksis,

som merker seg bestemmelsene i Verdenserklæringen om menneskerettigheter (1948), FN-konvensjonen om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner (1979), FN-erklæringen om barnets rettigheter (1989), Beijing-erklæringen og tilhørende handlingsplan (1995), ILOs erklæring om like muligheter og lik behandling for kvinnelige arbeidstakere (1975), ILOs prinsipperklæring om de grunnleggende arbeidsstandardene og oppfølging av erklæringen (1998), samt de internasjonale arbeidskonvensjoner og rekommandasjoner som har som mål å sikre like muligheter og lik behandling for kvinner og menn i arbeidslivet, særlig konvensjonen om arbeidstakere med familieforpliktelser, 1981,

som tar i betraktning omstendighetene for kvinnelige arbeidstakere og behovet for å gi vern under svangerskap, som er et felles ansvar for stat og samfunn,

som har besluttet å vedta visse forslag om revisjon av konvensjonen om mødrevern (revidert) av 1952 og rekommendasjonen av 1952, oppført som punkt 4 på sesjonens dagsorden, og

som har besluttet at disse forslagene skal utformes som en internasjonal konvensjon,

vedtar i dag, 15. juni 2000, følgende konvensjon, kalt Konvensjonen om mødrevern av 2000.

## **Virkeområde**

### *Artikkel 1*

I denne konvensjonen betyr «kvinne» enhver kvinne uten noen som helst diskriminering, og «barn» betyr ethvert barn uten noen som helst diskriminering.

### *Artikkel 2*

1. Denne konvensjonen gjelder alle sysselsatte kvinner, også kvinner i atypiske former for lønnet arbeid.
2. Imidlertid kan enhver medlemsstat som ratifiserer denne konvensjonen, etter å ha rådført seg med berørte representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, unnta begrensede grupper av arbeidstakere helt eller delvis fra konvensjonens virkeområde dersom en anvendelse av konvensjonen på denne gruppen skulle medføre særlige problemer av betydelig karakter.
3. Hver medlemsstat som benytter seg av muligheten som gis i foregående nummer, skal i sin første rapport om konvensjonens gjennomføring etter artikkel 22 i Den internasjonale arbeidsorganisasjons vedtekter, oppgi de arbeidstakergruppene som slik er unntatt og grunnene for det. I sine senere rapporter skal medlemsstaten beskrive de tiltakene som er iverksatt med sikte på en gradvis utvidelse av konvensjonens bestemmelser til å omfatte disse gruppene.

## **Helsevern**

### *Artikkel 3*

Hver medlemsstat skal, etter å ha rådført seg med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, vedta hensiktsmessige tiltak for å sikre at gravide eller ammende kvinner ikke blir tvunget til å utføre arbeid som den kompetente myndigheten har bestemt er til skade for morens eller barnets helse, eller når en vurdering har fastslått en vesentlig risiko for morens eller barnets helse.

## **Fødselspermisjon**

### *Artikkel 4*

1. Etter framvisning av legeattest eller annen nødvendig attest fastsatt i nasjonal rett og praksis som oppgir antatt fødselstermin, skal en kvinne som denne konvensjonen gjelder for, ha rett til fødselspermisjon på minst 14 uker.
2. Hver medlemsstat skal oppgi varigheten av den ovennevnte fødselspermisjon i en erklæring som følger med medlemsstatens ratifisering av denne konvensjon.
3. Hver medlemsstat kan senere deponere hos Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå en ytterligere erklæring om utvidelse av fødselspermisjonstiden.
4. Idet det tas behørig hensyn til helsevern for mor og barn, skal fødselspermisjonen omfatte seks ukers obligatorisk permisjon etter fødselen, med mindre annet er avtalt på nasjonalt nivå mellom staten og representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.
5. Den delen av fødselspermisjonen som tas før fødselen skal utvides med den tiden som løper mellom antatt fødselsdato og den faktiske fødselsdato uten reduksjon i den obligatoriske delen av permisjonen etter fødsel.

## **Permisjon ved sykdom eller komplikasjoner**

### *Artikkel 5*

Etter framvisning av legeattest skal permisjon gis før eller etter fødselspermisjonstiden i tilfelle det inntreffer sykdom, komplikasjoner eller risiko for komplikasjoner som skyldes graviditeten eller fødselen. Denne permisjonens art og maksimale varighet kan spesifiseres i samsvar med nasjonal rett og praksis.

## **Stønader**

### *Artikkel 6*

1. Kontantstønader skal gis, i samsvar med nasjonale lover og forskrifter eller på enhver annen måte som er samsvar med nasjonal praksis, til kvinner som er borte fra arbeidet på grunn av permisjon omhandlet i artikkel 4 og 5.
2. Kontantstønader skal være på et nivå som sikrer at kvinnen kan opprettholde en god helsetilstand for seg selv og sitt barn og en egnet levestandard.

3. Dersom kontantstønader som utbetales etter nasjonal rett eller praksis i tilknytning til permisjon omhandlet i artikkel 4 er basert på tidligere inntekt, skal slike stønaders størrelse ikke være mindre enn to tredeler av kvinnens tidligere inntekt eller av den inntekten som tas med i beregningen av stønader.
4. Dersom kontantstønader som utbetales etter nasjonal rett eller praksis i tilknytning til permisjon omhandlet i artikkel 4 er basert på andre metoder, skal slike stønader være av samme størrelsesorden som beløpet som i gjennomsnitt følger av anvendelse av foregående nummer.
5. Hver medlemsstat skal påse at vilkårene for å få kontantstønader kan oppfylles av flertallet av de kvinnene som denne konvensjonen gjelder for.
6. Dersom en kvinne ikke fyller vilkårene for å få kontantstønader etter nasjonale lover og forskrifter eller på annen måte etter nasjonal praksis, skal hun ha rett til tilstrekkelige stønader finansiert av sosiale trygdemidler, forutsatt at hun tilfredsstiller kravene om behovsprøving for slik støtte.
7. Medisinske stønader skal ytes til en kvinne og hennes barn i samsvar med nasjonale lover og forskrifter eller på annen måte etter nasjonal praksis. Medisinske stønader skal omfatte pleie før, under og etter fødsel, samt sykehusinnleggelse om nødvendig.
8. For å beskytte kvinners situasjon på arbeidsmarkedet, skal stønader i tilknytning til permisjon omhandlet i artikkel 4 og 5 gis gjennom obligatorisk sosialforsikring eller offentlige fond eller på en måte fastsatt i nasjonal rett og praksis. En arbeidsgiver skal ikke være personlig ansvarlig for den direkte kostnaden ved en slik pengestønad til en kvinne som er ansatt hos ham eller henne uten denne arbeidsgiverens uttrykkelige samtykke, bortsett fra når:
  - a) dette er fastsatt i nasjonal rett eller praksis i en medlemsstat før den dato Den internasjonale arbeidskonferansen vedtok denne konvensjonen, eller
  - b) det senere blir avtalt på nasjonalt nivå mellom staten og representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.

#### Artikkel 7

1. En medlemsstat som har en økonomi og et sosialt trygdesystem som er utilstrekkelig utviklet, skal anses å overholde artikkel 6 nr. 3 og 4, dersom det ytes kontantstønader etter en sats som ikke er lavere enn en sats som gjelder for sykdom eller kortvarig uførhet i henhold til nasjonale lover og forskrifter.
2. En medlemsstat som benytter seg av muligheten gitt i foregående nummer, skal i sin første rapport om gjennomføringen av denne konvensjonen etter artikkel 22 i Den internasjonale arbeidsorganisasjons vedtekter, gjøre rede for grunnene for dette og oppgi satsen som gjelder for kontantstønader. I de påfølgende rapporter skal medlemsstaten beskrive de tiltakene som er iverksatt med sikte på en gradvis økning av stønadsatsen.

#### **Syssetningsvern og ikke-diskriminering**

#### Artikkel 8

1. Det er ulovlig for arbeidsgiveren å si opp en kvinne under svangerskap eller permisjon omhandlet i artikkel 4 eller 5 eller i en periode etter endt

permisjon som fastsettes i nasjonale lover eller forskrifter, med mindre dette gjøres av grunner som ikke er knyttet til svangerskapet eller fødselen og dens følger eller amming. Ansvar for å bevise at grunnene for oppsigelsen ikke er knyttet til svangerskapet eller fødselen og dens følger eller amming, skal ligge hos arbeidsgiveren.

2. Ved endt permisjon er en kvinne garantert å kunne gå tilbake til den samme stillingen eller til en tilsvarende stilling med samme lønnsatts.

#### *Artikkel 9*

1. Hver medlemsstat skal vedta hensiktsmessige tiltak for å sikre at svangerskap og fødsel ikke utgjør en kilde til diskriminering i arbeidslivet, herunder tilgang til arbeid, uten hensyn til artikkel 2 nr. 1.
2. Tiltak omhandlet i foregående nummer skal omfatte et forbud mot å forlange en graviditetstest eller attest fra slik test når en kvinne søker arbeid, unntatt når dette kreves etter nasjonale lover eller forskrifter for arbeid der:
  - a) det er forbud eller restriksjoner for gravide eller ammende kvinner i henhold til nasjonale lover eller forskrifter, eller
  - b) det foreligger en kjent og betydelig risiko for morens og barnets helse.

#### **Ammende mødre**

##### *Artikkel 10*

1. En kvinne skal ha rett til en eller flere daglige pauser eller en daglig reduksjon av arbeidstiden for å amme sitt barn.
2. Perioden hvor ammepauser eller reduksjon i den daglige arbeidstiden er tillatt, antallet og varigheten av slike pauser og framgangsmåtene for å redusere den daglige arbeidstiden skal fastsettes etter nasjonal rett og praksis. Slike pauser eller reduksjon av den daglige arbeidstiden skal regnes som arbeidstid og lønnes tilsvarende.

#### **Periodisk gjennomgang**

##### *Artikkel 11*

Hver medlemsstat skal i samråd med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner med jevne mellomrom se på muligheten for å utvide permisjonstiden omhandlet i artikkel 4 eller for å øke beløpet eller satsen for kontantstønadene omhandlet i artikkel 6.

#### **Gjennomføring**

##### *Artikkel 12*

Denne konvensjonen skal gjennomføres ved lov eller forskrift, unntatt i den grad den får virkning på annen måte, så som gjennom kollektive avtaler, voldgiftskjennelser, rettsavgjørelser eller på annen måte etter nasjonal praksis.

## **Sluttartikler**

### *Artikkel 13*

Denne konvensjonen reviderer konvensjonen om mødrevern (revidert) av 1952.

### *Artikkel 14*

De formelle ratifikasjonene av denne konvensjon skal oversendes Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå for registrering.

### *Artikkel 15*

1. Denne konvensjon skal bare være bindende for de medlemsstater i Den internasjonale arbeidsorganisasjon hvis ratifikasjoner er blitt registrert hos Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå.
2. Den skal tre i kraft 12 måneder etter den dag ratifikasjonene fra to medlemsstater er blitt registrert hos Generaldirektøren.
3. Deretter skal denne konvensjon tre i kraft for en medlemsstat 12 måneder etter den dag medlemsstatens ratifikasjon er blitt registrert.

### *Artikkel 16*

1. En medlemsstat som har ratifisert denne konvensjon kan si den opp 10 år etter den dag konvensjonen første gang trådte i kraft ved å sende melding om dette til Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå for registrering. Slik oppsigelse trer ikke i kraft før ett år etter den dag den ble registrert.
2. Enhver medlemsstat som har ratifisert denne konvensjon og som ikke gjør bruk av oppsigelsesretten fastsatt i denne artikkel innen ett år etter utløpet av 10-årsperioden nevnt i foregående nummer, vil være bundet for ytterligere 10 år, og kan deretter si opp denne konvensjon ved utløpet av hver 10-årsperiode på de vilkår som er fastsatt i denne artikkel.

### *Artikkel 17*

1. Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå skal underrette alle medlemsstater av Den internasjonale arbeidsorganisasjon om registrering av alle ratifikasjoner og oppsigelser som er oversendt av organisasjonens medlemsstater.
2. Når Generaldirektøren underretter medlemsstatene i organisasjonen om registreringen av den andre ratifikasjon, skal medlemsstatene gjøres oppmerksom på hvilken dato konvensjonen vil tre i kraft.

### *Artikkel 18*

Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå skal oversende til De forente nasjoners generalsekretær fullstendige opplysninger om alle ratifikasjoner og oppsigelser som er registrert av Generaldirektøren etter bestemmelsene i de foregående artikler, med sikte på registrering i samsvar med artikkel 102 i De forente nasjoners pakt.



*Artikkel 19*

Styret for Det internasjonale arbeidsbyrå skal, når det finner det nødvendig, legge fram for Generalkonferansen en melding om hvordan denne konvensjonen har virket og undersøke om det er ønskelig å sette spørsmålet om hel eller delvis revisjon av konvensjonen på konferansens dagsorden.

*Artikkel 20*

1. Dersom konferansen vedtar en ny konvensjon som helt eller delvis endrer denne konvensjon og ikke annet er bestemt i den nye konvensjonen, skal:
  - a) en medlemsstats ratifikasjon av den nye reviderte konvensjonen i seg selv innebære øyeblikkelig oppsigelse av denne konvensjon, uten hensyn til bestemmelsene i artikkel 16 ovenfor, forutsatt at den nye reviderte konvensjonen er trådt i kraft,
  - b) denne konvensjon, fra den dag den nye reviderte konvensjonen trer i kraft, ikke lenger være åpen for ratifikasjon av medlemsstatene.
2. Denne konvensjon skal i alle tilfelle fortsatt være i kraft i sin nåværende form og med sitt nåværende innhold for de medlemsstater som har ratifisert den, men som ikke har ratifisert den reviderte konvensjonen.

*Artikkel 21*

Den engelske og franske versjon av konvensjonen har samme gyldighet.

*Recommendation No. 191: Revision of the Maternity Protection Recommendation, 1952*

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

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

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Maternity Protection Convention, 2000 (hereinafter referred to as «the Convention»),

adopts this 15<sup>th</sup> day of June of the year two thousand the following

Recommendation, which may be cited as the Maternity Protection Recommendation, 2000.

**Maternity leave**

1.	(1)	Members should endeavour to extend the period of maternity leave referred to in Article 4 of the Convention to at least 18 weeks.
	(2)	Provision should be made for an extension of the maternity leave in the event of multiple births.

	(3)	To the extent possible, measures should be taken to ensure that the woman is entitled to choose freely the time at which she takes any non-compulsory portion of her maternity leave before or after childbirth.
--	-----	--

### **Benefits**

2.		Where practicable, and after consultation with the representative organizations of employers and workers, the cash benefits to which a woman is entitled during leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be raised to the full amount of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.
3.		To the extent possible, the medical benefits provided for in Article 6, paragraph 7, of the Convention should include:
	a)	care given in a doctor's office, at home or in a hospital or other medical establishment by a general practitioner or a specialist;
	b)	maternity care given by a qualified midwife or by another maternity service at home or in a hospital or other medical establishment;
	c)	maintenance in a hospital or other medical establishment;
	d)	any necessary pharmaceutical and medical supplies, examinations and tests prescribed by a medical practitioner or other qualified person; and
	e)	dental and surgical care.

### **Financing of benefits**

4		Any contribution due under compulsory social insurance providing maternity benefits and any tax based upon payrolls which is raised for the purpose of providing such benefits, whether paid by both the employer and the employees or by the employer, should be paid in respect of the total number of men and women employed, without distinction of sex.
---	--	--

### **Employment protection and non-discrimination**

5.		A woman should be entitled to return to her former position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her leave referred to in Article 5 of the Convention. The period of leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be considered as a period of service for the determination of her rights.
----	--	--

### **Health protection**

6.	(1)	Members should take measures to ensure assessment of any workplace risks related to the safety and health of the pregnant or nursing woman and her child. The results of the assessment should be made available to the woman concerned.
	(2)	In any of the situations referred to in Article 3 of the Convention or where a significant risk has been identified under subparagraph (1) above, measures should be taken to provide, on the basis of a medical certificate as appropriate, an alternative to such work in the form of:
	(a)	elimination of risk;
	(b)	an adaptation of her conditions of work;

		(c)	a transfer to another post, without loss of pay, when such an adaptation is not feasible; or
		(d)	paid leave, in accordance with national laws, regulations or practice, when such a transfer is not feasible.
	(3)		Measures referred to in subparagraph (2) should in particular be taken in respect of:
		(a)	arduous work involving the manual lifting, carrying, pushing or pulling of loads;
		(b)	work involving exposure to biological, chemical or physical agents which represent a reproductive health hazard;
		(c)	work requiring special equilibrium;
		(d)	work involving physical strain due to prolonged periods of sitting or standing, to extreme temperatures, or to vibration.
	(4)		A pregnant or nursing woman should not be obliged to do night work if a medical certificate declares such work to be incompatible with her pregnancy or nursing.
	(5)		The woman should retain the right to return to her job or an equivalent job as soon as it is safe for her to do so.
	(6)		A woman should be allowed to leave her workplace, if necessary, after notifying her employer, for the purpose of undergoing medical examinations relating to her pregnancy.

### ***Breastfeeding mothers***

7.		On production of a medical certificate or other appropriate certification as determined by national law and practice, the frequency and length of nursing breaks should be adapted to particular needs.
8.		Where practicable and with the agreement of the employer and the woman concerned, it should be possible to combine the time allotted for daily nursing breaks to allow a reduction of hours of work at the beginning or at the end of the working day.
9.		Where practicable, provision should be made for the establishment of facilities for nursing under adequate hygienic conditions at or near the workplace.

### ***Related types of leave***

10.	(1)	In the case of the death of the mother before the expiry of postnatal leave, the employed father of the child should be entitled to take leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave.
	(2)	In the case of sickness or hospitalization of the mother after childbirth and before the expiry of postnatal leave, and where the mother cannot look after the child, the employed father of the child should be entitled to leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave, in accordance with national law and practice, to look after the child.
	(3)	The employed mother or the employed father of the child should be entitled to parental leave during a period following the expiry of maternity leave.
	(4)	The period during which parental leave might be granted, the length of the leave and other modalities, including the payment of parental benefits and the use and distribution of parental leave between the employed parents, should be determined by national laws or regulations or in any manner consistent with national practice.

	(5)	Where national law and practice provide for adoption, adoptive parents should have access to the system of protection offered by the Convention, especially regarding leave, benefits and employment protection.
--	-----	--

*Rekommandasjon nr. 191 om revisjon av rekommandasjonen om mødrevern, 1952*

Den internasjonale arbeidsorganisasjons generalkonferanse, som Styret for Det internasjonale arbeidsbyrå har sammenkalt i Genève, og som trådte sammen til sin 88. sesjon 30. mai 2000, som har besluttet å vedta visse forslag om mødrevern, punkt 4 på dagsorden for sesjonen, og som har besluttet at disse forslag skal utformes som en internasjonal rekommandasjon som supplerer konvensjonen om mødrevern av 2000 (heretter kalt «konvensjonen»), vedtar i dag, den 15. juni 2000, følgende rekommandasjon som kan kalles Rekommandasjonen om mødrevern av 2000.

### **Fødselspermisjon**

1.	1)	Medlemsstater bør bestrebe seg på å utvide fødselspermisjonstiden omhandlet i artikkel 4 i konvensjonen til minst 18 uker.
	2)	Det bør gis anledning til å utvide fødselspermisjonen i tilfellet av flerbarnsfødsler.
	3)	Det bør så langt som mulig treffes tiltak for å sikre at kvinnen fritt kan velge det tidspunktet hun tar ut den ikke-obligatoriske delen av sin fødselspermisjon før eller etter fødselen.

### **Stønader**

2.	Dersom det er praktisk mulig, og i samråd med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, bør kontantstønadene som en kvinne har rett til under permisjon omhandlet i artikkel 4 og 5 i konvensjonen, økes til et beløp som er lik hennes tidligere fulle inntekt eller den inntekten som tas med i beregningen av stønader.	
3.	De medisinske stønadene fastsatt i artikkel 6 nr. 7 i konvensjonen bør så langt som mulig omfatte:	
	a)	pleie som gis av en allmennpraktiserende lege eller en spesialist på sitt kontor, på et sykehus eller av annen medisinsk institusjon,
	b)	barselpleie som gis av en utdannet jordmor eller av annen barseltjeneste hjemme eller på et sykehus eller annen medisinsk institusjon,
	c)	opphold på et sykehus eller annen medisinsk institusjon,
	d)	nødvendige farmasøytiske og medisinske forsyninger, undersøkelser og prøver som foreskrives av lege eller annen kvalifisert person, og
	e)	tann- og kirurgisk pleie.

**Finansiering av stønader**

4.	Ethvert bidrag som kommer til utbetaling i henhold til obligatorisk sosialforsikring som gir fødselsstønader, og enhver skatt på lønninger med henblikk på slike stønadsytelser, enten denne betales både av arbeidsgiveren og de ansatte eller av arbeidsgiveren alene, bør betales for samtlige ansatte kvinner og menn, uten diskriminering på grunnlag av kjønn.
----	--

**Syssettingsvern og ikke-diskriminering**

5.	En kvinne bør ha rett til å gå tilbake til sin tidligere stilling eller en tilsvarende stilling med samme lønnsats ved endt permisjon omhandlet i artikkel 5 i konvensjonen. Permisjonstiden omhandlet i artikkel 4 og 5 i konvensjonen bør regnes som tjenestetid når det gjelder å bestemme hennes rettigheter.
----	---

**Helsevern**

6.	1)	Medlemsstatene bør treffe tiltak for å sikre at det gjennomføres en vurdering av eventuell sikkerhets- og helserisiko på arbeidsplassen for den gravide eller ammende kvinnen og hennes barn. Resultatene fra vurderingen bør gjøres tilgjengelige for den berørte kvinnen.
	2)	I situasjoner omhandlet i artikkel 3 i konvensjonen eller når det fastslås at det foreligger en vesentlig risiko etter nr. 6. 1) ovenfor, bør det treffes tiltak, eventuelt på grunnlag av en legeattest, som gir et alternativ til slikt arbeid i form av:
	a)	eliminering av risiko,
	b)	tilrettelegging av hennes arbeidsforhold,
	c)	overføring til annen stilling uten tap av lønn når slik tilrettelegging ikke er praktisk mulig
	d)	betalt permisjon, i samsvar med nasjonale lover og forskrifter, regler eller praksis, når slik overføring ikke er praktisk mulig.
	3)	Tiltak nevnt i nr. 6. 2) bør særlig treffes når det gjelder:
	a)	tungt arbeid hvor det er nødvendig å løfte, bære, skyve eller dra lass manuelt,
	b)	arbeid som medfører eksponering for biologiske, kjemiske eller fysiske midler som utgjør en helserisiko for forplantningsevnen,
	c)	arbeid som krever god balanse,
	d)	arbeid som medfører fysisk belastning på grunn av langvarige perioder i sittende eller stående stilling, ekstreme temperaturer eller vibrasjon.
	4)	En gravid eller ammende kvinne bør ikke tvinges til å utføre nattarbeid dersom en legeattest fastslår at slikt arbeid er uforenlig med hennes tilstand.
	5)	Kvinnen bør beholde retten til å gå tilbake til sin stilling eller en tilsvarende stilling så snart det er trygt for henne å gjøre det.
	6)	En kvinne bør om nødvendig få lov til å forlate sin arbeidsplass, etter å ha meldt fra til sin arbeidsgiver, for å gjennomgå legeundersøkelser knyttet til hennes graviditet.

**Ammende mødre**

7.	Etter framvisning av legeattest eller annen attest fastsatt i nasjonal rett og praksis, bør ammepausenes hyppighet og varighet tilpasses særlige behov.
8.	Dersom det er praktisk mulig og arbeidsgiveren og vedkommende kvinne er enige om det, bør det være mulig å summere de daglige ammepausene for å gi en reduksjon av arbeidstiden ved begynnelsen eller slutten av arbeidsdagen.
9.	Dersom det er praktisk mulig, bør det legges til rette for amming under tilfredsstillende hygieniske forhold på eller i nærheten av arbeidsplassen.

**Beslektede typer permisjon**

10.	1)	Om moren skulle dø før permisjonstiden etter fødselen er utløpt, bør barnets far, dersom han er i arbeid, ha rett til å ta permisjon med en varighet tilsvarende den perioden som gjenstår av permisjonstiden etter fødselen.
	2)	Dersom moren blir syk eller legges inn på sykehus etter fødselen og før permisjonstiden etter fødselen utløper, og moren ikke er i stand til å ta seg av barnet, bør barnets far, dersom han er i arbeid, ha rett til permisjon med en varighet tilsvarende den perioden som gjenstår av permisjonstiden etter fødselen, i henhold til nasjonal rett og praksis, for å ta seg av barnet.
	3)	Mor eller far til barnet bør, dersom de er i arbeid, ha rett til foreldrepermisjon i en periode etter at fødselspermisjonstiden er utløpt.
	4)	Perioden hvor foreldrepermisjonen vil kunne tas, permisjonstidens varighet og andre forhold, herunder utbetaling av foreldrestønader og bruk og fordeling av foreldrepermisjonen mellom foreldrene når begge er i arbeid, bør fastsettes i nasjonale lover eller forskrifter eller på annen måte etter nasjonal praksis.
	5)	Dersom nasjonal rett og praksis åpner for adopsjon, bør adoptivforeldre ha tilgang til det vernet som konvensjonen gir, særlig når det gjelder permisjon, stønader og sysselsettingsvern.

**RESOLUSJON OM HIV/AIDS OG ARBEIDSLIVET****Resolution concerning HIV/AIDS and the world of work**

The General Conference of the International Labour Organization,

Recalling that HIV/AIDS is at present a universal pandemic that threatens all people, but also recognizing that it disproportionately impacts on economically and socially disadvantaged and excluded groups,

Recognizing that HIV/AIDS is a growing health problem, as well as a developmental crisis with disastrous consequences for the social and economic progress of many countries,

Noting with deep concern that, of the nearly 34 million people worldwide currently living with HIV/AIDS, 95 per cent are in the developing countries; that in African countries development gains of the past 50 years, including the increase in child survival and in life expectancy, are being reversed by the HIV/AIDS epidemic, and that HIV infection is increasing rapidly in Asia, particularly in South and South-East Asia, and in the Caribbean, and that it threatens the political, economic and social sustainability of these regions, while recognizing that in the rest of the world a complacent attitude cannot be adopted and efforts on prevention reduced,

Recognizing the effects of HIV/AIDS on the world of work: discrimination in employment, social exclusion of persons living with HIV/AIDS, additional

distortion of gender inequalities, increased number of AIDS orphans, increased incidence of child labour, and the retention of older persons in the labour force,

Recognizing that HIV/AIDS threatens decent work in an all-embracing manner, and noting that HIV/AIDS has adversely impacted on economic growth and employment in all sectors of the economy, depleted human resources, challenged social security and health systems, and threatened occupational health and safety systems,

Recognizing that the spread of AIDS can be prevented, including through actions at the level of the workplace, and that it is possible, by a multidimensional, integrated, sustained and coordinated international response, to prevent its spread and protect those who live with it and its consequences, including the families and communities affected,

Noting that a number of important initiatives have already been undertaken, including those by the United Nations organs and specialized agencies,

Recognizing that the non-availability and limited access to HIV/AIDS-related drugs and treatments at affordable costs in developing countries also has further accentuated the spread of the disease in those countries,

Recalling the adoption by the International Labour Conference of relevant and related instruments, including the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), the Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159), the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No.155) and the Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161),

Also recalling the adoption by the International Labour Conference of the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, in 1998,

Noting the effect of some structural adjustment programmes on public health structures and services, education and social protection systems,

Recognizing the enormous potential of employers' and workers' organizations, in partnership with governments, to contribute to the fight against the spread of HIV/AIDS and to support the needs of workers living with HIV/AIDS;

1. Calls upon the governments of member States and, where applicable, employers' and workers' organizations to:
  - a) raise national awareness, including by involving other concerned groups as appropriate, particularly of the world of work, with a view to eliminating the stigma and discrimination attached to HIV/AIDS, as well as to fight the culture of denial, and thereby preventing the spread of HIV/AIDS;
  - b) strengthen the capacity of the social partners to address the pandemic;
  - c) strengthen occupational safety and health systems to protect groups at risk;
  - d) formulate and implement social and labour policies and programmes that mitigate the effects of AIDS;
  - e) effectively mobilize resources.
2. Requests the Governing Body of the International Labour Office to instruct the Director-General to:
  - a) continue and intensify, where appropriate, research on action to be taken and behaviours to be adopted in dealing with HIV/AIDS at the

- workplace;
- b) present, within the framework of the discussion of the Programme and Budget for 2002-03, a proposal regarding a meeting of experts which will develop international guidelines on action to be taken and behaviour to adopt on HIV/AIDS at the workplace;
  - c) collaborate with concerned international organizations in order to avoid duplication of efforts;
  - d) expand its capacity to deal with HIV/AIDS at the workplace, especially in its multidisciplinary teams;
  - e) undertake research and surveys to determine the implications of HIV/AIDS for the world of work;
  - f) document and disseminate all useful information on national experiences including examples of good practices on HIV/AIDS at the workplace;
  - g) engage in advocacy and training on HIV/AIDS and the world of work;
  - h) strengthen the capacity of the social partners to formulate and effectively implement policies, programmes and activities at the national and enterprise levels.

#### **RESOLUSJON OM MYANMAR (BURMA)**

The International Labour Conference,

Meeting at its 88th Session in Geneva from 30 May to 15 June 2000,

Considering the proposals by the Governing Body which are before it, under the eighth item

of its agenda (Provisional Record No. 4), with a view to the adoption, under article 33 of the ILO Constitution, of action to secure compliance with the recommendations of the Commission of Inquiry established to examine the observance by Myanmar of its obligations in respect of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29),

Having taken note of the additional information contained in the report of the ILO technical

cooperation mission sent to Yangon from 23 to 27 May 2000 (Provisional Record No. 8) and, in particular, of the letter dated 27 May 2000 from the Minister of Labour to the Director-General, which resulted from the mission,

Considering that, while this letter contains aspects which seem to reflect a welcome intention

on the part of the Myanmar authorities to take measures to give effect to the recommendations of the Commission of Inquiry, the factual situation on which the recommendations of the Governing Body were based has nevertheless remained unchanged to date,

Believing that the Conference cannot, without failing in its responsibilities to the workers

subjected to various forms of forced or compulsory labour, abstain from the immediate application of the measures recommended by the Governing Body unless the Myanmar authorities promptly take concrete action to adopt the necessary framework for implementing the Commission of Inquiry's recommendations, thereby ensuring that the situation of the said workers will be remedied more expeditiously and under more satisfactory conditions for all concerned;



1. Approves in principle, subject to the conditions stated in paragraph 2 below, the actions recommended by the Governing Body, namely:
  - a) to decide that the question of the implementation of the Commission of Inquiry's recommendations and of the application of Convention No. 29 by Myanmar should be discussed at future sessions of the International Labour Conference, at a sitting of the Committee on the Application of Standards specially set aside for the purpose, so long as this Member has not been shown to have fulfilled its obligations;
  - b) to recommend to the Organization's constituents as a whole - governments, employers and workers - that they: (i) review, in the light of the conclusions of the Commission of Inquiry, the relations that they may have with the member State concerned and take appropriate measures to ensure that the said Member cannot take advantage of such relations to perpetuate or extend the system of forced or compulsory labour referred to by the Commission of Inquiry, and to contribute as far as possible to the implementation of its recommendations; and (ii) report back in due course and at appropriate intervals to the Governing Body;
  - c) as regards international organizations, to invite the Director-General: (i) to inform the international organizations referred to in article 12, paragraph 1, of the Constitution of the Member's failure to comply; (ii) to call on the relevant bodies of these organizations to reconsider, within their terms of reference and in the light of the conclusions of the Commission of Inquiry, any cooperation they may be engaged in with the Member concerned and, if appropriate, to cease as soon as possible any activity that could have the effect of directly or indirectly abetting the practice of forced or compulsory labour;
  - d) regarding the United Nations specifically, to invite the Director-General to request the Economic and Social Council (ECOSOC) to place an item on the agenda of its July 2001 session concerning the failure of Myanmar to implement the recommendations contained in the report of the Commission of Inquiry and seeking the adoption of recommendations directed by ECOSOC or by the General Assembly, or by both, to governments and to other specialized agencies and including requests similar to those proposed in paragraphs (b) and (c) above;
  - e) to invite the Director-General to submit to the Governing Body, in the appropriate manner and at suitable intervals, a periodic report on the outcome of the measures set out in paragraphs (c) and (d) above, and to inform the international organizations concerned of any developments in the implementation by Myanmar of the recommendations of the Commission of Inquiry;
2. Decides that those measures will take effect on 30 November 2000 unless, before that date, the Governing Body is satisfied that the intentions expressed by the Minister of Labour of Myanmar in his letter dated 27 May have been translated into a framework of legislative, executive and administrative measures that are sufficiently concrete and detailed to demonstrate that the recommendations of the Commission of Inquiry have been fulfilled and therefore render the implementation of one or more of these measures inappropriate;
3. Authorizes the Director-General to respond positively to all requests by Myanmar that are made with the sole purpose of establishing, before the

above deadline, the framework mentioned in the conclusions of the ILO technical cooperation mission (points (i), (ii) and (iii), page 8/11 of Provisional Record No. 8), supported by a sustained ILO presence on the spot if the Governing Body confirms that the conditions are met for such presence to be truly useful and effective.

---

---