

## RP 229/2001 rd

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag om godkännande av den reviderade Europeiska sociala stadgan och till lag om ikraftträdande av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i stadgan samt till lag om upphävande av lagen om godkännande av vissa bestämmelser i Europeiska sociala stadgan och dess tilläggsprotokoll**

### PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att riksdagen skall godkänna den reviderade Europeiska sociala stadga som Europarådet upprättade i Strasbourg den 4 april 1996 samt anta en lag om ikraftträdande av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen och en lag om upphävande av lagen om godkännande av vissa bestämmelser i Europeiska sociala stadgan och dess tilläggsprotokoll.

Den reviderade sociala stadgan syftar till att Europeiska sociala stadgan skall motsvara de sociala förändringar som har ägt rum sedan texten till den antogs. I och med revideringen har stadgan kompletterats med vissa nya rättigheter och innehållet i vissa bestämmelser har ändrats. Den reviderade stadgan ersätter Europeiska sociala stadgan som ingicks i Turin 1961 och som trädde i kraft 1965 samt dess tilläggsprotokoll från 1988.

Tilläggsprotokollet från 1995 angående ett kollektivt klagomålsförfarande gäller separat.

I den reviderade stadgan godkänner parterna en målsättning som skall garantera sociala och ekonomiska rättigheter för alla, utan åtskillnad på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åsikt, nationellt eller samhälleligt ursprung, hälsa, tillhörighet till en nationell minoritet, börd eller annan ställning.

I propositionen ingår ett förslag till lag gällande ikraftträdande av de bestämmelser i den reviderade stadgan som hör till området för lagstiftningen och till lag om upphävande av lagen om godkännande av vissa bestämmelser i Europeiska sociala stadgan och dess tilläggsprotokoll. Avsikten är att lagarna skall träda i kraft vid samma tidpunkt som den reviderade Europeiska sociala stadgan.

## INNEHÅLL

<b>PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL</b> .....	<b>1</b>
<b>INNEHÅLL</b> .....	<b>2</b>
<b>ALLMÄN MOTIVERING</b> .....	<b>3</b>
1. Nuläge .....	3
2. Propositionens mål.....	3
3. Den reviderade stadgans huvudsakliga innehåll.....	4
3.1. Skyddade rättigheter och den reviderade stadgans disposition .....	4
3.2. Det internationella systemet för övervakning av den reviderade stadgan.....	5
4. Den reviderade stadgans förhållande till den finska lagstiftningen .....	6
4.1. Allmänt .....	6
4.2. Artiklar som inte kan antas på grund av nationell lagstiftning eller praxis.....	7
4.3. Artiklar som antas .....	7
5. Propositionens verkningar .....	8
5.1. Ekonomiska verkningar och verkningar i fråga om organisation .....	8
5.2. Verkningar för medborgarna .....	8
6. Beredningen av den reviderade stadgan och utlåtanden med anledning av propositionen.....	8
<b>DETALJMOTIVERING</b> .....	<b>11</b>
1. Den reviderade stadgans innehåll.....	11
2. Lagförslag .....	55
2.1. Lag om ikraftträdande av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i reviderade Europeiska sociala stadgan .....	55
2.2. Lag om upphävande av lagen om godkännande av vissa bestämmelser i Europeiska sociala stadgan och dess tilläggsprotokoll .....	55
3. Ikraftträdande.....	56
4. Behovet av riksdagens samtycke och behandlingsordning .....	56
<b>LAGFÖRSLAGEN</b> .....	<b>61</b>
om ikraftträdande av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i reviderade Europeiska sociala stadgan.....	61
om upphävande av lagen om godkännande av vissa bestämmelser i Europeiska sociala stadgan och dess tilläggsprotokoll .....	62
<b>BILAGA</b> .....	<b>63</b>

## ALLMÄN MOTIVERING

## 1. Nuläge

**Europeiska sociala stadgan och dess tilläggsprotokoll**

Europeiska sociala stadgan (FördrS 43—44/1991) upprättades i Turin den 18 oktober 1961 och den syftar till att trygga och främja de sociala rättigheterna i Europa. Tillsammans med konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (FördrS 18—19/1990, nedan Europeiska människorättskonventionen), som antogs 1950, utgör den grunden för Europarådets verksamhet i frågor som gäller de mänskliga rättigheterna. Europeiska sociala stadgan gäller sociala och ekonomiska rättigheter medan Europeiska människorättskonventionen huvudsakligen fokuserar medborgarliga och politiska rättigheter.

I stadgan godkänner parterna en målsättning som skall garantera sociala rättigheter för alla, utan åtskillnad. Stadgan trädde i kraft internationellt den 26 februari 1965. I november 2001 har den undertecknats av 32 medlemsstater i Europarådet, av vilka 24 har godkänt eller ratificerat den. Stadgan kompletteras av ett tilläggsprotokoll (FördrS 84/1992) som upprättades i Strasbourg den 5 maj 1988 och som trädde i kraft internationellt den 4 september 1992. Genom tilläggsprotokollet fogades fyra nya artiklar till stadgan. Hösten 1995 godkändes dessutom ett tilläggsprotokoll angående ett kollektivt klagomålsförfarande (FördrS 75—76/1998), vilket trädde i kraft internationellt den 1 juli 1998. Enligt tilläggsprotokollet får organisationer som uppfyller vissa krav anföra klagomål hos Europarådet, när de anser att en fördragsslutande stat har tillämpat bestämmelser i stadgan på ett otillfredsställande sätt.

Finland undertecknade stadgan och dess tilläggsprotokoll den 9 februari 1990 och godkände dem den 29 april 1991. För Finlands del trädde stadgan i kraft den 29 maj 1991 och tilläggsprotokollet den 4 september 1992. Finland undertecknade tilläggsprotokollet angående ett kollektivt klagomålsförfarande den 9 november 1995 och godkände det den 17 juli 1998. För Finlands del trädde

tilläggsprotokollet i kraft den 1 september 1998.

## 2. Propositionens mål

Vid ministerkonferensen i Turin den 21 och 22 oktober 1991 fattades beslut om att modernisera och anpassa innehållet i Europeiska sociala stadgan för att särskilt beakta de genomgripande sociala förändringar som har ägt rum sedan texten till den antogs. Genom revideringen ville Europarådet också stärka stadgans ställning som en garanti för sociala rättigheter och social trygghet i Europa. I och med revideringen har stadgan kompletterats med vissa nya rättigheter och innehållet i vissa bestämmelser har ändrats.

I inledningen till den reviderade Europeiska sociala stadgan (ETS nr 163, nedan den reviderade stadgan) hänvisas till Europarådets strävan att åstadkomma en fastare enhet mellan dess medlemsstater för att säkerställa och förverkliga de ideal och principer som är deras gemensamma arv och för att underlätta deras ekonomiska och sociala framåtskridande, särskilt genom att bevara och utveckla de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Där understryks också den ministerkonferens om de mänskliga rättigheterna som hölls den 5 november 1990 och som betonade den odelbara naturen av alla mänskliga rättigheter, dvs. av såväl medborgarliga, politiska, ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter.

Avsikten har varit att revideringen av stadgan inte skall sänka den nuvarande skyddsnivån. I revideringen har hänsyn tagits till utvecklingen av arbetslagstiftningen samt de sociala och ekonomiska rättigheterna i internationella fördrag och i medlemsländernas lagstiftning, samt sådana områden som inte omfattas av andra gällande internationella överenskommelser. Andringarna har dessutom syftat till att säkerställa att principen om jämställdhet mellan kvinnor och män genomförs. Vissa av internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konventioner och Europeiska gemenskapens direktiv har utnyttjats vid utarbetandet av den reviderade stadgan.

Ändringarna syftar framför allt till att öka arbetstagarnas rätt att delta (artikel 29) märkbart större skydd för barn (artiklarna 7 och 17), samordning av arbetslivet och familjelivet (artikel 27) samt främjande av jämställdheten mellan könen (artiklarna 8 och 26). Den reviderade stadgan innehåller också nya artiklar om bl.a. rätt till skydd mot fattigdom och social utslagning (artikel 30) samt rätt till bostad (artikel 31).

Den reviderade stadgan kommer att ersätta 1961 års Europeiska sociala stadga och dess tilläggsprotokoll från 1988. Det tilläggsprotokoll angående ett kollektivt klagomålsförfarande som upprättades i november 1995 gäller separat.

När en part har godkänt den reviderade stadgan, upphör motsvarande bestämmelser i stadgan automatiskt att gälla.

### **3. Den reviderade stadgans huvudsakliga innehåll**

#### **3.1. Skyddade rättigheter och den reviderade stadgans disposition**

Delarna I och II i den reviderade stadgan innehåller samma bestämmelser som stadgan. Vissa nya rättigheter har dock tagits in och innehållet i vissa bestämmelser har ändrats. Framställningssättet valdes i syfte att undvika sammanblandningar mellan den gällande avtalstexten vid respektive tidpunkt och rättspraxisen samt för att underlätta uppgörandet och behandlingen av nationella rapporter med vissa mellanrum. Härigenom blev det också möjligt att den reviderade stadgan i fortsättningen kan kompletteras med nya rättigheter utan att dess disposition ändras.

I den reviderade stadgan finns åtta nya artiklar (artiklarna 24—31). Dessutom har fyra artiklar från 1988 års tilläggsprotokoll överförts utan ändringar (artiklarna 20—23). Samtidigt har bestämmelserna om minimivån på de fördragsslutande parternas skyldighet att förbinda sig ändrats (artiklarna A och B.1 i del III).

I den reviderade stadgan tillförsäkras personer inom statens jurisdiktion följande rättigheter: rätt till arbete (artikel 1), rätt till skäliga arbetsvillkor (artikel 2), rätt till säkra

och hälsosamma arbetsförhållanden (artikel 3), rätt till skälig lön (artikel 4), föreningsrätt (artikel 5), kollektiv förhandlingsrätt (artikel 6), skydd för barn och ungdom (artikel 7), skydd för arbetstagare vid graviditet och barnsbörd (artikel 8), rätt till yrkesvägledning (artikel 9), rätt till yrkesutbildning (artikel 10), rätt till skydd för den enskildes hälsa (artikel 11), rätt till social trygghet (artikel 12), rätt till social och medicinsk hjälp (artikel 13), rätt att utnyttja sociala tjänster (artikel 14), funktionshindrade personers rätt till oberoende, social integrering och deltagande i samhällslivet (artikel 15), familjens rätt till socialt, rättsligt och ekonomiskt skydd (artikel 16), minderårigas rätt till socialt, rättsligt och ekonomiskt skydd (artikel 17), rätt att utöva förvärvsarbete inom annan parts territorium (artikel 18), migrerade arbetstagares och deras familjers rätt till skydd och hjälp (artikel 19), rätt till lika möjligheter och lika behandling i frågor som rör anställning och yrkesutövning utan diskriminering på grund av kön (artikel 20), rätt till information och samråd (artikel 21), rätt att delta i avgöranden om och förbättring av arbetsförhållandena och arbetsmiljön (artikel 22) samt de äldres rätt till socialt skydd (artikel 23).

I de nya artiklarna i den reviderade stadgan bestäms om rätt till skydd vid uppsägning (artikel 24), arbetstagarnas rätt till skydd av sina fordringar vid händelse av arbetsgivarens insolvens (artikel 25), rätt till värdiga arbetsförhållanden (artikel 26), rätten till jämställdhet för arbetstagare med familjeansvar (artikel 27), rätt för arbetstagarrepresentanter till skydd inom företag och åtgärder för att underlätta deras verksamhet (artikel 28), rätt till information och samråd vid kollektiva uppsägningar (artikel 29), rätt till skydd mot fattigdom och social utslagning (artikel 30) samt om rätt till bostad (artikel 31).

Den reviderade stadgan består av sex delar och ett tillägg.

Del I innehåller en förteckning med 31 punkter om de rättigheter och principer som den reviderade stadgan omfattar och som parterna förbinder sig att ha som mål för sin verksamhet.

I del II uppräknas de rättigheter som den reviderade stadgan garanterar och som struk-

turerats i kategorier som följer: artiklarna 1-4 samt 22 gäller arbetsförhållanden, artiklarna 5 och 6 facklig sammanslutning, artiklarna 7 och 8 samt 11—17 och 20—29 rättigheter och skydd för arbetstagare och vissa andra grupper. Yrkesutbildningsfrågor behandlas i artiklarna 9 och 10 och migrerande arbetstagares ställning i artiklarna 18 och 19. Artikel 30 gäller rätt till skydd mot fattigdom och social utslagning och artikel 31 rätt till bostad.

I del III ingår artikel A som gäller parternas åtaganden samt artikel B som gäller den reviderade stadgans förhållande till Europeiska sociala stadgan och 1988 års tilläggsprotokoll. Enligt artikel A skall en part som tillträder den reviderade stadgan lämna ett meddelande om vilka artiklar i del II eller vilka delar av artiklarna som den anser sig bunden av. Antalet artiklar skall uppgå till minst 16 eller antalet numrerade punkter till 63, och de skall innehålla minst sex av de relevanta (hard core) artiklar som nämns i artikeln. Enligt artikel B får ingen part i Europeiska sociala stadgan och 1988 års tilläggsprotokoll ratificera, godta eller godkänna den reviderade Europeiska sociala stadgan utan att anse sig bunden av åtminstone de bestämmelser som motsvarar de bestämmelser i stadgan och, i tillämpliga fall, tilläggsprotokollet av vilka den var bunden.

I artikel C i del IV finns bestämmelser om övervakning av genomförandet av den reviderade stadgan. Genomförandet underställs samma övervakning som den som gäller stadgan. I artikel D anges den reviderade stadgans förhållande till tilläggsprotokollet angående ett kollektivt klagomålsförfarande.

I del V finns specialbestämmelser, bl.a. artikel E om icke diskriminering, artikel G om inskränkningar och artikel J om ändringar.

I del VI finns bestämmelser om undertecknande, ratificering och ikraftträdande, territoriell tillämpning och uppsägning samt bestämmelser om meddelanden till Europarådets generalsekreterare.

I den reviderade stadgan ingår ett tillägg, som utgör en integrerad del av stadgan. I tillägget ingår särskilda tolkningsanvisningar för några av bestämmelserna i den reviderade stadgan. I inledningen till tillägget bestäms om tillämpningen av artiklarna i den reviderade stadgan på utlänningar, flyktingar och statslösa personer. Innehållet i tillägget behandlas närmare i detaljmotiveringen i samband med artiklarna i fråga.

De relevanta artiklarna i stadgan är artiklarna 1, 5, 6, 12, 13, 16 och 19. Artiklarna har inlemmats i de relevanta artiklarna i den reviderade stadgan. Dessutom har artiklarna 7 och 20 infogats som relevanta artiklar i den reviderade stadgan.

Det finns en förklarande rapport till den reviderade stadgan. Rapporten utgör dock inte en del av den reviderade stadgan och ställningstagandena i den är inte heller annars juridiskt bindande. Den förklarande rapporten till tilläggsprotokollet gäller fortfarande.

3.2. **Det internationella systemet för övervakning av den reviderade stadgan**

Enligt artikel C i del IV av den reviderade stadgan skall den reviderade stadgan underställas samma övervakning som den som gäller den gamla stadgan. Övervakningen har anförtrots tre tillsynsinstitutioner i Europarådet och baserar sig på de rapporter om tillämpningen av bestämmelserna i del II i den reviderade stadgan som de fördragsslutande parterna regelbundet lämnar. Bestämmelserna i tilläggsprotokollet angående ett kollektivt klagomålsförfarande tillämpas dessutom på de stater som ratificerat det.

Genom ändringsprotokollet som upprättades i Turin den 21 oktober 1991 (ETS nr 142) förtydligades arbetsfördelningen mellan de olika tillsynsorganen och utökades arbetsmarknadsorganisationernas möjligheter att påverka vid övervakningen av rapporteringen. Enligt ändringsprotokollet skall de rapporter som parterna med stöd av den reviderade stadgan insänder till Europarådets generalsekreterare om efterlevnaden av den reviderade stadgan först granskas av en oberoende expertkommitté som utses för två år i sänder. Medlemsantalet i denna kommitté har utökats till tolv medlemmar genom ett beslut av ministerrådet i september 2000. Kommittén som antagit namnet Europeiska kommittén för sociala rättigheter skall göra en rättslig bedömning av om parternas nationella

lagstiftning och praxis följer förpliktelseerna i den reviderade stadgan. Expertkommittén offentliggör sina ställningstaganden i form av slutsatser som kan vara antingen positiva eller negativa.

Med den oberoende expertkommitténs slutsatser som underlag behandlas rapporterna av en regeringskommitté som består av företrädare för parternas regeringar. Regeringskommittén förbereder ministerkommitténs ställningstaganden och väljer på social- och finanspolitiska grunder ut de situationer som bör bli föremål för rekommendationer till parterna. Arbetsstagar- och arbetsgivarorganisationer från det rapporterade landet har möjlighet att delta som observatörer när rapporterna behandlas i regeringskommittén.

Slutligen behandlas rapporterna av Europarådets ministerkommitté, som vid behov kan meddela parterna rekommendationer. Rekommendationerna syftar till att styra det nationella lagstiftningsarbetet och den nationella lagstiftningspraxisen i en riktning som bättre uppfyller bestämmelserna i den reviderade stadgan. Rekommendationerna är inte rättsligt bindande, men de har stor tyngd.

Finland undertecknade ändringsprotokollet den 16 mars 1992 och godkände det den 18 augusti 1994. Ändringsprotokollet träder i kraft 30 dagar efter det att samtliga av stadgans parter har ratificerat eller antagit det. Hittills har 17 av Europarådets 43 stater ratificerat eller antagit ändringsprotokollet. Genom ministerkommitténs beslut i september 1996 tillämpas dock bestämmelserna i ändringsprotokollet redan i praktiken.

Ministerkommittén antog ett nytt rapporteringssystem i september 1996, vilket trädde i kraft i juni 1997. Enligt det nya systemet skall parterna rapportera om avtalet med ett års mellanrum så, att rapporter för de relevanta artiklarna lämnas vart annat år. Rapporter för de övriga artiklarna lämnas turvis, för en del av artiklarna på en gång i fyraårsperioder. Tidigare har rapportering skett vartannat år för samtliga artiklar i stadgan.

Tilläggsprotokollet angående ett kollektivt klagomålsförfarande, vilket godkändes hösten 1995 och trädde i kraft den 1 juli 1998, tillämpas på förbindelser enligt den reviderade stadgan i fråga om de stater som har ratificerat tilläggsprotokollet. Enligt tilläggspro-

tokollet får organisationer som uppfyller vissa krav oberoende av rapporteringen anföra klagomål hos Europarådet mot en fördragslutande stat för bristande genomförande av den reviderade stadgans bestämmelser.

#### **4. Den reviderade stadgans förhållande till den finska lagstiftningen**

##### **4.1. Allmänt**

Den reviderade stadgan manifesterar den europeiska rättstradition som Finland förbundet sig till. Den reviderade stadgan indelas i sex delar, av vilka de två första innehåller stadgans materiella förpliktelser. Varje stat som tillträder stadgan skall som målsättning godkänna att samtliga rättigheter och principer som nämns i del I förverkligas. Inom de gränser som anges i del III får parterna välja ut sådana avtalsbestämmelser i del II som den önskar anse sig bunden av. Varje part i den reviderade stadgan skall meddela att den anser sig bunden av minst sex av följande relevanta artiklar: 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 och 20. Varje part skall dessutom meddela att den anser sig bunden av minst 16 artiklar eller 63 numrerade punkter i den reviderade stadgan. I den tidigare stadgan var motsvarande siffror 10 artiklar eller 45 numrerade punkter.

Efter det att Europeiska sociala stadgan godkändes i Finland trädde en reform av de grundläggande fri- och rättigheterna i kraft 1995. Reformen innebar en tillnärmning av innehållet i det inhemska systemet för de grundläggande fri- och rättigheterna och i de internationella människorättsförpliktelseerna. Bestämmelserna om de grundläggande fri- och rättigheterna togs oförändrade in i den nya grundlagen (731/1999), som trädde i kraft den 1 mars 2000. Bestämmelserna om de grundläggande fri- och rättigheterna har kompletterats med bl.a. de centrala ekonomiska och sociala rättigheterna i stadgan. De har skrivits in i grundlagen på samma sätt som i stadgan, dvs. som en skyldighet för det allmänna eller lagstiftaren att främja dem. De

reviderade bestämmelserna om de grundläggande fri- och rättigheterna tillhandahåller ett bra utgångsläge för godkännandet av den reviderade stadgan.

Efter det att den reviderade stadgan trätt i kraft internationellt har Finland antagit en ny arbetsavtalslag (55/2001), som trädde i kraft den 1 juni 2001.

#### **4.2. Artiklar som inte kan antas på grund av nationell lagstiftning eller praxis**

Det finska rättssystemet eller praxisen garanterar inte till alla delar att de rättigheter som skyddas i den reviderade stadgan tillgodoses. En del av förmånerna eller rättigheterna har i sin tur ordnats på ett sätt som avviker från den reviderade stadgan eller från tolkningen av den gällande stadgan.

Inom praxisen för övervakningen av stadgan har det förutsatts att övervakningen av iakttagandet av bestämmelserna om säkerhet och hälsa samt arbetarskyddsbestämmelserna enligt artiklarna 3.2 och 3.3 i stadgan också gäller självständiga företagare. I Finland omfattas inte självständiga företagare av bestämmelserna i den omfattning som förutsätts.

I fråga om rätten till skälig lön enligt artikel 4.1 har det inom tillsynspraxisen förutsatts att den lägsta lön som utbetalas uppgår till 60 % av den genomsnittliga nationella nettolönen. I fråga om denna punkt avviker stadgans bedömningssätt märkbart från gällande finskt förfarande för fastställande av minimivillkoren för lönen.

I praxisen för övervakningen av stadgan har inte längden på skälig uppsägningstid enligt artikel 4.4 angetts tydligt. Vid bedömningen av skäliga uppsägningstider har anställningsförhållandets längd varit utslagsgivande. Enligt övervakningspraxis beaktas detta också i situationer där ett anställningsförhållande avslutas på grund av arbetsgivarens död eller arbetsgivarens konkurs. Enligt 7 kap. 8 § arbetsavtalslagen får ett arbetsförhållande sägas upp med en uppsägningstid av 14 dagar oberoende av arbetstidens längd, om arbetsgivaren har avlidit eller försatts i konkurs. Den finska lagstiftningen avviker

från den tolkning som tillämpats inom övervakningsförfarandet där arbetsförhållandets längd skall beaktas också i dessa fall då uppsägningstidens längd fastställs.

Sådan tid som unga arbetstagare med arbetsgivarens samtycke deltar i yrkesutbildning behöver inte betraktas som en del av arbetsdagen så som förutsätts i artikel 7.6. För arbetstagare under 18 år ordnas inte heller läkarundersökningar i den omfattning som förutsätts i artikel 7.9.

Inom tillsynspraxisen har det ansetts att artikel 8.1 i stadgan förutsätter obligatorisk moderskapsledighet med lön om sammanlagt minst sex veckor efter förlossningen. I Finland är moderskapsledighet obligatorisk bara två veckor före den beräknade nedkomsten och två veckor efter förlossningen. Enligt lag betalas inte lön för moderskapsledigheten ens under sex veckor, om än lön för moderskapsledigheten har avtalats i vissa kollektivavtal. En arbetstagare är inte heller alltid berättigad till moderskapspenning, om hon inte har varit bosatt i Finland i 180 dagar omedelbart före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Med beaktande av moderskaps- och föräldraledigheternas längd har ledighet för amning enligt artikel 8.3 inte heller ansetts nödvändig i Finland. I den finska lagstiftningen finns inte heller något sådant i artikel 8.5 avsett individualiserat förbud mot att gravida kvinnor, kvinnor som nyligen har fött barn eller som ammar anlitas för gruvarbete under jord eller annat farligt arbete.

Den finska lagstiftningen tryggar inte på det sätt som avses i artikel 19.10, närmast i fråga om rätten att idka näring, att självständiga yrkesutövare får det skydd och den hjälp som enligt punkterna 1-9 i samma artikel skall tryggas för utländska arbetstagare.

#### **4.3. Artiklar som antas**

Avsikten är att Finland skall lämna ett meddelande enligt artikel A i del III i den reviderade stadgan om att Finland förbinder sig att iakttä följande bestämmelser: artiklarna 1, 2, 3.1, 3.4, 4.2, 4.3, 4.5, 5, 6, 7.1—5, 7.7—8, 7.10, 8.2, 8.4, 9—18, 19.1—9 och 19.11—12 samt 20—31.

## 5. Propositionens verkningar

### 5.1. Ekonomiska verkningar och verkningar i fråga om organisation

Eftersom det föreslås att de artiklar och de enskilda punkter i stadgan som den finska lagstiftningen redan uppfyller skall godkännas, har propositionen inte några betydande ekonomiska verkningar vare sig för stats- eller kommunalekonomin eller den privata sektorn.

De uppgifter som hänför sig till propositionen förutsätter extra arbete som förutsätter särskild sakkunskap, i synnerhet för social- och hälsovårdsministeriet, arbetsministeriet samt utrikesministeriet, bl.a. om man beaktar att organisationernas möjligheter att anföra klagomål utökas med stöd av artiklarna i den reviderade stadgan.

### 5.2. Verkningar för medborgarna

De rättigheter och friheter som följer av den reviderade stadgan har redan genomförts på grundlags- eller vanlig lagnivå i Finland. Propositionen har således inte några direkta verkningar för medborgarna. Den reviderade stadgan är dock en överenskommelse om de mänskliga rättigheterna där staten föreskrivs förpliktelser gentemot individerna och där individerna tillskrivs ekonomiska och sociala rättigheter. Enligt det tilläggsprotokoll angående ett kollektivt klagomålsförfarande som ingicks hösten 1995 får organisationer som uppfyller vissa villkor anföra klagomål hos Europarådet mot att en fördragsslutande stat för bristande genomförande av stadgans bestämmelser. När den reviderade stadgan träder i kraft utökas organisationernas möjligheter att anföra klagomål med stöd av de nya artiklarna i den reviderade stadgan. De rekommendationer som Europarådets ministerkommitté eventuellt meddelar Finland kan ha verkningar för medborgarna via behövliga ändringar i lagstiftningen och praxisen. Därmed stärker den reviderade stadgan indirekt också individens ställning.

## 6. Beredningen av den reviderade stadgan och utlåtanden med anledning av propositionen

Beredningen av den reviderade stadgan inleddes 1990, när Europarådets ministerkommitté vid ett informellt ministermöte tillsatte en s.k. *ad hoc*-kommitté, kommittén för Europeiska sociala stadgan (Charte-Rel), bestående av experter från olika länder. Den fick i uppdrag att förbättra stadgans funktion. Kommittén bestod av experter från de olika medlemsländerna, företrädare för Europarådets parlamentariska församling och Internationella arbetsorganisationen (ILO) samt företrädare för de internationella arbetsmarknadsorganisationerna, ETUC (European Trade union Confederation) och UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederation). I beredningen deltog dessutom en oberoende expertkommitté och en regeringskommitté. Finland företrädde av arbetsministeriet och social- och hälsovårdsministeriet samt av utrikesministeriet. Kommittén godkände ett utkast till reviderad stadga i oktober 1994. Utkastet behandlades därefter av den oberoende expertkommittén och den parlamentariska församlingen. Den slutliga avtalstexten godkändes av ministerkommitténs informella ministermöte den 4 april 1996.

Den reviderade stadgan öppnades för medlemsstaternas undertecknande den 3 maj 1996 i samband med ministerkommitténs 98:e möte då även Finland undertecknade den.

I november 2001 har den reviderade stadgan, som är öppen endast för medlemsstaterna i Europarådet, undertecknats av 32 av medlemsstaterna i Europarådet, av vilka den i november 2001 har godkänts eller ratificerats av Bulgarien, Cypern, Estland, Frankrike, Irland, Italien, Litauen, Norge, Rumänien, Slovenien och Sverige. Den reviderade stadgan trädde i kraft internationellt den 1 juli 1999. För ikraftträdandet förutsattes att tre godkännande- eller ratificeringsinstrument hade deponerats, vilket skedde den 7 maj 1999.

Utlåtande för utarbetandet av denna proposition har givits av justitieministeriet, undervisningsministeriet, inrikesministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, arbetsministeriet,



finansministeriet, miljöministeriet, Folkpensionsanstalten, Finlands Kommunförbund, Pensionsskyddscentralen, Kommunsektorns fackförbund (KAT rf), Kunnallisvirkamiesliitto — Kommuntjänstemannaförbundet, Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund, Servicearbetsgivarna rf, Statens arbetsmarknadsverk, Kommunala arbetsmarknadsverket, Akava rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC rf), Funktionärsorganisationens Centralförbund (FTFC rf) och Företagarna i Finland rf.

Remissinstanserna har samtyckt till att stadgan godkänns. Några remissinstanser har dock anfört avvikande mening i fråga om godkännandet av vissa artiklar.

Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT) och Servicearbetsgivarna (PT) påpekar i sitt utlåtande att stadgan inte bör godkännas i fråga om följande artiklar: artikel 2.1 och 2.3, artikel 7.5 och 7.7, artikel 8.2 och 8.4, artikel 27.1 och 27.3 och artikel 29.

Kommunala arbetsmarknadsverket har i sitt utlåtande anfört att artikel 2.1, artikel 6.4, artikel 7.5 och 7.8 samt artikel 10.5 c inte bör godkännas.

De nämnda organisationerna har föreslagit ett mer inskränkt godkännande av den reviderade stadgan än vad Finland godkänt i stadgan och 1988 års tilläggsprotokoll. Enligt artikel B i del III i den reviderade stadgan måste parterna dock godkänna samtliga de artiklar i den reviderade stadgan som de har godkänt i stadgan och i 1988 års tilläggsprotokoll. Av de nämnda artiklarna har Finland redan tidigare godkänt artikel 2.1 och 2.3, artikel 6.4, artikel 7.5, 7.7 och 7.8, 8.2 samt artikel 10.4, som motsvarar artikel 10.5 i den reviderade stadgan.

I fråga om de artiklar som Finland inte godkänt redan tidigare påpekar TT och PT i sitt gemensamma utlåtande att det saknas förutsättningar för en ratificering av artikel 8.4 eftersom Finland inte har ratificerat ILO-konventionen nr 171 och eftersom det är sannolikt att man i övervakningsförfarandet kommer att använda denna konvention som underlag vid tolkningen av artikel 8.4. Enligt utlåtandet är innehållet i artikel 27.1 och 27.3 oklart till sitt innehåll och tillämpningsområdet är bredare än tillämpningsområdet för 4 kap. 7 § arbetsavtalslagen. I fråga om artikel

29 sägs det att förslaget till Europeiska unionens direktiv om nationell informationsskyldighet och nationellt hörande (13099/98/ 50C 428) sannolikt strider mot artikel 29, eftersom artikeln kan tolkas så att den förutsätter att arbetstagarrepresentanten hörs i alla situationer.

Enligt utlåtandet från kommunala arbetsmarknadsverket bör artikel 10.5 c inte godkännas eftersom arbetsrådet i sin utlåtandep Praxis i fråga om arbetstidslagen utgått från att som arbetstid räknas endast sådan tid som arbetstagaren deltar i utbildning som behövs för de gällande arbetsuppgifterna, som kan jämföras med arbetshandledning och som arbetstagaren inte får vägra att delta i.

Den fackliga centralorganisationen FTFC rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC rf) och Kommunsektorns fackförbund förenar sig med FFC:s utlåtande och påpekar att även artikel 4.1 och 4.4 samt artikel 8.5 bör godkännas. Även Akava rf har förenat sig med FFC:s utlåtande i fråga om godkännandet av artikel 4.1 och 4.4.

FFC har i sitt utlåtande bl.a. anfört att det inte har påvisats tillräcklig statistik för att stanna utanför artikel 4.1. I utlåtandet påpekar man att det finska systemet där kollektivavtalen är allmänt bindande, tillsammans med de sociala inkomstöverföringarna och beskattningen uppfyller det villkor som formulerats i övervakningspraxis, dvs. att lönen klart skall ligga över fattigdomsgränsen i landet. I utlåtandet hänvisas det också till bestämmelsen om rimliga lönevillkor i den nya arbetsavtalslagen (55/2001, 2 kap. 10 §), vars tillämpning enligt utlåtandet i praktiken kommer att garantera den miniminivå som kollektivavtalen föreskriver.

I fråga om artikel 4.4 hänvisar utlåtandet från FFC till bl.a. det synsätt som kommittén av oberoende sakkunniga fört fram, dvs. att man generellt inte kan ge något enhetligt innehåll åt uttrycket ”rimlig uppsägningstid” och att innehållet i ett anställningsförhållande endast är en, visserligen viktig faktor, då rimligheten skall fastställas. Enligt utlåtandet bör förkortade uppsägningstider bedömas tillsammans med den nya artikel 24 om rätt till skydd vid uppsägning.

FFC anser vidare att den tolkning av artikel 8.5 som gör gällande att uttrycklig lagstift-

ning förutsätts för gravida kvinnor, kvinnor som nyligen har fött barn eller kvinnor som ammar är alltför snäv.

FTFC anför i sitt utlåtande bl.a. att om man väljer att inte godkänna artikel 4.1 förutsätter detta att minimilönerna inte når över fattigdomsgränsen och att det så länge det inte finns bevis för detta är viktigt att Finland förbinder sig till punkten i fråga. FTFC anser att det inte heller borde finnas hinder för en anslutning till artikel 4.4 med hänsyn till huvudregelns räckvidd. I fråga om artikel 8.5 påpekas det i utlåtandet att trots avsaknaden av ett uttryckligt förbud i fråga om gravida kvinnor, kvinnor som nyligen har fött barn och ammande mödrar bör man överväga att förbinda sig till denna punkt.

Företagarna i Finland rf har i sitt utlåtande meddelat att de förhåller sig reserverat till en

stor del av den reviderade stadgans innehåll om arbetslivet. Eftersom propositionen inte föranleder ändringar av gällande finsk lagstiftning, har Företagarna i Finland, enligt utlåtandet, dock inte något att anmärka med anledning av propositionen.

Finlands kommunförbund, Folkpensionsanstalten och Pensionsskyddscentralen har i sina utlåtanden påpekat bl.a. att innan man förbinder sig till artikel 12 i stadgan bör en utredning göras om nivån på det finska systemet för social trygghet i förhållande till den europeiska koden för social trygghet.

Propositionen gällande den reviderade stadgan har utarbetats som tjänsteuppdrag vid utrikesministeriet i samarbete med de övriga ministerierna.

## DETALJMOTIVERING

### 1. Den reviderade stadgans innehåll

#### DEL I

I del I ingår en allmän förteckning över alla de rättigheter och principer som den reviderade stadgan skyddar. Enligt del I försöker parterna med alla lämpliga medel uppnå sådana förhållanden att de uppräknade rättigheterna och principerna skall kunna genomföras på ett effektivt sätt.

#### DEL II

#### Artikel 1 Rätt till arbete

*Artikel 1* syftar till att trygga rätten till arbete. Finland har godkänt motsvarande artikel i stadgan. Parterna skall betrakta det som en av sina viktigaste målsättningar och förpliktelser att uppnå och bibehålla en så hög och jämn sysselsättningsnivå som möjligt med sikte på att uppnå full sysselsättning (*punkt 1*). Parterna förbinder sig att effektivt värna om arbetstagarnas rätt att förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt förvärvsarbete (*punkt 2*). Enligt tillägget till den reviderade stadgan skall denna bestämmelse inte tolkas såsom innebärande vare sig förbud mot eller godkännande av organisationsklausuler eller motsvarande praxis.

Enligt 18 § grundlagen har var och en i enlighet med lag rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. För tillgodoseendet av denna rätt skall det allmänna sörja för skyddet av arbetskraften, främja sysselsättningen och verka för att alla tillförsäkras rätt till arbete.

Närmare bestämmelser om trygandet av sysselsättningen finns i sysselsättningslagen (275/1987), vars syfte är att för finska medborgare anordna möjlighet att arbeta. Lagen tillämpas även på dem som saknar finskt medborgarskap. I 2 § sägs att för att full sysselsättning skall uppnås bör staten främja en stabil och regionalt balanserad utveckling av ekonomin, sysselsättningen och samhället i övrigt. För att full sysselsättning skall uppnås

bör staten dessutom enligt 2 § 2 mom. genom allmänna ekonomisk-politiska och andra åtgärder som inverkar på sysselsättningen främja en hög och jämn efterfrågan på arbetskraft.

Parterna skall tillhandahålla avgiftsfri arbetsförmedling för alla arbetstagare samt tillhandahålla eller främja nödvändig yrkesvägledning, yrkesutbildning och rehabilitering (*punkterna 3 och 4*).

I lagen om arbetskraftsservice (1005/1993) sägs att för att arbetsmarknaden skall fungera bättre ordnar och utvecklar staten arbetskraftsservice som stöd för enskilda personers förkovran inom ett yrke och placering i arbete samt för tryggnad av tillgången på arbetskraft för arbetsgivarna. Arbetskraftsservicen omfattar arbetsförmedling, yrkesvägledning, arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, utbildnings- och yrkesinformation samt yrkesinriktad rehabilitering. Statlig arbetsförmedling är avgiftsfri för enskilda kunder. För arbetsgivarkunder är arbetsförmedlingsservicen avgiftsfri.

Bestämmelser om arbetskraftspolitisk vuxenutbildning finns i lagen om arbetskraftspolitisk vuxenutbildning (763/1990).

Eftersom artikel 1 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

#### Artikel 2 Rätt till skäliga arbetsvillkor

*Artikel 2* gäller rätten till skäliga arbetsvillkor. Finland har godkänt motsvarande artikel i stadgan. I den reviderade stadgan har punkterna 3 och 4 ändrats. Dessutom innehåller artikeln två nya punkter (punkterna 6 och 7).

Lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999) trädde i kraft i Finland den 16 december 1999. Genom lagen genomfördes Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Regleringen syftar till att säkerställa att arbetsgivaren iakttar vissa bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden på

anställningsförhållanden för arbetstagare som utstationerats för tillfälligt arbete i Finland. Detta gäller till den del bestämmelserna är förmånligare för arbetstagarna än övrig tillämplig lag. De aktuella bestämmelser som skall tillämpas finns i arbetstidslagen (605/1996), lagen om arbetet i bagerier (302/1961), arbetsavtalslagen, semesterlagen (272/1973) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Lagen om skydd i arbete (299/1958), lagen om företagshälsovård (743/1978) och lagen om unga arbetstagare (998/1993) tillämpas dock i sin helhet utan någon förmånsjämförelse. På utstationerade arbetstagare tillämpas även vad som i allmänt bindande kollektivavtal bestäms om minimilön, semester, arbetstid och arbetarskydd. Lagen gäller utstationerade arbetstagare både från Europeiska unionens medlemsstater och från tredje länder utanför Europeiska unionen.

I *artikel 2.1* förutsätts att parterna åtar sig att se till att skälig arbetstid per dag och vecka fastställs och att arbetsveckan förkortas efterhand som bl.a. produktionsökning medger det. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

Enligt den allmänna bestämmelsen i arbetstidslagen får den ordinarie arbetstiden vara högst åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt är 40 timmar under en tidsperiod av högst 52 veckor. I fråga om de arbeten som uppräknas i lagen kan arbetstiden ordnas som periodarbete så att den under en period av tre veckor är högst 120 timmar eller under en period av två veckor högst 80 timmar. I arbetstidslagen föreskrivs dessutom att sådana arrangemang som gäller den ordinarie arbetstiden och som avviker från arbetstidslagen kan överenskommas genom arbets- och tjänstekollektivavtal, genom avtal mellan arbetsgivaren och en personalrepresentant eller genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Enligt lagen om utstationerade arbetstagare skall bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 6—14 § arbetstidslagen liksom även bestämmelserna om arbetstid i allmänt bindande kollektivavtal tillämpas även på utstationerade arbetstagare.

Bestämmelser om förkortad arbetsvecka

har inte utfärdats genom lag, utan arbetsmarknadsparterna skall alltjämt komma överens om detta.

Eftersom artikel 2.1 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt *artikel 2.2* skall arbetstagarna tillförsäkras lön för allmänna helgdagar. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

I lagen om självständighetsdagens firande såsom allmän högtids- och fridag (388/1937) finns bestämmelser om lön som skall betalas för självständighetsdagen. Om första maj infaller på en vardag skall den vara fridag för arbetstagarna enligt vad som bestäms i lagen om fastställande av första maj i vissa fall såsom fridag för arbetarna (272/1944). Bestämmelser om kyrkliga helgdagar finns i kyrkolagen (635/1964). Även i arbets- och tjänstekollektivavtal finns bestämmelser om lön för andra helgdagar än självständighetsdagen.

Eftersom artikel 2.2 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt den ändrade bestämmelsen i *artikel 2.3* skall arbetstagarna tillförsäkras en årlig betald semester om minst fyra veckor. I motsvarande punkt i stadgan, som Finland har godkänt, förutsätts en årlig betald semester om två veckor. Arbetstagaren kan inte avstå från sin semester ens mot extra ersättning av arbetsgivaren, vilket dock inte hindrar att en ersättning för outtagen semester betalas som ett engångsbelopp när ett anställningsförhållande upphör.

Inom praxisen för tillämpningen av artikel 2.3 har det ansetts tillåtet att kräva att en arbetstagare skall vara anställd en viss tid innan han eller hon är berättigad till betald semester. Inom praxisen för tillämpningen är det också tillåtet att låta vissa kategorier av arbetstagare falla utanför tillämpningsområdet, om den överväldigande majoriteten av arbetstagarna har tillförsäkrats betald semester.

I semesterlagen bestäms att arbetstagarna är berättigade till semester under två vardagar för varje full månad, kvalifikationsmånad, enligt vilken semestern fastställs. Om

arbetstagares anställningsförhållande före utgången av det år, kvalifikationsår, enligt vilket semestern fastställs och vilket föregår semesterperioden, har fortgått minst ett år utan avbrott, har han "förtjänat" semester under två och en halv vardag för varje full kvalifikationsmånad. Enligt lagen om utstationerade arbetstagare skall bestämmelserna om semesterns längd i 3 § semesterlagen också tillämpas på utstationerade arbetstagare.

Inom den statliga sektorn bestäms tjänstemännens och arbetstagarnas semester enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet. Semestern för kommunala och kyrkliga tjänsteinnehavare bestäms enligt tjänstekollektivavtalen. Bestämmelserna i ovan nämnda arbets- och tjänstekollektivavtal motsvarar minst nivån enligt semesterlagen.

Eftersom artikel 2.3 i stadgan har godkänts av Finland måste den också i sin nya lydelse godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan. Den finska lagstiftningen hindrar inte heller att de delar av punkten som innehåller nya bestämmelser godkännas.

Enligt den ändrade bestämmelsen i *artikel 2.4* gäller det att eliminera de risker som är förenade med riskfyllda eller hälsofarliga arbeten och där det ännu inte har varit möjligt att eliminera eller i tillräcklig mån minska dessa risker, sörja för en förkortning av arbetstiden eller ge utökad betald semester för arbetstagare som är sysselsatta i sådan verksamhet. I motsvarande punkt i stadgan, som godkänts av Finland, förutsätts bara att semestern utökas och att arbetstiden förkortas, däremot inte att riskerna elimineras.

Den allmänna principen i lagen om skydd i arbete (299/1958) är att arbetstagarna skall skyddas mot olycksfall i arbetet eller av arbetet förorsakad ohälsa. Enligt 9 § skall arbetsgivaren se till att arbetet kan utföras tryggt. Arbetsgivaren skall också vidta lämpliga åtgärder för att utreda och avvärja olycksfall och ohälsa samt riskmoment. Om andra tillräckliga åtgärder inte kan vidtas eller skäligen krävas, skall arbetstagarna få personlig skyddsutrustning. I 22 § sägs att om ett visst arbete medför sådan särskild fara för arbetstagarens hälsa som inte på ett tillfredsställande sätt kan avlägsnas genom skyddsåtgärder, skall arbetstiden i sådant arbete i mån av

möjlighet inskränkas genom att arbetstagaren varje dag, vecka eller annan tidsperiod för en del av arbetstiden sätts i arbete som annars utförs i sundare förhållanden.

Enligt 22 § 2 mom. lagen om skydd i arbete kan genom förordning bestämmas att arbetstagarens arbetstid skall förkortas för att minska risken i arbete som är särskilt farligt för arbetstagarens hälsa.

Eftersom artikel 2.4 i stadgan har godkänts av Finland måste den också i sin nya lydelse godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan. Den finska lagstiftningen hindrar inte heller att de delar av punkten som innehåller nya bestämmelser godkännas.

I *artikel 2.5* bestäms om veckovila. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan. Arbetstagarna skall tillförsäkras veckovila som om möjligt skall sammanfalla med den vanliga vilodagen.

I arbetstidslagen finns bestämmelser om ledighet per vecka och undantag från detta. Enligt 31 § skall arbetstagaren en gång i veckan få en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet, som i mån av möjlighet skall placeras i samband med söndagen. Enligt 8 § 4 mom. lagen om unga arbetstagare skall unga arbetstagare ges minst 38 timmars oavbruten veckovila. Ledigheten per vecka enligt arbetstidslagen kan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Ledigheten skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan.

I 32 § arbetstidslagen bestäms om undantag från ledigheten per vecka. Enligt lagen om utstationerade arbetstagare skall vad som i 31—32 § arbetstidslagen bestäms om ledighet per vecka och om undantag från detta även tillämpas på utstationerade arbetstagare.

Eftersom artikel 2.5 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt den nya bestämmelsen i *artikel 2.6* skall arbetstagarna skriftligen, inte senare än två månader efter deras anställnings början, informeras om huvudvillkoren i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Punkten baserar sig på rådets direktiv 91/533/EEG, som gäller arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler

som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

Enligt 1 kap. 3 § arbetsavtalslagen behöver ett arbetsavtal inte följa en viss form, utan det kan också ingås muntligen eller i elektronisk form.

Enligt 2 kap. 4 § arbetsavtalslagen skall arbetsgivaren ge en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet. Informationen skall ges senast före utgången av den första lönebetalningsperioden. Av informationen skall åtminstone framgå parterna i arbetsavtalet, den tidpunkt då utförandet av arbetet inleds, giltighetstiden för ett arbetsavtal för viss tid och grunden för att det ingåtts för viss tid, prövotiden, den plats där arbetet utförs, arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter, lönen eller annat vederlag, lönebetalningsperioden, arbetstiden, semestern och uppsägningstiden eller hur de bestäms samt det kollektivavtal som eventuellt skall tillämpas på arbetet. Om villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal behövs inte någon separat information.

Enligt tillägget till den reviderade stadgan tillåts undantag från den skriftliga informationen t.ex. i korta anställningsförhållanden och i vissa andra specialfall, om undantagen motiveras av objektiva skäl.

Anställningsförhållanden för statstjänstemän och kommunala tjänsteinnehavare förutsätter inte något särskilt avtal, utan ett särskilt beslut om förordnande. Grunden för lönesättningen framgår dock av tjänstebeteckningen. De viktigaste arbetsuppgifterna framgår däremot av ansökningsannonsen. När anställningen börjar informeras tjänstemannen även annars om övriga viktiga anställningsvillkor.

Den finska lagstiftningen motsvarar kraven i artikel 2.6 och därför föreslås ett godkännande av artikeln.

I den nya artikel 2.7 finns en bestämmelse som syftar till att arbetstagare som utför nattarbete skall dra fördel av åtgärder som beaktar arbetets speciella art.

I arbetstidslagen har nattarbete definierats som arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6. I arbetstidslagstiftningen har nattarbete begränsats bara till sådana bran-

scher och uppgifter där det är nödvändigt av skäl som hänför sig till samhället eller arbets- arten eller av någon annan särskild orsak. I lagen ingår en förteckning över de arbeten där nattarbete får utföras. I fråga om periodarbete har antalet på varandra följande nattskift begränsats.

Enligt 26 § arbetstidslagen skall arbetsgivaren på begäran av arbetarskyddsmyndigheten lämna denna meddelande om nattarbete som utförs regelbundet. I särskilt farliga eller i fysiskt eller psykiskt hänseende mycket ansträngande arbeten får arbetstiden vara högst åtta timmar per dygn, om arbetet utförs som nattarbete. Om sådana arbeten får bestämmas genom förordning eller genom kollektivavtal. An så länge har någon sådan förordning inte getts. Enligt lagen om utstationerade arbetstagare skall arbetstidslagens bestämmelser om nattarbete tillämpas även på utstationerade arbetstagare.

I 10 a § lagen om skydd i arbete beaktas en arbetstagare i nattarbete särskilt så, att arbetstagaren vid behov skall beredas tillfälle att byta arbetsuppgifter, om detta är möjligt med beaktande av omständigheterna och det med hänsyn till arbetstagarens personliga egenskaper är nödvändigt att byta arbetsuppgifter för att sådana risker skall kunna förebyggas, som förhållandena på arbetsplatsen eller arbetets art medför för arbetstagarens hälsa. Dessutom sägs att om arbetstiden är så lång att den förutsätter att en arbetstagare i nattarbete får mat, skall arbetsgivaren göra det möjligt för arbetstagaren att erhålla en hälsosam måltid under tiden för nattarbetet i den omfattning behov finns och det med beaktande av omständigheterna är ändamålsenligt att ordna en måltid. I statsrådets beslut 869/1996 bestäms om transport som skall ordnas för arbetstagare som utför nattarbete.

Den finska lagstiftningen motsvarar kraven i artikel 2.7 och därför föreslås ett godkännande av artikeln.

### Artikel 3 **Rätt till säkra och hälsosamma arbetsförhållanden**

*Artikel 3* förpliktar till att garantera säkra och hälsosamma arbetsförhållanden. Bestämmelsen i artikel 3.3 i stadgan gällande samarbete med arbetsgivar- och arbetstagar-

organisationer har flyttats till det inledande stycket i artikeln. Artikeln har dessutom kompletterats med två nya punkter (1 och 4). Punkt 3 har ändrats. Finland har godkänt motsvarande artikel i stadgan.

Den nya bestämmelsen i *artikel 3.1* förpliktar parterna att i samråd med arbetsmarknadsorganisationerna utforma och genomföra en enhetlig nationell politik avseende säkerhet och hälsa på arbetsplatsen och arbetsmiljön och med jämna mellanrum göra en översyn av denna. Det främsta syftet med denna politik skall vara att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen samt förebygga olycksfall och skador som uppstår till följd av, i samband med eller som inträffar under arbetet, särskilt genom att reducera de olycksrisker som finns inbyggda i arbetsmiljön. Politiken motsvarar den politik som avses i Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konvention nr 155 om skydd i arbete och arbetshygien samt arbetsmiljö. Konventionen har ratificerats av Finland (FördrS 23/1986).

Sådana säkra och sunda arbetsförhållanden som står som mål för politiken eftersträvas på många sätt i Finland. Arbetarskyddsförvaltningen har en gemensam verksamhetsidé och verksamhetsstrategi och den agerar i enlighet med dels arbetarskyddsdistriktens enhetliga resultatmål, dels lokala resultatmål. Resultatmålen uppställs för ett eller flera år och de ses över årligen. Arbetarskyddsdelegationen behandlar principiella arbetarskyddsfrågor och förenhetligandet av arbetarskyddet.

Den finska lagstiftningen motsvarar kraven i artikel 3.1 och därför föreslås ett godkännande av artikeln.

*Punkterna 2 och 3 i artikel 3* motsvarar punkterna 1 och 2 i stadgan, vilka inte har godkänts av Finland. Punkt 2 förpliktar parterna att utfärda föreskrifter om hälsa och säkerhet i arbetet och punkt 3 att genom tillsyn sörja för att bestämmelserna efterlevs.

De viktigaste bestämmelserna om säkerhet och hälsa i fråga om arbetsförhållandena finns i lagen om skydd i arbete och de beslut som statsrådet utfärdat med stöd av den.

Bestämmelser om tillsynen över bestämmelserna och föreskrifterna om arbetarskyddet finns i lagen om tillsynen över arbetar-

skyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973), i förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/1973) samt i förordningen om tillsynen över arbetarskyddet beträffande personer, vilka icke står i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande (324/1978).

I praxisen för tillsynen över iakttagandet av stadgan har det förutsatts att föreskrifterna om säkerhet och hälsa samt arbetarskyddsbestämmelserna enligt artikeln också gäller självständiga företagare. Lagen om skydd i arbete tillämpas på personer i anställningsförhållanden samt även på självständiga företagare när minst två företagare arbetar i företaget. Självständiga företagare omfattas således inte av bestämmelserna om arbetarskydd i den omfattning som artikeln förutsätter.

På dessa grunder föreslås inte något godkännande av artikel 3.2 och 3.3.

*Artikel 3.4* är ny och förutsätter att parterna förbinder sig att främja fortgående utveckling av företagshälsovård med huvudsakligen förebyggande och rådgivande funktion för alla arbetstagare. I motsvarande punkt i stadgan, vilken har godkänts som bindande för Finland, förutsätts samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer om åtgärder som syftar till att förbättra säkerhet och hälsa i arbetet.

I tillägget till den reviderade stadgan sägs att funktionerna, organisationen och de organisatoriska förhållandena för dessa tjänster skall bestämmas i enlighet med nationella lagar eller förordningar, kollektivavtal eller andra åtgärder som är lämpliga enligt de nationella förhållandena.

I Finland syftar företagshälsovårdspolitik till att verksamhet som upprätthåller arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga bedrivs på samtliga arbetsplatser. Lagen om företagshälsovård och verkställigheten av den motsvarar kraven i artikel 3.4 och därför föreslås ett godkännande av artikeln.

#### Artikel 4 **Rätt till skälig lön**

*Artikel 4* gäller rätten till skälig lön. Motsvarande artikel ingår i stadgan, och Finland har godkänt punkterna 2, 3 och 5.

Enligt *artikel 4.1* skall arbetstagarna erkännas rätt till lön som är tillräcklig för en god-

tagbar levnadsstandard. Finland har inte godkänt motsvarande punkt i stadgan.

I Finland bestäms minimilönen och övriga minimivillkor i ett anställningsförhållande enligt ett allmänt bindande kollektivavtal. Arbetsgivaren skall iaktta åtminstone det som i ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga bestäms om de anställningsvillkor som gäller det arbete som arbetstagaren utför.

En arbetsgivare som med stöd av lagen om kollektivavtal (436/1946) är bunden av ett kollektivavtal som på arbetstagersidan ingåtts av ett riksomfattande förbund för arbetstagarerna behöver dock inte iaktta det allmänt bindande kollektivavtalet.

Om det däremot inte finns något allmänt bindande kollektivavtal för branschen kan arbetstagers lönen bestämmas enligt ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren (företagsvist kollektivavtal) eller, om inte heller något sådant kollektivavtal har ingåtts, enligt det arbetsavtal som arbetsgivaren och arbetstagaren har ingått.

I arbetsavtalslagen finns dessutom en uttrycklig norm för minimilönen i sådana fall då det inte finns vare sig ett allmänt bindande kollektivavtal eller ett kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren eller då arbetsgivaren och arbetstagaren inte heller genom arbetsavtal har kommit överens om lönen. Arbetstagarerna skall då få sedvanlig och skälig lön med hänsyn till arbetets art.

Bestämmelsen om minimilön förstärks av vad som i 10 kap. arbetsavtalslagen bestäms om jämkning av oskäliga villkor. Skulle tillämpningen av ett (löne)villkor i ett arbetsavtal stå i strid med god sed eller annars vara oskälig, kan villkoret jämkas eller lämnas obeaktat.

Inom den offentliga sektorn bestäms minimikraven enligt kollektivavtalen som är bindande för arbetsgivaren.

Enligt praxis för tillsynen över stadgan avses med lön som är tillräcklig för en godtagbar levnadsstandard en lön som uppgår till minst 60 % av den nationella genomsnittliga nettolönen. De genomsnittliga nettolönerna (inkomsterna efter skatt och övriga avgifter) statistikförs inte i Finland. Eftersom artiklarna

i den reviderade stadgan får sitt verkliga innehåll genom tillsynspraxis, blir man tvungen att bedöma godkännandet av varje artikel på basis av osäkra uppgifter. Då beräknings sättet enligt den reviderade stadgan i denna punkt avviker väsentligt från gällande regler i Finland för fastställande av minimilönevillkor och då den statistik som övervakningen förutsätter inte finns tillgänglig föreslås det att artikel 4.1 fortfarande inte skall godkännas.

Enligt *artikel 4.2* bör förhöjd lön i regel betalas vid overtidsarbete. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

I arbetstidslagen finns bestämmelser om ersättningar för arbete som utförts utöver den ordinarie arbetstiden samt om hur ersättningarna skall räknas ut. Undantag från bestämmelserna kan dock göras genom riksomfattande arbets- och tjänstekollektivavtal.

Enligt lagen om utstationerade arbetstagare skall arbetstidslagens bestämmelser om ersättningar och förhöjd lön på basis av arbetstiden också tillämpas på utstationerade arbetstagare.

Eftersom artikel 4.2 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt *artikel 4.3* skall manliga och kvinnliga arbetstagare ha rätt till lika lön för likvärdigt arbete. Finland har godkänt motsvarande punkt 3 i stadgan.

Enligt 8 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) skall diskriminering anses föreligga när en arbetsgivare på grund av kön tillämpar sämre löne- eller andra anställningsvillkor för en arbetstagare än de som arbetsgivaren iakttar för andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete. Enligt lagen om utstationerade arbetstagare skall bestämmelsen också tillämpas på utstationerade arbetstagare.

Eftersom artikel 4.3 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt *artikel 4.4* skall alla arbetstagare erkännas rätt till skälig uppsägningstid. Enligt tillägget till den reviderade stadgan skall bestämmelsen tolkas så att den inte förbjuder



omedelbart avskedande på grund av allvarlig förseelse.

Finland har inte godkänt motsvarande punkt i stadgan. I praxisen för övervakningen av stadgan har inte längden på skälig uppsägningstid enligt artikel 4.4 angetts tydligt. Vid bedömningen av skäliga uppsägningstider har anställningsförhållandets längd varit utslagsgivande. Enligt övervakningspraxis beaktas detta också i situationer där ett anställningsförhållande avslutas på grund av arbetsgivarens död eller arbetsgivarens konkurs. Enligt 7 kap. 8 § arbetsavtalslagen får ett arbetsförhållande sägas upp med en uppsägningstid av 14 dagar oberoende av arbetstidens längd, om arbetsgivaren har avlidit eller försatts i konkurs. Den finska lagstiftningen avviker från den tolkning som tillämpats inom övervakningsförfarandet där arbetsförhållandets längd skall beaktas också i dessa fall då uppsägningstidens längd fastställs.

På dessa grunder föreslås fortfarande inte något godkännande av artikel 4.4.

Enligt *artikel 4.5* skall avdrag på lön medges endast på de villkor och i den omfattning som stadgas i nationella lagar och förordningar eller som fastställs genom kollektivavtal eller skiljedom. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan. I tillägget till den reviderade stadgan sägs att en part kan göra det åtagande som krävs i denna punkt om det stora flertalet arbetstagare inte tillåts vidkännas avdrag på lön vare sig enligt lag, kollektivavtal eller skiljedom.

Bestämmelser om avdrag på lön finns i arbetsavtalslagen, statstjänstemannalagen (750/1994) och förordningen om skyddat belopp vid utmätning (1031/1989). Enligt bestämmelserna skall arbetstagaren vid utmätning av lön eller i samband med arbetsgivarens kvittningsrätt få behålla en viss andel av lönen (skyddat belopp) som arbetstagaren behöver till underhåll för sig själv eller för dem som försörjs av honom eller henne. I tjänstekollektivavtalet för kommunala tjänsteinnehavare hänvisas i detta fall till arbetsavtalslagen.

Eftersom artikel 4.5 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

## Artikel 5

## Föreningsrätt

*Artikel 5* gäller rätten att organisera sig. I nationella lagar och bestämmelser kan dock föreskrivas i vilken utsträckning rättigheterna skall tillämpas på anställda inom polisen och försvarsmakten. Finland har godkänt motsvarande artikel 5 i stadgan.

Finland har ratificerat Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konvention nr 87 från år 1948 (FördrS 45/1949), som gäller facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt, samt ILO:s konvention nr 98 från år 1949 (FördrS 32/1951), som gäller organisationsrätt och kollektiv förhandlingsrätt.

I 13 § grundlagen finns bestämmelser om mötes- och föreningsfrihet. Var och en har rätt att utan tillstånd anordna sammankomster och demonstrationer samt att delta i sådana. Var och en har dessutom föreningsfrihet. Föreningsfriheten innefattar rätt att utan tillstånd bilda föreningar, höra till eller inte höra till föreningar och delta i föreningars verksamhet. Föreningsfriheten omfattar även facklig föreningsfrihet och frihet att organisera sig för att bevaka andra intressen. Närmare bestämmelser om rättigheterna finns i föreningslagen (503/1989).

Enligt 13 kap. 1 § arbetsavtalslagen får inte arbetsgivare och arbetstagare hindra varandra eller får inte en arbetstagare hindra en annan arbetstagare att höra eller ansluta sig till en förening eller delta i dess verksamhet. Ett avtal om att låta bli att tillhöra en förening är ogiltigt. Enligt lagen om utstationerade arbetstagare skall lagrummet också tillämpas på utstationerade arbetstagare.

Det finns inte några särskilda bestämmelser om de offentligt anställdas rätt att bilda fackföreningar, i stället iakttas allmänna bestämmelser om bildandet av föreningar. Den enda begränsningen i fråga om tjänstemäns fackliga föreningsfrihet finns i 16 § statstjänstemannalagen. Enligt paragrafen får en tjänsteman till vars tjänsteåligganden hör att företräda staten såsom arbetsgivare inte i en förening som representerar statsanställda ha en sådan ställning att hans verksamhet i föreningen står i strid med nämnda tjänsteåliggande.

Eftersom artikel 5 i stadgan har godkänts

av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

#### Artikel 6 **Den kollektiva förhandlingsrätten**

*Artikel 6* gäller den kollektiva förhandlingsrätten. Parterna skall främja gemensamt samråd mellan arbetstagare och arbetsgivare (*punkt 1*) och vid behov främja ett förfarande med förhandlingar mellan arbetsmarknadsparterna för att uppnå en reglering av arbetsvillkoren genom kollektivavtal (*punkt 2*). Parterna förbinder sig också att främja införande och tillämpning av ett lämpligt förfarande för förlikning och frivillig skiljedom i arbetstvister (*punkt 3*). Om inte annat följer av förpliktelser enligt gällande kollektivavtal, skall arbetstagare och arbetsgivare erkännas rätt att vidta kollektiva åtgärder i händelse av intressekonflikt, t.ex. strejk (*punkt 4*). Enligt tillägget till den reviderade stadgan får varje part i lag reglera utövandet av strejkrätten i enlighet med bestämmelserna i artikel G.

Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan. I Finland anges de viktigaste principerna för kollektiv förhandlingsrätt i lagen om kollektivavtal, lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1879) och lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970). Arbets- och tjänstekollektivavtalen har två viktiga uppgifter: de garanterar arbetstagarna en miniminivå i fråga om arbetsvillkoren, dvs. fastställer arbetstagarnas intressen, och är förenade med förpliktelse till arbetsfred.

Tvister som gäller tolkningen av arbets- och tjänstekollektivavtal handläggs och avgörs i arbetsdomstolen, om vilken bestäms i lagen om arbetsdomstolen (646/1974). I lagen om medling i arbetstvister (420/1962) föreskrivs ett medlingssystem för undvikande av arbetskonflikter. Annars har arbetstagarna och arbetsgivarna rätt att vidta kollektiva stridsåtgärder i enlighet med lagen om kollektivavtal.

För att tjänstemäns stridsåtgärder skall vara lagliga förutsätts att avsikten inte är att påverka andra angelägenheter än de som enligt 2 § lagen om statens tjänstekollektivavtal är beroende av avtalet. I 8 § sägs att annan stridsåtgärd mot gällande anställningsförhål-

lande än lockout eller strejk inte får inledas. Således är t.ex. politiska stridsåtgärder förbjudna för tjänstemän. Rätten att vidta stridsåtgärder är också begränsad i fråga om de arbetsgivartjänstemän som avses i 2 § 4 mom. lagen om statens tjänstekollektivavtal och som ingår i den detaljerade förteckningen i 10 § förordningen om statens tjänstekollektivavtal.

Eftersom artikel 6 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

#### Artikel 7 **Skydd för barn och ungdom**

*I artikel 7* finns bestämmelser om skydd för barn och ungdom. I den reviderade stadgan har artikeln tagits med bland de relevanta (hard core) artiklarna. I artikeln har skydd för barn och ungdomar bundits närmast till arbetslivet. I tillsynspraxisen har skyddet dock i allt högre grad utsträckts även utanför arbetslivet. I Finland uppfattas skydd av barn och unga i vidare bemärkelse än enligt artikelns ordalydelse.

Punkterna 2, 4 och 7 har ändrats, men i övrigt motsvarar artikeln artikel 7 i stadgan. Finland har godkänt punkterna 1-5, 7-8 och 10 i stadgan.

Enligt *artikel 7.1* skall minimiåldern för anställning vara 15 år. Undantag är särskilt angivna lättare arbeten som inte inverkar negativt på barnens hälsa, moral eller uppfostran. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

Finland ratificerade 1975 Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konvention nr 138 som gäller minimiåldern för tillträde till arbete (FördrS 87/1976).

Lagen om unga arbetstagare tillämpas på personer under 18 år. Enligt lagen om utstationerade arbetstagare skall lagen i sin helhet också tillämpas på utstationerade arbetstagare. I 2 § lagen om unga arbetstagare sägs att den som har fyllt 15 år och som har fullgjort sin läroplikt får anställas i arbete. Dessutom får den som har fyllt 14 år eller som under kalenderåret uppnår denna ålder anställas i sådant lätt arbete som inte inverkar skadligt på hans eller hennes hälsa, utveckling eller

skolgång. Också då gäller att den som är under 15 år får arbeta under högst hälften av tiden för skolornas ferier eller annars under en kort tid.

I 8 § statstjänstemannalagen sägs att den som utnämns till tjänsteman skall ha fyllt 18 år. Till tjänsteman kan dock utnämnas den som har fyllt 15 år och fullgjort sin läroplikt, om utnämningen kan anses vara lämplig med tanke på skötseln av tjänsteåliggandena i fråga. Motsvarande bestämmelser för kommunala tjänsteinnehavare finns i tjänstestadgan.

Eftersom artikel 7.1 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt den ändrade bestämmelsen i *artikel 7.2* skall minimiåldern för att få anställning vara 18 år för särskilt angivna arbeten som anses vara riskfyllda eller hälsofarliga. I punkt 2 i stadgan, vilken godkänts av Finland, förutsattes bara att en högsta minimiålder föreskrivs i dessa fall. Punkten baserar sig på rådets direktiv 94/33/EG om skydd av minderåriga i arbetslivet.

Enligt tillägget till den reviderade stadgan får parterna i sin lagstiftning bestämma att minderåriga, som inte har uppnått den lägsta bestämda åldern, får utföra arbete i den mån det är absolut nödvändigt för deras yrkesutbildning. Dessutom förutsätts att sådant arbete utförs i enlighet med de villkor som föreskrivs av behörig myndighet och att åtgärder vidtas för att skydda dessa minderårigas säkerhet och hälsa.

I förordningen om skydd för unga arbetstagare (508/1986) bestäms om förbjudna och farliga arbeten. I 2 § ingår en förteckning över förbjudna arbeten. Enligt förordningen får personer under 18 år inte anlitas för arbeten som är till men för deras fysiska eller psykiska utveckling eller som av dem kräver större ansträngning eller ansvar än vad som är skäligt med beaktande av deras ålder och krafter. Personer under 16 år får inte anlitas för farliga arbeten och de som fyllt 16 år får utföra farliga arbeten bara om det särskilt har ombesörjts att arbetet inte medför fara med beaktande av omständigheterna beträffande dem personligen. Arbetet skall också anmälas hos arbetarskyddsmyndigheten. I arbetsministeriets beslut om arbeten som är farliga

för unga arbetstagare (756/1996) finns en exempelförteckning över ovan nämnda arbeten.

Eftersom *artikel 7.2* i stadgan har godkänts av Finland måste den också i sin nya lydelse godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan. Den finska lagstiftningen hindrar inte heller att de delar av punkten som innehåller nya bestämmelser godkännas.

Enligt *artikel 7.3* får personer som är underkastade skolplikt inte anlitas till arbete som hindrar dem att i full utsträckning tillgodogöra sig undervisningen. Punkten har tagits in i oförändrad form och Finland har godkänt den.

Enligt 2 § lagen om unga arbetstagare får den som har fyllt 15 år och som har fullgjort sin läroplikt anställas i arbete. Läroplikten upphör i regel det år den unga fyller 16 år.

Enligt 1 kap. 2 § 2 mom. lagen om unga arbetstagare (754/1998), som trädde i kraft vid ingången av 1999, får den som har fyllt 14 år eller som under kalenderåret uppnår denna ålder anställas i sådant lätt arbete som inte inverkar skadligt på hans hälsa, utveckling eller skolgång under skolornas ferier för högst hälften av tiden för den ferie som han har vid ifrågavarande tidpunkt, samt under pågående skolarbete tillfälligt eller annars för en kortvarig arbetsprestation.

Arbete som utförs av läropliktiga skall alltid vara sekundärt vad gäller skolgången och det får inte bli för betungande för de unga. För att säkerställa detta föreskrivs i 2 kap. 4 § i ovan nämnda lag timbegränsningar för de ungas arbete. Med tillstånd som arbetarskyddsdistriktet beviljat av särskilda skäl får unga och barn under 14 år dessutom tillfälligt arbeta som aktörer eller assistenter i konstnärliga eller kulturella föreställningar samt vid andra liknande evenemang.

Eftersom *artikel 7.3* i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

I den ändrade bestämmelsen i *artikel 7.4* förutsätts att arbetstiden för personer under 18 år begränsas med hänsyn till deras utveckling och särskilt till deras behov av yrkesutbildning. I stadgan är åldersgränsen 16 år. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

Efter det att stadgan godkändes har bestämmelserna i lagen om unga arbetstagare gjorts striktare i fråga om tidsgränserna för unga arbetstagares arbete. Enligt 4 § lagen om unga arbetstagare får den ordinarie arbetstiden för en person som har fyllt 15 år vara högst lika lång som den ordinarie arbetstiden för arbetstagare som har fyllt 18 år och som utför arbete av samma slag.

Eftersom artikel 7.4 i stadgan har godkänts av Finland måste den också i sin nya lydelse godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan. Den finska lagstiftningen hindrar inte heller att de delar av punkten som innehåller nya bestämmelser godkännas.

Enligt *artikel 7.5* skall minderåriga arbetstagare och lärlingar ha rätt till skälig lön. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

Arbetsavtalslagens allmänna bestämmelse om arbetsgivarens skyldigheter, bl.a. iakttagande av lönevillkoren, löneslag och grunderna för fastställande av lönen, gäller även för unga arbetstagare. Minimilönen för unga arbetstagare bestäms enligt det kollektivavtal som skall iakttas inom branschen, om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtalet. En icke-organiserad arbetsgivare skall iaktta bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal, om det finns ett sådant avtal för branschen. I vissa kollektivavtal finns särskilda bestämmelser om lön för unga arbetstagare. Inom den offentliga sektorn bestäms lönerna enligt kollektivavtalen som är bindande för arbetsgivaren.

Eftersom artikel 7.5 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt *artikel 7.6* skall sådan tid på dagen som minderåriga arbetstagare med arbetsgivarens samtycke är frånvarande från arbetet på grund av yrkesutbildning betraktas som en del av arbetsdagen. Finland har inte godkänt motsvarande punkt 6 i stadgan.

I lagen om unga arbetstagare finns inte några bestämmelser om tid som skall betraktas som arbetstid. I 4 § sägs att den tid som en studerande inom läroavtalsutbildning använder för teoretisk utbildning och hans eller hennes arbetstid sammanräknat inte får

överstiga åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan. Bestämmelsen innebär dock inte att den tid som går åt till utbildningen skall betraktas som arbetstid.

Den tid som använts för utbildning betraktas som arbetstid bara i de fall som avses i arbetstidslagen. I 4 § sägs att i arbetstiden inräknas den tid som används till arbete samt den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen. Utbildning inräknas i arbetstiden närmast när det är obligatoriskt att delta och när utbildningen försiggår på arbetsplatsen. I artikeln förutsätts dock att även sådan tid på dagen som minderåriga arbetstagare med arbetsgivarens samtycke är frånvarande från arbetet på grund av yrkesutbildning skall betraktas som en del av arbetsdagen. Enligt den finska lagstiftningen behöver tiden för deltagande i sådan utbildning inte betraktas som en del av arbetsdagen. Vår lagstiftning motsvarar alltså inte helt kravet i denna punkt.

Eftersom vår lagstiftning inte helt motsvarar kravet i artikel 7.6 föreslås fortfarande inget godkännande.

Enligt *artikel 7.7* skall arbetstagare under 18 år komma i åtnjutande av minst fyra veckors betald semester om året. Motsvarande punkt i stadgan, vilken innehöll kravet på minst tre veckors betald semester om året, har godkänts som bindande för Finland. Enligt den oberoende sakkunnigas tillämpningspraxis har det ansetts tillåtet att arbetstagaren skall vara anställd en viss tid innan han eller hon blir berättigad till semester.

Enligt semesterlagen, som också gäller unga arbetstagare, blir semestern minst fyra veckor när arbetstagaren under hela året har haft en anställning som berättigar till semester. Inom den statliga sektorn finns motsvarande bestämmelser i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestern och inom den kommunala sektorn i de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen.

Eftersom artikel 7.7 i stadgan har godkänts av Finland måste den också i sin nya lydelse godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan. Den finska lagstiftningen hindrar inte heller att de delar av punkten som innehåller nya bestämmelser godkännas.

Enligt *artikel 7.8* är det förbjudet att anlita

arbetstagare under 18 år för nattarbete med undantag för vissa i den nationella lagstiftningen angivna arbeten. Finland har godkänt motsvarande punkt 8 i stadgan. Enligt tillägget till den reviderade stadgan förutsätter iakttagandet av punkt 8 att parten i lag utfärdar bestämmelser av innebörd att det stora flertalet personer under 18 år inte får utföra nattarbete.

Enligt 7 § lagen om unga arbetstagare skall arbetstiden för en person som inte har fyllt 15 år i regel förläggas mellan klockan 8 och klockan 20 och arbetstiden för en person som har fyllt 15 år mellan klockan 6 och klockan 22.

Eftersom artikel 7.8 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt *artikel 7.9* skall arbetstagare under 18 år underkastas regelbunden läkarkontroll om de anlitas till vissa i den nationella lagstiftningen angivna arbeten. Finland har inte godkänt motsvarande punkt i stadgan.

Enligt 11 § lagen om unga arbetstagare skall en arbetstagare under 18 år genomgå hälsoundersökning innan arbetsförhållandet inleds eller inom en månad efter att det inleddes. I Finland bestäms dock inte om regelbundet återkommande hälsoundersökningar. I lagen om skydd i arbete finns dock bestämmelser om oavbruten uppsikt av ohälsa i arbetsmiljön. I lagen om företagshälsövård bestäms om regelbundet återkommande hälsokontroller i arbeten som eventuellt medför hälsorisker.

Eftersom regelbundna läkarkontroller minst en gång om året så som förutsätts i punkt 9 inte ordnas för unga arbetstagare under 18 år som arbetar i yrken som klassificerats som farliga föreslås fortfarande inget godkännande av denna punkt.

Enligt *artikel 7.10* skall parterna åta sig att skydda minderåriga mot de risker i fysiskt och moraliskt hänseende som de är utsatta för i sitt arbete. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

Lagen om unga arbetstagare och de författningar på lägre nivå som utfärdats med stöd av den syftar till att på allt sätt skydda unga arbetstagare. I 3 kap. finns bestämmelser om säkerheten i arbetet och hälsoaspekter. Enligt

9 § skall arbetsgivaren se till att arbetet inte skadar den unga arbetstagarens fysiska eller psykiska utveckling och att det inte kräver större ansträngning eller ansvar än vad som är skäligt med beaktande av hans eller hennes ålder och krafter.

Den i lagen avsedda psykiska utvecklingen samt kravet att ansvaret skall vara skäligt i förhållande till åldern innebär att de ungas egenskaper och känslighet beaktas på mycket bred basis. Här ingår även skydd för risker i moraliskt avseende.

I lagen om unga arbetstagare finns också närmare bestämmelser om förhindrande av skada eller fara för den fysiska utvecklingen hos unga samt förhindrande av olycksfall och hälsorisker. I förordningen om skydd för unga arbetstagare (508/1986) finns detaljerade bestämmelser om arbeten som är förbjudna för unga arbetstagare och om farliga arbeten.

Eftersom artikel 7.10 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

#### Artikel 8 **Skydd för arbetstagare vid graviditet och barnsbörd**

*I artikel 8* föreskrivs skydd för kvinnliga arbetstagare vid graviditet och barnsbörd. Artikel 8 har ändrats i enlighet med den moderna jämställdhetsuppfattningen så, att skydd för kvinnliga arbetstagare föreskrivs uttryckligen under graviditets- och amningstiden och inte i arbetslivet överlag. Punkterna 1, 2 och 4 har ändrats. Underpunkterna a och b i punkt 4 har dessutom blivit punkterna 4 och 5.

Av artikel 8 i stadgan har Finland godkänt endast punkt 2.

*Artikel 8.1* har ändrats så att parterna förbinder sig att bereda kvinnliga arbetstagare tillfälle till ledighet om sammanlagt minst 14 veckor före och efter barnsbörd i stället för 12 veckor så som tidigare. Finland har inte godkänt motsvarande punkt i stadgan, eftersom det inom tillsynspraxisen har förutsatts obligatorisk moderskapledighet med lön om minst sex veckor efter nedkomsten.

I 4 kap. 1 § arbetsavtalslagen bestäms att

med anledning av graviditet, nedkomst eller vård av barn har en arbetstagare rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen (364/1963). Moderskapspenningens period enligt sjukförsäkringslagen omfattar 105 vardagar och föräldrapenningsperioden 158 vardagar. Om modern inte har varit bosatt i Finland 180 dagar omedelbart före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, är hon inte berättigad till moderskapspenning, om inte något annat följer av de överenskommelser om social trygghet som Finland ingått. I Finland har moderskapsledigheten en lagstadgad minimilängd. I 4 kap. 2 § arbetsavtalslagen ingår ett ovillkorligt förbud mot att utföra arbete under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och under två veckor efter nedkomsten.

Enligt lagen om utstationerade arbetstagare skall arbetsavtalslagens bestämmelser om utförande av arbete under moderskapsledigheten och kollektivavtalets bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att betala lön under familjeledigheter också tillämpas på utstationerade arbetstagare.

I fråga om den statliga sektorn innehåller statens gällande allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal bestämmelser som huvudsakligen motsvarar ovan nämnda bestämmelser i arbetsavtalslagen. Inom den kommunala sektorn finns motsvarande bestämmelser för tjänsteinnehavare i tjänstekollektivavtalet och i 19 a § lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/1996). I fråga om kommunala arbetstagare i anställningsförhållande finns bestämmelserna i arbetsavtalslagen och lagen om kollektivavtal.

Trots att moderskapsledighetens längd i Finland gott och väl motsvarar den tid om 14 veckor som förutsätts i den reviderade stadgan, är det dock inte obligatoriskt att hålla ledigt någon längre tid än två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och två veckor efter nedkomsten. Dessutom gäller att arbetstagaren inte alltid är berättigad till moderskapspenning, om hon inte har varit bosatt i Finland minst 180 dagar omedelbart före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

På dessa grunder föreslås inte något godkännande av artikel 8.1 i den reviderade lydelsen.

Den ändrade bestämmelsen i *artikel 8.2* innebär att skyddet mot uppsägning under graviditetstiden och moderskapsledigheten har effektiviserats. Enligt punkten skall den tid under vilken uppsägning betraktas som lagstridig börja redan från den tidpunkt då en kvinnlig arbetstagare meddelar sin arbetsgivare att hon är gravid och fortsätta till slutet av mödraledigheten eller tills uppsägningstiden upphör. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan, enligt vilken uppsägning anses vara lagstridig om den sker när den kvinnliga arbetstagaren redan är på mödraledighet eller vid en sådan tidpunkt att uppsägningstiden skulle löpa ut under en sådan frånvaro.

Enligt tillägget till den reviderade stadgan skall bestämmelsen inte tolkas så att den innebär ett absolut förbud mot uppsägning. Undantag kan göras t.ex. på grund av att företaget upphör med sin verksamhet, att den tid som anges i anställningsavtalet har löpt ut samt om en kvinnlig arbetstagare har gjort sig skyldig till förseelser som motiverar avbrytande av anställningsförhållandet. Förteckningen över undantag är inte uttömmande, vilket innebär att uppsägning på ekonomiska grunder och av skäl som hänför sig till produktionen är tillåten.

Enligt 7 kap. 9 § arbetsavtalslagen får arbetsgivaren inte säga upp ett arbetsavtal på grund att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet. Om en arbetsgivare säger upp en gravid eller familjeledig arbetstagare, anses uppsägningen ha berott på att arbetstagaren är gravid eller familjeledig, om arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan. Enligt arbetsavtalslagen får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal under arbetstagarens moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och håller. Enligt 39 § 4 mom. sjömanslagen (423/1978) får arbetsgivaren inte säga upp ett i 1 § avsett arbetsavtal på grund av havandeskap. Arbetsgivaren får inte heller säga upp arbetstagarens arbetsavtal under familjele-

dighet eller så att det upphör då familjeledighet börjar.

I 25 § 5 mom. statstjänstemannalagen och i 6 § och 8 § 1 mom. lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet finns motsvarande förbud som i arbetsavtalslagen mot uppsägning på grund av graviditet och utnyttjande av familjeledighet. Dessutom gäller begränsningarna av uppsägningsrätt vid graviditet i fråga om de uppsägningsgrunder som föreskrivs i 27 § statstjänstemannalagen (ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker). Ett undantag i fråga om begränsningen av uppsägningsrätten är att det ämbetsverk eller den enhet där tjänstemannen arbetar dras in.

I 7 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män sägs att direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden. I bestämmelsen konstateras uttryckligen att med diskriminering på grund av kön avses försättande i olika ställning av orsaker som föräntleds av havandeskap eller barnsbörd. Lagens 8 § gäller diskriminering i arbetslivet, och där föreskrivs när arbetsgivarens förfarande skall betraktas som sådan diskriminering som förbjuds i 7 §. Enligt 6 punkten anses förbjuden diskriminering förekomma bl.a. om ett anställningsförhållande sägs upp på grund av arbetstagarens kön.

Eftersom artikel 1 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan. Även tillägget motsvarar den finska lagstiftningen kan godkännas.

Enligt *artikel 8.3* skall ammande mödrar tillförsäkras tillräcklig ledighet för detta ändamål. Ledighet för amning enligt artikeln bör betraktas som avlönad arbetstid. Finland har inte godkänt motsvarande punkt i stadgan, vilken tagits in i oförändrad form i den reviderade stadgan.

Med hänsyn till längderna på moderskaps- och familjeledigheterna i vårt land har det inte ansetts nödvändigt att utfärda bestämmelser om sådan ledighet för amning som avses i punkten. De långa moderskapsledigheterna innebär att det inte heller nu är nödvändigt att utfärda bestämmelser om ledighet för amning.

På dessa grunder föreslås inte något godkännande av artikel 8.3.

I den reviderade stadgan har underpunkterna a och b i *artikel 8.4* i stadgan blivit separata punkter, punkterna 4 och 5. Punkterna gäller gravida kvinnor och kvinnor som nyligen har fött barn samt ammande mödrar. De skiljer sig från de tidigare underpunkterna genom att de i stället för skydd mot allmänt nattarbete begränsar sig till skydd med anledning av graviditet samtidigt som de på bredare basis än förut gäller allt nattarbete och inte bara industriarbete. Finland har inte godkänt motsvarande punkter i stadgan.

I artikel 8.4 förutsätts att parterna utfärdar bestämmelser för nattarbete avseende gravida kvinnor, kvinnor som nyligen har fött barn eller ammar. Motsvarande punkt 4 a gällde generellt reglering av nattarbete för kvinnor inom industrin. Punkten baserar sig på Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konvention nr 171 från 1990, som gäller nattarbete, samt på rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Finland har inte ratificerat ILO:s konvention.

Det finns inte några särskilda bestämmelser om gravida kvinnor, kvinnor som nyligen fött barn eller ammande mödrar. Moderskaps- och föräldraledigheternas längd innebär att det i Finland i regel inte föreligger behov av specialreglering för kvinnor som nyligen fött barn eller ammar. Ett kategoriskt förbud mot nattarbete för gravida kvinnor skulle också strida mot lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

En allmän bestämmelse om nattarbete finns i 10 a § (1354/1988) lagen om skydd i arbete. I paragrafen sägs att en arbetstagare i nattarbete vid behov skall beredas tillfälle att byta arbetsuppgifter, om detta är möjligt med beaktande av omständigheterna och det med hänsyn till arbetstagarens personliga egenskaper är nödvändigt att byta arbetsuppgifter för att sådana risker skall kunna förebyggas, som förhållandena på arbetsplatsen eller arbetets art medför för arbetstagarens hälsa. Graviditet och amning är sådana personliga omständigheter som arbetsgivaren skall beakta i enlighet med paragrafen. Förpliktelsen enligt lagen om skydd i arbete att vid behov göra det möjligt för arbetstagaren att erhålla en hälsosam måltid under tiden för nattarbe-

tet innebär ett skydd för gravida arbetstagare.

Bestämmelser om arbetsgivarens arbetarskyddsförpliktelser gentemot gravida arbetstagare finns även i 2 kap. 3 § arbetsavtalslagen. I paragrafen sägs att om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, skall arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet.

Trots att det i vår lagstiftning inte finns bestämmelser som särskilt gäller nattarbete för gravida kvinnor, kvinnor som nyligen fött barn eller ammande mödrar, har nattarbete med tanke på deras säkerhet reglerats tillräckligt genom de allmänna bestämmelserna om nattarbete.

På dessa grunder föreligger inga hinder för ett godkännande av den ändrade artikel 8.4.

I den ändrade bestämmelsen i *artikel 8.5* förutsätts att parterna åtar sig att förbjuda att gravida kvinnor, kvinnor som nyligen har fött barn eller som ammar anlitas till gruvarbete under jord eller varje annat arbete som är olämpligt på grund av dess riskfyllda, ohälsosamma eller ansträngande art. Nytt är förpliktelsen att parterna skall vidta lämpliga åtgärder för att skydda dessa kvinnors rättigheter i frågor som rör anställningen. Den tidigare motsvarande bestämmelsen i underpunkt b, som Finland inte godkänt, gällde förbud mot att anlita kvinnlig arbetskraft för olämpliga arbetsuppgifter.

Till arbetsgivarens allmänna arbetarskyddsförpliktelser hör att beakta arbetstagarnas personliga egenskaper. Arbetstagarens graviditet är en sådan personlig egenskap som skall beaktas vid bedömningen av att arbetstagarens hälsa inte tar skada av arbetet.

Enligt 10 § 3 mom. lagen om skydd i arbete skall gravida kvinnor vid behov ha möjlighet att vila i vilorummet eller något annat lämpligt utrymme. Detaljerade bestämmelser om avvärijande av risk för genetiska skador och fosterskador samt fara för fortplantningen som orsakas i arbete finns i statsrådets beslut 1043/1991.

Bestämmelser om särskild moderskapsledighet finns i 4 kap. 1 § arbetsavtalslagen

samt om särskild moderskapspenning i 4 och 14 § (1500/1995) och 23 g § (1192/1990) sjukförsäkringslagen. Enligt 23 g § sjukförsäkringslagen betalas särskild moderskapspenning till en försäkrad som är gravid, om hennes arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa. En förutsättning är att för den försäkrade inte kan ordnas annat arbete på det sätt som avses i 2 kap. 3 § 2 mom. arbetsavtalslagen och att hon av den orsaken måste vara borta från arbetet.

Även i statens, kommunens och kyrkans allmänna tjänstekollektivavtal bestäms om särskild moderskapsledighet.

Trots att vår lagstiftning garanterar ett allmänt skydd på hög nivå för dem som är gravida, som nyligen har fött barn eller som ammar, saknas ett sådant individualiserat förbud som förutsätts i den reviderade stadgan och enligt vilket gravida kvinnor, kvinnor som nyligen har fött barn eller som ammar inte skall få utföra arbete som är olämpligt på grund av dess riskfyllda, ohälsosamma eller ansträngande art. Förbudet mot att låta kvinnor arbeta i gruvarbete under jord har upphävts som stridande mot jämställdhetspolitiken i vårt land. Punkten motsvarar inte heller kraven enligt jämställdhetslagstiftningen i Finland eller den moderna jämställdhetsuppfattningen och jämställdhetsutvecklingen. Den ovillkorliga ordalydelsen i artikeln innebär att de krav som uppställs i punkten begränsar kvinnornas lika möjligheter till arbete och därmed kan leda till att kvinnor diskrimineras i arbetslivet.

På dessa grunder föreslås inte något godkännande av artikel 8.5.

## Artikel 9 **Rätt till yrkesvägledning**

*Artikel 9* förutsätter att parterna inrättar eller främjar kostnadsfria och individuella yrkesvägledningstjänster. Artikeln motsvarar artikel 9 i stadgan som Finland har godkänt.

Den arbetskraftsservice som staten ordnar och utvecklar i Finland är förenad med yrkesvägledningsservice som är tillgänglig för alla. Bestämmelserna i 7 § lagen om arbetskraftsservice gäller yrkesvägledning. Statens



yrkesvägledningsservice är avgiftsfri för enskilda kunder.

I 30 § lagen om grundläggande utbildning (628/1998) sägs att den som deltar i utbildning har under arbetsdagarna rätt att få undervisning enligt läroplanen samt elevhandledning. Enligt 22 § 1 mom. gymnasielagen (629/1998) och 29 § 1 mom. lagen om yrkesutbildning (630/1998) har en studerande rätt att få undervisning enligt läroplanen samt studiehandledning.

Undervisning enligt lagen om grundläggande utbildning, gymnasielagen och lagen om yrkesutbildning är avgiftsfri. Inom utbildning för yrkesexamen och specialyrkesexamen samt inom övrig tilläggsutbildning kan skäliga avgifter uppbäras hos studerandena.

Eftersom artikel 9 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

#### Artikel 10 Rätt till yrkesutbildning

I artikel 10 bestäms om rätten till yrkesutbildning. Artikeln har kompletterats med en ny punkt 4, och den tidigare punkt 4 har blivit punkt 5. Finland har godkänt artikel 10 i stadgan i dess helhet. Finland har också ratificerat Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konvention nr 142 som gäller yrkesvägledning och yrkesutbildning vid utvecklingen av mänskliga resurser.

Enligt artikel 10.1 skall yrkesutbildning ordnas för alla, däribland handikappade, i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarorganisationer och tillträde skall ges till högre yrkesutbildning och universitetsutbildning uteslutande på grundval av individens lämplighet. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

I 16 § 2 mom. grundlagen sägs att det allmänna skall, enligt vad som närmare bestäms genom lag, säkerställa lika möjligheter för var och en att oavsett medellöshet enligt sin förmåga och sina särskilda behov få även annan än grundläggande utbildning samt utveckla sig själv. Enligt 18 § 2 mom. skall bestämmelser om rätten till sysselsättningsfrämjande utbildning utfärdas genom lag.

I lagen om yrkesutbildning bestäms om grundläggande yrkesutbildning för unga och vuxna. Bestämmelser om annan utbildning för vuxna än grundläggande yrkesutbildning finns i lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (631/1998).

Enligt 2 § lagen om yrkesutbildning är syftet med yrkesutbildningen att höja befolkningens yrkeskunnande, utveckla arbetslivet och svara mot dess behov av kunnande samt främja sysselsättningen. Syftet med lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning är att höja den vuxna befolkningens yrkeskunnande, ge de studerande färdigheter för att utöva ett självständigt yrke, utveckla arbetslivet och främja sysselsättningen samt stödja livslångt lärande.

Dimensioneringen av utbildningsutbudet avser att erbjuda hela årsklassen utbildning efter grundskolan. Utbildningsutbudets mål har fastställts i utvecklingsplanen för utbildning och forskning 1999—2004, som statsrådet godkänt.

Enligt 4 § lagen om yrkesutbildning ger yrkesinriktade grundexamina behörighet för fortsatta studier vid universitet och yrkeshögskolor enligt vad som bestäms genom förordning och universitetet eller yrkeshögskolan beslutar på basis av studerandens studieprogram.

I 20 § lagen om yrkesutbildning sägs att studerande som till följd av handikapp, sjukdom, försenad utveckling, störningar i känslolivet eller annan orsak är i behov av särskilda undervisnings- eller elevvårdstjänster får specialundervisning. I 3 § 2 mom. sägs att för handikappade studerande kan ordnas undervisning och handledning i tränings- och rehabiliteringssyfte. För invandrare kan dessutom ordnas utbildning som förbereder för den grundläggande yrkesutbildningen enligt vad som bestäms genom förordning.

Eftersom artikel 10.1 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt artikel 10.2 gäller det att inrätta eller främja lärlingssystem och andra anordningar för utbildning av unga i olika yrken. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

I lagen om yrkesutbildning finns också bestämmelser om läroavtalsutbildning. Med lä-

roavtalsutbildning avses utbildning som huvudsakligen ordnas på arbetsplatsen och som grundar sig på ett skriftligt arbetsavtal för viss tid som ingås mellan en studerande som fyllt 15 år och arbetsgivaren. En förutsättning är dock att läroavtalsutbildningen ordnas så som föreskrivs i lag.

Eftersom artikel 10.2 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt *artikel 10.3* skall parterna i mån av behov inrätta eller främja tillräckliga och lättillgängliga anordningar för utbildning av vuxna arbetstagare samt sådana särskilda anordningar för omskolning av vuxna arbetstagare som betingas av nya tendenser i arbetslivet. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

Syftet med lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning är att upprätthålla och höja den vuxna befolkningens yrkeskunnande, ge de studerande färdigheter för att utöva ett självständigt yrke, utveckla arbetslivet och främja sysselsättningen samt stödja livslångt lärande.

Lagen om arbetskraftspolitisk vuxenutbildning syftar till att anskaffa utbildning för vuxenbefolkningen och att därigenom på arbetsmarknaden främja och upprätthålla balansen mellan efterfrågan och utbudet på arbetskraft samt bekämpa arbetslösheten och avhjälpa bristen på arbetskraft.

Enligt lagen om studieledighet (273/1979) har en arbetstagare eller en tjänsteman rätt att på vissa villkor erhålla studieledighet sammanlagt högst två år under fem år.

I arbetsavtalslagen bestäms om arbetsgivarens utbildningsskyldighet när arbetstagare måste permitteras eller sägas upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. Det gäller då att i första hand försöka ordna utbildning för arbetstagarna. Motsvarande bestämmelse finns i 27 § statstjänstemannalagen. I arbetsavtalslagen finns också bestämmelser om rätten till extra arbete och utbildning för dem som utför deltidsarbete.

Med stöd av lagen om samarbete inom företag (725/1978) omfattar samarbetsfördraget ärenden som gäller utbildning inom ett företag, även som ett alternativ för att minska på arbetskraften. Motsvarande bestämmelse

finns även i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988).

Eftersom artikel 10.3 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt den nya bestämmelsen i *artikel 10.4* åtar sig parterna att vid behov inrätta och främja särskilda åtgärder för rehabilitering och återanpassning till arbetslivet av långtidsarbetslösa.

I 16 § sysselsättningslagen bestäms om främjande av sysselsättningen av arbetslösa och arbetskraftsservicens förstahandskarakter. Enligt bestämmelsen kan en arbetssökandes sysselsättande stödas med hjälp av sysselsättningsanslag, om han eller hon inte ens med effektiverade åtgärder har kunnat sysselsättas. Enligt lagen skall sysselsättningsanslagen särskilt inriktas på sysselsättning av unga och långtidsarbetslösa, förebyggande av långtidsarbetslöshet och främjande av en regionalt balanserad sysselsättning.

Enligt 2 § sysselsättningsförordningen (1363/1997) avses med långtidsarbetslös en person som utan avbrott har varit arbetslös arbetssökande vid en arbetskraftsbyrå i tolv månader eller en person som har varit arbetslös arbetssökande vid en arbetskraftsbyrå i flera arbetslöshetsperioder som sammanlagt omfattat minst tolv månader, och som på grundval av den tid arbetslösheten totalt har varat kan jämföras med en person som utan avbrott har varit arbetslös i tolv månader.

I 17 § sysselsättningsförordningen sägs att sysselsättningspolitiskt projektstöd kan beviljas för främjande av sysselsättningen och förhindrande av utslagning för projekt med vilkas hjälp ordnas nya möjligheter till arbete för arbetslösa arbetssökande och vidtas andra åtgärder som främjar deras möjligheter att få arbete.

Lagen om stödande av arbetslösas frivilliga studier (1402/1997) tryggar utkomsten för en arbetslös person som söker sig till frivillig utbildning som främjar hans eller hennes yrkesfärdigheter.

Eftersom den finska lagstiftningen motsvarar kraven i artikel 10.5 föreslås ett godkännande.

Enligt *artikel 10.5* gäller det att på lämpligt sätt söka se till att tillgängliga anordningar

till fullo utnyttjas. Finland har godkänt motsvarande artikel 10.4 i stadgan.

Som exempel på lämpliga sätt nämns i artikel 10.5 att sänka eller avskaffa avgifter (*underpunkt a*), att bevilja ekonomiskt stöd (*underpunkt b*), att i den normala arbetstiden inräkna tid som arbetstagaren på arbetsgivarens begäran under anställningen använder till kompletterande utbildning (*underpunkt c*), att säkerställa såväl effektiviteten i lärlingssystemet och övriga utbildningsanordningar för unga arbetstagare som ett tillräckligt skydd för unga arbetstagare överhuvudtaget (*underpunkt d*). Avsikten är dock inte att exempelförteckningen skall vara uttömmande.

Enligt lagen om yrkesutbildning är grundläggande yrkesutbildning i regel avgiftsfri. Även arbetskraftsutbildning enligt lagen om arbetskraftsservice är avgiftsfri. Enligt lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning får skäligen avgifter uppbäras för yrkesinriktad tilläggsutbildning.

Bestämmelser om studiestöd finns i lagen (65/1994) och förordningen (260/1994) om studiestöd. Studiestödet består av studiepenning, bostadstillägg och statsborgern för studielån.

I arbetstidslagen finns en allmän definition av den tid som skall inräknas i arbetstiden. Några särskilda bestämmelser om den tid som används för kompletterande utbildning finns inte. Deltagande i utbildning kan räknas som uppfyllande av arbetsförpliktelser, och sålunda inräknas i arbetstiden, då deltagandet i utbildningen är obligatoriskt och utbildningen är sådan att det är nödvändigt för arbetstagaren att delta för att han eller hon skall kunna klara av sina arbetsuppgifter. Också enligt arbets- och tjänstekollektivavtalen jämställs deltagande i utbildning och sådan lagstadgad utbildning som ett yrke kräver med arbete som räknas in i arbetstiden.

De viktigaste bestämmelserna om arbetarskydd skall tillämpas på unga arbetstagare finns i lagen om unga arbetstagare och i lagen om skydd i arbete (299/1958). Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar att lagarna iakttas. Dessutom skall arbetsministeriets beslut om lätta arbeten lämpliga för unga (1431/1993) och arbetsministeriets beslut om

arbeten som är farliga för unga arbetstagare (756/1996) tillämpas.

Eftersom motsvarande artikel 10.4 i stadgan har godkänts av Finland måste också artikel 10.5 godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

#### Artikel 11 **Rätt till skydd för den enskildes hälsa**

*I artikel 11* föreskrivs rätt till skydd för den enskildes hälsa. Finland har godkänt motsvarande artikel i stadgan. Punkt 3 har kompletterats med ett omnämnande av förebyggande av olycksfall. Varje stat får dock själv bestämma om sina förfaranden för att förebygga olycksfall.

Parterna förbinder sig, antingen direkt eller i samarbete med offentliga eller privata organisationer, att vidta de åtgärder som är nödvändiga bl.a. för att så långt som möjligt undanröja orsakerna till ohälsa (*punkt 1*), att lämna råd och upplysningar för befrämjande av god hälsa (*punkt 2*) och att så långt som möjligt förebygga uppkomsten av epidemier, folksjukdomar och andra sjukdomar samt olycksfall (*punkt 3*).

I den finska lagstiftningen finns bestämmelser om undanröjande av orsakerna till sjukdomar bl.a. i hälsoskyddslagen (762/1994). Bestämmelser om hälsorådgivning och hälsofostran finns bl.a. i folkhälsolagen (66/1972), lagen om folkhälsoinstitutet (828/1981), lagen om åtgärder för inskränkande av tobaksrökning (693/1976), lagen om avbrytande av havandeskap (239/1970), steriliseringslagen (283/1970), lagen om missbrukarvård (41/1986) och i lagen om nykterhetsarbete (828/1982). Bestämmelser om förebyggande av smittsamma sjukdomar (epidemier), folksjukdomar och andra sjukdomar finns bl.a. i lagen om smittsamma sjukdomar (583/1986), folkhälsolagen (66/1972), läkemedelslagen (395/1987), alkohollagen (1143/1994), lagen om åtgärder för inskränkande av tobaksrökning (693/1976) och lagen om företagshälsovård.

Eftersom artikel 11 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

## Artikel 12 Rätt till social trygghet

*Artikel 12* gäller rätten till social trygghet. Parterna förbinder sig att inrätta och upprätthålla ett system för social trygghet (*punkt 1*), att bibehålla det sociala trygghetssystemet på en tillfredsställande nivå som åtminstone är likvärdig med den som fordras för ratificering av den europeiska balken om social trygghet (*punkt 2*), att sträva efter att fortlöpande förbättra det sociala trygghetssystemet (*punkt 3*). Med hänsyn till likabehandling av parternas medborgare förbinder sig parterna att bl.a. ingå bilaterala eller multilaterala överenskommelser för att säkerställa a) lika behandling av en parts egna medborgare och medborgare i ett annat land, som är part, i fråga om social trygghet och b) den enskildes rätt att erhålla, behålla eller återfå ersättning från system för social trygghet genom t.ex. sammanläggning av försäkrings- eller anställningsperioder som fullgjorts enligt lagstiftningen i olika parter (*punkt 4*). Finland har förbundit sig att iaktta motsvarande artikel i stadgan.

Enligt tillägget till den reviderade stadgan innebär orden ”med förbehåll för de villkor som stadgas i ifrågavarande överenskommelser” i det inledande stycket till punkt 4 bl.a. att en part med avseende på förmåner som utbetalas oberoende av om försäkringspremier har betalats eller ej, får uppställa krav om bosättning under viss tid innan den beviljar medborgare i annan part sådana förmåner. Denna bestämmelse har särskild betydelse för den sociala trygghet som bygger på bosättning i Finland.

I 19 § 1 mom. grundlagen sägs att alla som inte förmår skaffa sig den trygghet som behövs för ett människovärdigt liv har rätt till oundgänglig försörjning och omsorg. Enligt 19 § 2 mom. skall var och en genom lag garanteras rätt att få sin grundläggande försörjning tryggad vid arbetslöshet, sjukdom, arbetsoförmåga och under ålderdomen samt vid barnafödelse och förlust av en försörjare. Bestämmelsen förutsätter att lagstiftningen tryggar den grundläggande försörjningen i de situationer som avses i bestämmelsen. I Finland sköts detta skydd som ett centralt led i det sociala trygghetssystemet genom socialförsäkringen. Rättigheterna har tryggats när-

mast genom sjukförsäkringslagen, lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/1984), folkpensionslagen (347/1956), familjepensionslagen (38/1969), lagen om pension för arbetstagare (395/1961) och genom övriga arbetspensionslagar samt lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948).

Artiklarna i stadgan och i den reviderade stadgan avviker från varandra bara i fråga om fördragshänvisningen i punkt 2. Enligt stadgan skall den sociala tryggheten vara på en nivå som åtminstone är likvärdig med den som fordras i Internationella arbetsorganisationens konvention nr 102 om miniminivån på den sociala tryggheten. Enligt den reviderade stadgan förbinder parterna sig att bibehålla det sociala trygghetssystemet på en tillfredsställande nivå som åtminstone är likvärdig med den som fordras för ratificering av den europeiska balken om social trygghet (European Code of Social Security, ETS nr 48). Institutionerna för tillsynen över stadgan har dock konstaterat att det sociala trygghetssystemet i Finland befinner sig på en sådan nivå som förutsätts i Internationella arbetsorganisationens konvention nr 102. Det finns inte några detaljerade utredningar om förhållandet mellan nivån på det sociala trygghetssystemet i Finland och den europeiska balken om social trygghet, men den nivå som förutsätts i balken avviker inte i väsentlig mån från den nivå som förutsätts i ILO:s konvention.

En klart högre nivå på den sociala tryggheten förutsätts däremot i den reviderade europeiska balken om social trygghet (European Code of Social Security (revised), ETS nr 130). I den förklarande rapporten till den reviderade stadgan har det ansetts att strävan enligt punkt 3 att fortlöpande förbättra det sociala trygghetssystemet avser just den nivå på den sociala tryggheten som skrivits in i den reviderade balken. Än så länge har inte enda stat ratificerat den reviderade balken. Finland har dock undertecknat den.

Finland har ingått överenskommelser om social trygghet med ett flertal av medlemsstaterna i Europarådet och med iakttagande av den princip som uttrycks i punkt 4. Ambitionen är alltså att upprätta ett så övergripande nätverk av överenskommelser om social trygghet som möjligt.

Eftersom artikel 12 i stadgan har godkänts av Finland måste den också i sin nya lydelse godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

#### Artikel 13 **Rätt till social och medicinsk hjälp**

Enligt *artikel 13* skall parterna trygga rätten till social och medicinsk hjälp. Finland har godkänt motsvarande artikel i stadgan.

Parterna åtar sig att se till att alla som saknar tillräckliga medel får nödvändig hjälp samt, vid sjukdom, den vård deras tillstånd kräver (*punkt 1*). Personer som åtnjuter sådan hjälp får inte av den anledningen vidkännas inskränkning i sina politiska eller sociala rättigheter (*punkt 2*). Alla skall kunna få den rådgivning och personliga hjälp av behöriga offentliga eller privata institutioner som behövs (*punkt 3*). Parterna åtar sig i överensstämmelse med förpliktelserna enligt den europeiska konventionen om social och medicinsk hjälp att vid tillämpningen av de i punkterna 1—3 åsyftade bestämmelserna inte göra någon åtskillnad mellan egna medborgare och medborgare i annan part som lagligen uppehåller sig inom deras territorier (*punkt 4*).

I tillägget till den reviderade stadgan bestäms att länder som inte är parter i europeiska konventionen om social och medicinsk hjälp får ratificera denna punkt under förutsättning att de beviljar medborgare i övriga parter en behandling som står i överensstämmelse med bestämmelserna i nämnda konvention.

Enligt lagen om utkomststöd (1412/1997) gäller rätten till utkomststöd var och en som är i behov av stöd och inte kan få sin utkomst genom förvärsarbete, verksamhet som företagare, med hjälp av andra förmåner som tryggar utkomsten, genom andra inkomster eller tillgångar. Kommunen är enligt lag skyldig att bevilja alla som vistas i kommunen utkomststöd, även utlänningar som lagligen vistas i Finland när villkoren enligt lagen uppfylls.

Anordnandet av hälso- och sjukvårdstjänster baserar sig på folkhälsolagen, lagen om specialiserad sjukvård och vissa andra lagar

gällande anordnande av hälso- och sjukvård. Kommunerna är skyldiga att tillhandahålla hälso- och sjukvårdstjänster. Skyldigheten gäller i första hand kommunens egna invånare. Rätten till brådskande vård har dock tryggats genom särskilda bestämmelser. Enligt folkhälsolagen åligger det kommunen att inom folkhälsoarbetet oberoende av patientens boningsort ordna brådskande, öppen sjukvård. Enligt lagen om specialiserad sjukvård skall den som är i brådskande behov av sjukvård alltid beredas sjukvård. Enligt lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (559/1994) gäller dessutom att yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården som är verksamma i Finland alltid skall hjälpa den som är i brådskande behov av vård.

Genom överenskommelser om social trygghet har sjukvården för utlänningar som vistas i Finland ombesörjts i fråga om vissa medlemsstater i Europarådet. Finland har dessutom ratificerat den europeiska överenskommelsen om utgivande av sjukvård till personer vid tillfällig vistelse (FördrS 58/1986).

Den rätt till hälso- och sjukvård som avses i artikeln gäller bara sådana situationer där en person inte kan få den hjälp han eller hon behöver på grund av att han eller hon saknar medel. Rätten enligt artikeln sträcker sig förutom till sådana medborgare i medlemsstaterna i Europarådet som bor i Finland även till dem som vistas här. De skall få brådskande vård och första hjälp inom den kommunala hälso- och sjukvården. Den som inte kan betala avgifterna för den kommunala hälso- och sjukvården är berättigad till utkomststöd. Den som vägras utkomststöd har rätt att anföra besvär.

Eftersom artikel 13 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

#### Artikel 14 **Rätt att utnyttja sociala tjänster**

*Artikel 14* gäller rätten till sociala tjänster. Parterna förbinder sig att främja och ordna sociala tjänster (*punkt 1*) och att uppmuntra

enskilda individer samt frivilliga och andra organisationer att delta i att inrätta och vidmakthålla sådana tjänster (*punkt 2*). Finland har godkänt motsvarande artikel 14 i stadgan.

I 19 § 3 mom. grundlagen sägs att det allmänna skall, enligt vad som närmare bestäms genom lag, tillförsäkra var och en tillräckliga social-, hälsovårds- och sjukvårdstjänster samt främja befolkningens hälsa. Bestämmelser om socialservice och kommunens skyldighet att anordna socialservice finns i socialvårdslagen (710/1982).

I Finland kan även privata serviceproducenter tillhandahålla socialservice. Enligt lagen om planering av och statsandel för social- och hälsovården (67/1982) får kommunerna skaffa servicen som s.k. köpta tjänster.

Lagen om tillsyn över privat socialservice (603/1996) trädde i kraft vid ingången av 1997. Lagen tillämpas på privat socialservice som serviceproducenten tillhandahåller mot ersättning genom drivande av rörelse eller yrkesutövning. En serviceproducent som tillhandahåller service dygnet runt skall ha länsstyrelsens tillstånd innan verksamheten inleds eller ändras väsentligt. Länsstyrelsen skall också underrättas, om verksamheten upphör. Den som tillhandahåller annan socialservice än socialservice dygnet runt skall innan verksamheten inleds, ändras väsentligt eller upphör göra en skriftlig anmälan till den kommun där tjänsterna tillhandahålls.

Genom tillståndsförfarandet kan länsstyrelserna säkerställa att antalet anställda och utbildningsnivån samt lokalerna och utrustningen är tillbörliga med hänsyn till den planerade verksamhetens kvalitet och omfattning. Den utökade myndighetstillsynen har motiverats med säkerställande av klientens ställning och servicens kvalitet.

Eftersom artikel 14 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

**Artikel 15 Funktionshindrade personers rätt till oberoende, social integrering och deltagande i samhällslivet**

*Artikel 15* syftar till att trygga funktionshindrade personers rätt till oberoende, social

integrering och deltagande i samhällslivet. Finland har godkänt artiklarna 15.1 och 15.2 i stadgan, vilka har ändrats och kompletterats med en ny punkt 3 i den reviderade stadgan. Nivån på skyddet för funktionshindrade personer har utvidgats jämfört med motsvarande artikel i stadgan.

Syftet med Finlands handikappolitik är att i enlighet med Förenta Nationernas standardregel främja lika möjligheter för handikappade och deras deltagande i samhällslivet. Den social- och arbetskraftspolitiska huvudstrategin är att integrera de handikappade i första hand på den öppna arbetsmarknaden samt i de allmänna service- och utbildningssystemen. I lagstiftningen bestäms särskilt om anordnandet av specialtjänster för handikappade så, att de kompletterar de allmänna tjänsterna. De tjänster som handikappade behöver säkerställs enligt principen om sektorsansvar, vilket innebär lagstiftning för olika sektorer och delegerat ansvar.

Den ändrade *artikel 15.1* förpliktar parterna att vidta nödvändiga åtgärder för att bereda funktionshindrade vägledning, undervisning och yrkesutbildning, när så är möjligt inom ramen för de allmänna systemen, eller, när detta inte är möjligt, genom statliga eller privata specialinstitutioner.

Utbildningslagstiftningen (628—635/1998) revideras den 1 januari 1999. Enligt lagstiftningen om grundläggande utbildning och yrkesutbildning har alla elever och studerande lika rätt till undervisning. Vid behov ordnas undervisningen för handikappade i form av specialundervisning, som ges i samband med den övriga undervisningen, i särskilda undervisningsgrupper eller vid särskilda läroanstalter. Enligt den nya lagstiftningen skall en individuell plan för hur undervisningen skall ordnas göras upp för alla som deltar i specialundervisning.

Enligt lagen om rehabilitering som ordnas av folkpensionsanstalten (619/1991) skall Folkpensionsanstalten ordna sådan yrkesutbildning eller yrkesträning som handikappade behöver, om utbildning eller träning inte har ordnats med stöd av någon annan lagstiftning. Under utbildnings- eller träningstiden betalas utkomstskydd enligt lagen om rehabiliteringspenning (611/1991).

Arbetsförvaltningen ordnar yrkesvägled-

ningservice i de lokala arbetskraftsbyråerna. Servicen är också tillgänglig för handikappade. Vid behov kan arbetsförvaltningen som stöd för vägledningsservicen ordna undersökningar om hälsotillståndet och andra undersökningar samt undersökningar för att utreda arbets- och utbildningsförutsättningarna och yrkeslämpligheten.

Eftersom artikel 15.1 i stadgan har godkänts av Finland måste den också i sin nya lydelse godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan. Den finska lagstiftningen hindrar inte heller att de delar av punkten som innehåller nya bestämmelser godkänns.

Enligt den ändrade *artikel 15.2* förbinder sig parterna att främja funktionshindrade personers tillgång till anställning med alla medel som syftar till att uppmuntra arbetsgivare att anställa och i sin tjänst behålla funktionshindrade och att anpassa arbetsförhållandena till de funktionshindrades behov eller, då funktionshindrets art omöjliggör detta, genom att tillhandahålla skyddat arbete.

I lagen om arbetskraftsservice föreskrivs om servicens primära funktion så, att personer om möjligt i första hand skall sysselsättas med hjälp av arbetskraftsservicen och i andra hand med hjälp av sysselsättningsanslag enligt sysselsättningslagen. Staten främjar handikappades möjligheter att få arbete i första hand med hjälp av yrkesinriktad rehabiliteringsservice och stödåtgärder. Enligt lagen om arbetskraftsservice skall arbetsförvaltningen ordna yrkesinriktad rehabilitering som syftar till att främja yrkesplaneringen för handikappade samt handikappades möjligheter att finna arbete och behålla sitt arbete. Med handikappade avses personer vilkas möjligheter att få lämpligt arbete, behålla sitt arbete eller avancera har försvagats betydligt på grund av kroppsskada, sjukdom eller lyte som konstaterats på tillbörligt sätt.

Enligt lagen om arbetskraftsservice har arbetslösa arbetssökande från och med den 1 januari 1998 rätt till en plan för arbetssökande som görs upp i samarbete med arbetskraftsbyrån. Rätten gäller även handikappade arbetssökande samt pensionerade handikappade som får folkpension med stöd av 22 § 2 mom. folkpensionslagen (697/1964). I planen överenskomms om åtgärder som främjar sys-

selsättning av den arbetssökande. Planen för arbetssökande skall göras upp senast när kunden har varit arbetslös i fem månader.

I jämförelse med tjänsterna är sysselsättning med hjälp av sysselsättningsstöd som betalas till arbetsgivaren av sekundär karaktär och verkställs enligt prövning. Till arbetsgivaren kan betalas sysselsättningsstöd för anställning av en arbetslös handikappad för högst två år. Sysselsättningsstödet kan kombineras med arbetskraftsutbildning och rehabilitering så att servicehelheten omfattar högst två år. Arbetsgivaren kan också på ansökan beviljas ekonomiskt stöd för sådana arrangemang i arbetsförhållandena som bidrar till att en handikappad person kan placeras i arbete och hållas kvar i arbetet.

Med stöd från Europeiska socialfonden har dessutom nya sysselsättningsmodeller utvecklats för att stöda de handikappades förberedelser inför den öppna arbetsmarknaden.

Riksdagen har 1998 godkänt regeringens proposition med förslag till lagstiftning om främjande av handikappades sysselsättning och utbildning (RP 87/1998). I propositionen föreslogs ändringar i lagen om rehabiliteringspenning, folkpensionslagen och lagen om handikappbidrag. Lagstiftningen trädde i kraft den 1 augusti 1999. Syftet med lagstiftningen är att alla unga handikappade i åldern 16-18 år tillförsäkras möjlighet till yrkesutbildning och större rehabiliteringspenning än tidigare. En handikappad som får enbart invaliditetspension enligt folkpensionslagen kan dessutom låta pensionen vila i högst två år (lag om ändring av folkpensionslagen, 837/1998). För att det skall vara lönsammare för en handikappad att arbeta än att åtnjuta pension, betalas handikappstöd till ett belopp som är lika stort som specialhandikappbidraget (s.k. sporrande stöd, lag om ändring av lagen om handikappbidrag, 838/1998). Ändringen av lagen om rehabiliteringspenning (836/1998) gör det möjligt att för tiden för läroavtalsutbildning betala rehabiliteringspenning till den som är handikappad och vars arbetsförmåga väsentligt har försvagats på grund av sjukdom, lyte eller kroppsskada. Rehabiliteringspenningen betalas till arbetsgivaren till den del arbetsgivaren betalar lön. Lagändringen innebär att rehabiliteringspenning kan betalas även för stödjande av yrkes-

inriktad rehabilitering och förebyggande av övergången till invaliditetspension för sådana 16—17-åringar vars arbetsförmåga väsentligt har försvagats på grund av sjukdom, lyte eller kroppsskada och som behöver fördjupad handledning och rehabilitering. Dessutom förutsätts att en personlig studie- och rehabiliteringsplan har uppgjorts för honom eller henne.

Regeringens proposition om främjande av möjligheterna för handikappade att få arbete (RP 169/2001) avläts till riksdagen den 5 oktober 2001. I lappaketet ingick följande lagförslag: lag om ändring av socialvårdslagen, lag om upphävande av 22 § 2 mom. lagen om service och stöd på grund av handikapp, lag om ändring av folkpensionslagen, lag om ändring av 2 § lagen om handikappbidrag, lag om ändring av 5 a § lagen om rehabiliteringspenning och lag om ändring av 15 och 19 § sjukförsäkringslagen. Syftet med propositionen är att förbättra handikappades och funktionshindrades förutsättningar att få arbete och att öka deras deltagande i arbetslivet så att de kommer närmare förvärvsfrekvensen bland den övriga befolkningen. Lagarna avses träda i kraft den 1 april 2002.

Kommunerna och samkommunerna ordnar anställningsbaserat skyddat arbete för handikappade samt vårdrelationsbaserad arbetsaktivitet för utvecklingshämmande.

Finland har godkänt artikel 15.2 i stadgan. Artikel 15.2 måste sålunda också godkännas i sin nya lydelse med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan. Den finska lagstiftningen hindrar inte heller att de delar av punkten som innehåller nya bestämmelser godkänns.

Enligt den nya bestämmelsen i *artikel 15.3* bör de funktionshindrades fullständiga sociala integration och deltagande i samhällslivet främjas, särskilt genom medel - inbegripet tekniska hjälpmedel - som syftar till att övervinna hinder för informationsutbyte och rörlighet, och deras tillgång till transportmedel, bostäder, kulturell verksamhet och fritidssysselsättning möjliggöras.

Enligt det handikappolitiska synsätt som anammats i Finland omfattar främjandet av de handikappades arbets- och funktionsförmåga samt deras möjligheter att klara sig på egen hand även tillräcklig service för handi-

kappade, hjälpmedel, utnyttjande av kommunikationstekniska och andra tekniska möjligheter samt utvecklande av en hinderfri boende- och livsmiljö.

Kommunen ansvarar för anordnandet av tjänster för handikappade och för social- och hälsovården i övrigt. Syftet är att trygga ett så normalt och självständigt liv som möjligt för de funktionshindrade. Genom lagen om service och stöd på grund av handikapp (380/1987) garanteras gravt handikappade personer subjektiv rätt till transport- och tolktjänster, serviceboende samt sådana ändringsarbeten i bostaden som är nödvändiga för att de handikappades självständighet och möjligheter att delta skall kunna stödjas på ett effektivt sätt. Kommunikationsmöjligheterna har förutom genom tolkservice utvecklats bl.a. genom utnyttjande av den nya informationstekniken samt genom dagliga nyheter på teckenspråk i en riksomfattande televisionskanal.

Markanvändnings- och bygglagstiftningen styr verksamheten i riktning mot bebyggda miljöer som är fria från hinder och som lämpar sig för alla kategorier av användare. Boendemiljöer och boende utan hinder eftersträvas också genom olika finansiella stöd för reparationsåtgärder som undanröjer rörelsehinder. Finansiellt stöd beviljas av både statliga och kommunala medel.

Behovet av lättanvända trafikmedel ökar under de kommande decennierna när åldringarnas andel av befolkningen ökar. Förutom transportservicesystemet har man inom lokaltrafiken tagit i bruk låggolvsutrustning och den spårbundna trafiken blir efter hand allt mera tillgänglig. Genom byggnadsförfattningar (80 § byggnadsförordningen samt delarna F1 och G3 i byggbestämmelsesamlingen) försöker man utveckla ett allt mera hinderfritt byggnadssätt.

Fritidssysselsättningarna är avsedda för hela befolkningen, även för handikappade. Olika kommunala förvaltningar och handikapporganisationer ordnar specialidrottsservice för handikappade och staten stöder dem med organisationsunderstöd. Även en del av biblioteken har god beredskap att betjäna handikappade kunder, och handikapporganisationerna erbjuder kultur- och fritidsaktiviteter för sina medlemmar. Även de riksom-



fattande handikapporganisationerna ordnar boende- och rehabiliteringsservice samt skyddat arbete för de handikappade.

Riktlinjerna för handikappolitiken i Finland motsvarar kraven i den reviderade stadgan.

Den finska lagstiftningen överensstämmer med artikel 15.3 och därför föreslås ett godkännande.

#### Artikel 16 **Familjens rätt till socialt, rättsligt och ekonomiskt skydd**

*Artikel 16* gäller familjens rätt till socialt, rättsligt och ekonomiskt skydd. Parterna för binder sig vid detta med sådana medel som sociala förmåner och familjebidrag, skattepolitiska åtgärder, byggande av familjebostäder, bidrag till nygifta samt andra ändamålsenliga åtgärder. Enligt tillägget till den reviderade stadgan skall det skydd som avses i artikeln anses täcka familjer med en ensamstående förälder.

Finland har godkänt motsvarande artikel 16 i stadgan.

Enligt andra meningen i 19 § 3 mom. grundlagen skall det allmänna stödja familjerna och andra som svarar för omsorgen om barn så att de har möjligheter att trygga barnens välfärd och individuella uppväxt.

Sedan början av 1970-talet har vården av små barn varit ett viktigt familjepolitiskt utvecklingsobjekt i Finland. På den tiden garanterades möjligheterna att utveckla dagvårdssystemet genom en särskild lagstiftning (lag 36/1973 och förordning 239/1973 om barndagvård). Systemet med vård av små barn har kompletterats med rätt för barnens föräldrar att för barn under tre år välja antingen en kommunal dagvårdsplats eller stöd för vård av barn i hemmet. Enligt lagen om barndagvård skall kommunen se till att av kommunen anordnad eller övervakad barndagvård står till buds i den omfattning och med sådana verksamhetsformer som behovet därav inom kommunen förutsätter. Från ingången av 1996 har alla barn under skolåldern varit berättigade till en kommunal dagvårdsplats. Föräldrarna kan också få stöd för privat vård av barn om de väljer en privat vårdare eller vård som ordnas vid ett privat daghem.

Förmåner i anslutning till vård av små barn är även moderskapsunderstöd enligt lagen om moderskapsunderstöd (477/1993) och moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen.

Allmänna utgifter för omvårdnaden av barn ersätts via barnbidrag. Ensamförsörjande har rätt till förhöjt barnbidrag. Olika former av socialförsäkring omfattar dessutom barnförhöjningar som beviljas föräldrar till minderåriga barn. Underhållsstöd enligt lagen om underhållstrygghet (671/1998) betalas till barn som inte får tillräckligt underhåll av båda föräldrarna. Underhållsskyldiga har rätt till underhållsskyldighetsavdrag vid beskattningen. I övrigt har de familjepolitiska avdragen vid beskattningen slopats. Utkomststöd är en ekonomisk stödform i sista hand, och det syftar till att trygga familjens utkomst.

Det bostadspolitiska stödet för barnfamiljer utgör ett viktigt led i utjämningen av familjekostnaderna. Stödformer avsedda för barnfamiljer är det allmänna bostadsbidraget samt bostadslån och räntestöd som betalas av medel ur statens bostadsfond. Stöden är delvis produktionsstöd och delvis stöd för boendekostnader. Det allmänna bostadsbidraget graderas starkt enligt familjens storlek, boendeutgifterna och bostadens storlek. Enligt socialvårdslagen kan bostäder av särskilda skäl ordnas även som en åtgärd inom socialvården. Också barnskyddslagen (683/1983) förpliktar kommunen att ordna en bostad som motsvarar familjens behov, om behovet av barnskydd beror på bristfälliga boendeförhållanden eller avsaknad av bostad.

Finland har godkänt artikel 15.1 i stadgan. Artikeln måste sålunda också godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

#### Artikel 17 **Minderårigas rätt till socialt, rättsligt och ekonomiskt skydd**

*Artikel 17* gäller barn och ungas rätt till socialt, rättsligt och ekonomiskt skydd. Motsvarande artikel i stadgan, som Finland har godkänt, gäller mödrars och barns rätt till socialt och ekonomiskt skydd. Bestämmelsen i

den reviderade stadgan tryggar barns och ungas ställning överlag, inte bara deras rättigheter i arbetslivet.

Enligt tillägget till den reviderade stadgan gäller artikeln alla personer under 18 år, om inte något annat följer av den nationella lagstiftningen eller de övriga relevanta bestämmelserna i den reviderade stadgan.

Parterna förbinder sig att vidta åtgärder för att säkerställa att barn och unga får den omvårdnad, hjälp, undervisning och yrkesutbildning de behöver, särskilt genom att ombesörja att ändamålsenliga institutioner och service inrättas (*artikel 17.1 a*).

Enligt barnskyddslagen har barn rätt till en trygg och stimulerande uppväxtmiljö samt till en harmonisk och mångsidig utveckling. Barn har företrädesrätt till särskilt skydd. Målet är att barnet under alla förhållanden får en sådan vård som föreskrivs i lagen angående vårdnad om barn och umgängesrätt (361/1983). Syftet med vårdnaden om barn är att trygga en balanserad utveckling och välfärd för barnet enligt dess individuella behov och önskemål.

Enligt 11 a § lagen om barndagvård (36/1973) skall kommunen sörja för att barnets föräldrar eller andra vårdnadshavare, efter utgången av den tid för vilken moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen får betalas, kan få en av kommunen anordnad dagvårdsplats. Bestämmelser om målen för fostran inom dagvården finns i 2 a §, där det sägs att dagvården skall stöda dagvårdsbarnens hem i deras uppgift att fostra barnen samt tillsammans med hemmen främja en balanserad utveckling av barnets personlighet.

I 13 § barnskyddslagen finns bestämmelser om socialservice och andra stödåtgärder som kommunerna är skyldiga att ordna vid behov. I paragrafen sägs att då behovet av barnskydd i väsentlig mån beror på otillräcklig utkomst, bristfälliga boendeförhållanden eller avsaknad av bostad skall kommunen utan dröjsmål ordna tillräckligt ekonomiskt stöd samt avhjälpa bristerna i boendeförhållandena. Socialnämnden skall dessutom vid behov ordna andra stödåtgärder inom öppenvården, t.ex. rådgivning i uppfostringsfrågor och familjerådgivning, terapitjänster, stödpersoner samt semester- och rekreativaktiviteter.

Den finländska familjepolitiken syftar till att skapa en trygg uppväxtmiljö för barnen samt garantera föräldrarna materiella och immateriella möjligheter att uppfostra barnen samt på så sätt även tillförsäkra barnen tillräcklig omvårdnad. Utöver de stödåtgärder inom dagvården och barnskyddet som nämns ovan hjälper de övriga tjänsterna och ekonomiska stödformerna som samhället erbjuder barnfamiljerna familjerna att klara av sin fostrande uppgift. Service för barnfamiljer omfattar bl.a. mödra- och barnrådgivning, skolhälsovård samt ungdomsarbete. Samhället stöder familjerna ekonomiskt genom t.ex. moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning, moderskapsunderstöd, barnbidrag, underhållsstöd, bostadsbidrag och utkomststöd. Systemet för vård av små barn erbjuder dessutom familjerna olika vårdalternativ beroende på familjens behov.

Enligt 4 § lagen om grundläggande utbildning (628/1998, ändr. 1288/1999) är kommunen skyldig att för barn i läropliktsåldern som bor på kommunens område ordna grundläggande utbildning samt förskoleundervisning året innan läroplikten uppkommer. I fråga om andra än de som omfattas av den förlängda läroplikten trädde förpliktelsen att ordna förskoleundervisning i kraft den 1 augusti 2001.

I 5 § 1 mom. lagen om grundläggande utbildning sägs att kommunen kan ordna förberedande undervisning före den grundläggande utbildningen och påbyggnadsundervisning. Kommunen beslutar om ordnande av grundläggande utbildning för andra än läropliktiga.

Parterna skall vidta åtgärder för att skydda barn och unga mot försummelse, våld och utnyttjande (*artikel 17.1 b*).

Enligt 1 § 3 mom. lagen angående vårdnad om barn och umgängesrätt bör barn uppfostas så att de får förståelse, trygghet och ömhet. Barnen får inte undertryckas, agas eller utsättas för annan kränkande behandling.

Regeringens proposition med förslag till revidering av strafflagens bestämmelser om sexualbrott avläts 1997 (RP 6/1997). Efter att riksdagen hade godkänt lagförslagen trädde de i kraft den 1 januari 1999 (563/1998). Kriminaliseringar som särskilt skyddar barn är straffbestämmelserna i 17 kap. 18 § om

spridning av pornografisk bild, i 17 kap. 19 § om innehav av barnpornografisk bild och i 17 kap. 20 § om sedlighetssårande marknadsföring. I lagen finns också nya straffbestämmelser om sexuellt utnyttjande av barn och köp av sexuella tjänster av ung person.

Parterna skall garantera skydd och särskild hjälp till minderåriga som tillfälligt eller varaktigt saknar stöd från familjen (*artikel 17.1 c*).

Enligt 16 § barnskyddslagen skall socialnämnden omhänderta barn och ordna barnets vård utom hemmet, om brister i omsorgen om barnet eller andra förhållanden i hemmet eller barnets eget beteende allvarligt hotar att äventyra barnets hälsa eller utveckling och om stödåtgärder inom öppenvården inte är tillräckliga eller möjliga. Dessutom förutsätts att omhändertagandet motsvarar barnets bästa.

Eftersom artikel 17.1 i stadgan har godkänts av Finland måste den också i sin nya lydelse godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan. Den finska lagstiftningen hindrar inte heller att de delar av punkten som innehåller nya bestämmelser godkänns.

Enligt *artikel 17.2* skall minderåriga tillhandahållas gratis grundläggande undervisning och uppmuntras att regelbundet närvara i skolan. Enligt tillägget till den reviderade stadgan medför bestämmelsen inte någon skyldighet att tillhandahålla obligatorisk undervisning upp till 18 års ålder.

I 16 § 1 mom. grundlagen sägs att alla har rätt till avgiftsfri grundläggande utbildning. Enligt 4 § lagen om grundläggande utbildning är kommunen skyldig att ordna grundläggande utbildning för barn i läropliktsåldern som bor på kommunens område. I 25 § sägs att barn som är varaktigt bosatta i Finland är läropliktiga. Läroplikten börjar det år då barnet fyller sju år och upphör när den grundläggande utbildningens lärokurs har fullgjorts eller det har förflutit tio år sedan läroplikten började. Om ett handikapp eller en sjukdom hos barnet medför att de mål som ställts för den grundläggande utbildningen uppenbarligen inte kan nås under nio år, blir barnet läropliktigt ett år tidigare och läroplikten fortgår i elva år.

Eftersom artikel 17.2 i stadgan har god-

känts av Finland måste den också i sin nya lydelse godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan. Den finska lagstiftningen hindrar inte heller att de delar av punkten som innehåller nya bestämmelser godkänns.

#### Artikel 18 **Rätt att utöva förvärvsarbete inom annan parts territorium**

*Artikel 18* gäller rätten att utöva förvärvsarbete inom annan parts territorium. Finland har godkänt hela artikel 18 (punkterna 1—4) i stadgan. Ordalydelsen har inte ändrats i den reviderade stadgan. Enligt praxisen för tillämpning av stadgan tillämpas artikeln bara på parternas medborgare. Artikeln tillämpas på både löntagare och självständiga företagare.

Enligt *artikel 18.1* åtar sig parterna att tillämpa gällande bestämmelser i liberal anda. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

Bestämmelser om utlänningars arbete och arbetsgivarens skyldigheter vid anställning av utlänningar finns i utlänningslagen (378/1991) och utlänningsförordningen (142/1994). I 1 § utlänningslagen bestäms uttryckligen att vid tillämpningen av lagen får utlänningarnas rättigheter inte begränsas mer än vad som är nödvändigt.

Eftersom artikel 18.1 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt *artikel 18.2* åtar sig parterna att förenkla gällande formaliteter och att minska eller avskaffa offentlighetsliga avgifter och andra avgifter som åvilar utländska arbetstagare eller deras arbetsgivare. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

En utlänning som ämnar förvärvsarbete i Finland skall ha ett arbetstillstånd, om inte han eller hon i enlighet med 25 § utlänningslagen har befriats från skyldigheten att ha arbetstillstånd eller om han eller hon inte har ett sådant yrke, en sådan befattning eller en sådan uppgift för vilken det enligt utlänningsförordningen inte behövs arbetstillstånd.

Befriade från skyldigheten att ha arbetstillstånd är enligt utlänningslagen bl.a. utläningar som har permanent uppehållstillstånd samt deras makar. I 18 § utlänningsförordningen sägs att arbetstillstånd inte krävs av en utlänningsperson som t.ex. idkar näring eller fullgör uppgifter vilka hänför sig till bilateralt eller multilateralt samarbete mellan stater.

Det tidigare förfarandet för ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd har förenklats genom de gällande bestämmelserna i utlänningslagen. Dessutom har de utländska arbetssökandenas ställning på arbetsmarknaden förbättrats. Beviljandet av arbetstillstånd har dessutom föreskrivits som en uppgift för den lokala polisen. Samtidigt har man också försökt genomföra principen om service vid en lucka, vilket för sin del har förenklats formaliteterna i anslutning till sökande av arbetstillstånd.

De nordiska länderna har ingått ett avtal som gäller passfrihet, uppehållsfrihet och frihet i fråga om arbetstillståndsskyldigheten samt ett avtal om slopande av passkontrollerna vid de nordiska gränserna.

Eftersom artikel 18.2 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

*Artikel 18.3* förpliktar parterna att uppmjuka de bestämmelser som reglerar anställning av utländska arbetstagare. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

För anställningen av utländska arbetstagare finns inga andra specialbestämmelser än bestämmelserna om beviljande av arbetstillstånd.

Enligt 27 § utlänningslagen beviljas arbetstillstånd i regel för minst ett år. Arbetstillstånd beviljas för en bestämd bransch, men tillståndet får förenas med begränsningar som gäller arbetsgivaren, regional giltighet för tillståndet eller arbetets natur. Arbetstillstånd kan beviljas också utan begränsningar.

Arbetstillstånd som är bundet till en bestämd arbetsgivare eller som beviljas för en kortare tid än ett år har begränsats utslutande till exceptionella fall. Detta har förbättrat utlänningspersonernas ställning på arbetsmarknaden överlag samt gjort det möjligt för dem att byta arbetsplats och anlita arbetsförvaltnings tjänster.

En utlänningsperson som beviljats uppehållstillstånd för permanent vistelse i landet och arbetstillstånd utan begränsningar får fritt välja arbetsplats medan arbetstillståndet är i kraft. Om utlänningspersonen har beviljats uppehållstillstånd för en bestämd tid och arbetstillstånd för en bestämd bransch, får han eller hon medan arbetstillståndet är i kraft söka sig till ett nytt anställningsförhållande inom den bransch som angetts i arbetstillståndet. Om utlänningspersonen har uppehållstillstånd för en bestämd tid och ett arbetstillstånd som berättigar till arbete hos en bestämd arbetsgivare, skall utlänningspersonen söka nytt arbetstillstånd om han eller hon söker sig till ett nytt arbetsförhållande.

I 29 § utlänningslagen bestäms också att arbetsgivaren skall försäkra att den lön som betalas till utlänningspersonen och övriga arbetsvillkor stämmer överens med de gällande kollektivavtalen eller, om det inte finns något kollektivavtal i branschen, att de svarar mot den praxis som gäller finska arbetstagare.

Eftersom artikel 18.1 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt *artikel 18.4* förbinder sig parterna att erkänna sina medborgares rätt att lämna landet för att ta förvärvsarbete inom annan parts territorium. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

I 9 § grundlagen sägs att var och en har rätt att lämna landet. Denna rätt kan begränsas genom lag, om det är nödvändigt för att säkerställa rättegång eller verkställighet av straff eller för att säkerställa att skyldigheten att försvara landet fullgörs.

Enligt 1 § passlagen (642/1986) har finsk medborgare rätt att resa ut ur landet i enlighet med vad som stadgas i passlagen. Finsk medborgare får inte hindras från att komma in i landet. Pass kan dock förvägras den som är efterlyst såsom misstänkt för brott på vilket kan följa fängelse över ett år eller den som har blivit dömd till ovillkorligt fängelsestraff och straffet inte har verkställts.

Pass utfärdas inte för den som meddelats reseförbud enligt 2 kap. 1 § tvångsmedelslagen (450/1987) eller för den som meddelats utreseförbud eller förbud mot utfärdande av

pass enligt 6 a § 1 mom. 1 punkten eller 38 § konkursstadgan (31/1868).

Eftersom artikel 18.4 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

#### Artikel 19 **Migrerande arbetstagares och deras familjers rätt till skydd och hjälp**

*Artikel 19* gäller migrerande arbetstagares och deras familjers rätt till skydd och hjälp. Punkterna 1—10 motsvarar ifrågavarande punkter i artikel 19 i stadgan. I den reviderade stadgan har artikeln kompletterats med en ny punkt 11 och en ny punkt 12. Finland har godkänt artikel 19 i stadgan med undantag av punkt 10.

Artikeln tillämpas bara på dem som är medborgare inom parterna i den reviderade stadgan. Inom tillsynspraxisen har en tolkning etablerats som innebär att artikeln gäller både de situationer där en annan parts medborgare söker arbete inom en annan stats territorium och de situationer där partens egna medborgare söker sig utomlands. Utformningen av artikeln har påverkats av Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konvention nr 97 om migrerande arbetstagare och konvention nr 143 som gäller missbruk i samband med migration samt främjande av likställdheten i fråga om migrerande arbetstagares möjligheter och behandlingen av dem. Finland har inte ratificerat någondera av konventionerna.

Enligt *artikel 19.1* förutsätts att parterna inrättar eller låter inrätta fullgod hjälp och rådgivning till migrerande arbetstagare och att de så långt lagstiftningen medger det vidtar alla lämpliga åtgärder för att motverka vilseledande propaganda rörande in- och utvandring. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

Lagen om främjande av invandrades integration samt mottagande av asylsökande (473/1999) trädde i kraft den 1 maj 1999. Syftet med lagen är att främja invandrades integration, jämlikhet och valfrihet genom åtgärder som stöder förvärvande av sådana

centrala kunskaper och färdigheter som behövs i samhället samt att trygga oundgänglig försörjning för och omsorg om asylsökande genom arrangemang för mottagande av asylsökande.

Det hör till minoritetsombudsmannens, arbetskraftsmyndigheternas och andra specialmyndigheters uppgifter att ge råd och hjälpa migrerande arbetstagare. Arbetsförvaltningen har också en tjänsteman i Stockholm, S:t Petersburg och Tallinn. Tjänstemannen skall ge råd och vägleda återflyttare. Dessutom stöder arbetsministeriet Suomi-Seura ry, som har en informationstjänst för finländare som flyttar utomlands och utlandsfinländare som flyttar till Finland.

Arbetsförvaltningen har producerat informationsmaterial för invandrare som behandlar frågor som gäller flyttning till Finland och boende och arbete i landet. För dem som har för avsikt att flytta till Finland har arbetsministeriet gett ut en handbok på finska, svenska och engelska. Handboken finns även på Internet.

I 12 § grundlagen sägs att var och en har yttrandefrihet. Det finns inte någon lagstiftning om motverkande av vilseledande propaganda. Om så krävs kan arbetskraftsmyndigheterna dock genom korrigerande uppgifter ingripa i vilseledande information.

Eftersom artikel 19.1 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt *artikel 19.2* förutsätts parterna vidta åtgärder för att underlätta migrerande arbetstagares och deras familjers avfärd, resa och mottagande och tillhandahålla dem nödvändig hälso- och sjukvård och goda hygieniska förhållanden under resan. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

Situationer där en rätt stor grupp människor samtidigt flyttar till eller från Finland förekommer närmast bara vid mottagande av flyktingar. Det tillhandahållande av hälso- och sjukvård under de migrerandes flyttningsresa som förutsätts i punkt 2 genomförs i fråga om flyktinggrupper.

Eftersom artikel 19.2 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt *artikel 19.3* skall samarbete mellan statliga och privata sociala institutioner i utvandrings- och invandringsländerna främjas i den mån så behövs. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

Strävan har varit att förbättra de migrerandes flyttningssäkerhet enligt behov. I detta syfte har Finland ingått överenskommelser om social trygghet med flera stater samt inrättat socialattaché-tjänster i Stockholm, Köpenhamn och Oslo.

Eftersom artikel 19.3 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt *artikel 19.4* förutsätts att parterna tillförsäkrar migrerande arbetstagare som lagligen vistas inom deras territorier en behandling som inte är mindre förmånlig än den som tillkommer de egna medborgarna i fråga om bl.a. lön och övriga anställnings- och arbetsförhållanden samt medlemskap i fackliga organisationer samt bostad. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

Den finska arbetslagstiftningen tillämpas även på migrerande arbetstagare. I 2 kap. 2 § arbetsavtalslagen sägs att arbetsgivaren inte utan godtagbart skäl får särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, nationellt eller etniskt ursprung, sexuell inriktning, språk, religion, åsikt, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Arbetsgivaren skall också i övrigt bemöta arbetstagarna opartiskt, om det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta. Diskrimineringsförbudet gäller även anställning av arbetstagare.

Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön ingår i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. I 47 kap. 3 § strafflagen (578/1995) föreskrivs straff för diskriminering i arbetslivet. Straffbar diskriminering i arbetslivet förekommer när en arbetsgivare eller en företrädare för denne vid annonsering om en arbetsplats, vid valet av arbetstagare eller under ett anställningsförhållande utan vägande och godtagbart skäl försätter en arbetsökande eller arbetstagare i en ofördelaktig ställning på någon av de grunder som nämns i bestämmelsen.

I föreningslagen förutsätts att föreningsmedlemmarna behandlas lika. Lagen tillförsäkrar därmed utländska arbetstagare likvärdiga fackföreningsrättigheter. Straff för kränkning av arbetstagares föreningsfrihet föreskrivs i 47 kap. 5 § strafflagen.

Inom praxisen för tillsynen över stadgan har man i fråga om migrerande arbetstagare fäst avseende vid i första hand socialt boende på hyra som stöds av samhället. Den bostadspolitik som tillämpas i Finland förutsätter att utlänningar behandlas på samma sätt som finländska medborgare när kommunala aravahyresbostäder fördelas.

Eftersom artikel 19.4 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt *artikel 19.5* förutsätts att parterna tillförsäkrar migrerande arbetstagare som lagligen vistas inom deras territorier en behandling som inte är mindre förmånlig än den som tillkommer deras egna medborgare i fråga om skatter och avgifter som hänför sig till arbetstagarna. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

Finland har inte några sådana gällande skattebestämmelser enligt punkten som skulle innebära att utlänningar behandlas mindre förmånligt än finländska medborgare.

Eftersom artikel 19.5 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

I *artikel 19.6* förutsätts att parterna underlättar en utländsk arbetstagares möjligheter att återförenas med sin familj. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan. Enligt tillägget till den reviderade stadgan skall uttrycket utländsk arbetstagares familj anses innefatta åtminstone arbetstagarens maka/make (tidigare bara maka) och ogifta barn så länge dessa anses vara minderåriga i den mottagande staten och är ekonomiskt beroende av den migrerande arbetstagaren.

Lag 537/1999 om ändring av utlänningslagen trädde i kraft den 1 maj 1999. Där bestäms om förutsättningar för beviljande av uppehållstillstånd på grund av familjeband. Bestämmelsen syftar till att skydda familjer. Enligt detaljmotiveringen i regeringspropositionen bör i en allsidig bedömning särskilt

beaktas praxis för tillämpningen av Europeiska människorättskonventionen. För en arbetstagare som lagligen vistas i landet är en förening med familjen i regel möjlig, om familjemedlemmens utkomst är tryggad. Att man avstår från kravet på utkomst i fråga om den som är familjemedlem till en flykting eller till någon annan som är i behov av internationellt skydd baserar sig på att behovet av rättsskydd är starkare.

I 18 b § utlänningslagen sägs att som familjemedlem anses maken till en i Finland bosatt person samt ett ogift barn under 18 år vars vårdnadshavare är en i Finland bosatt person. Om den person som är bosatt i Finland är ett minderårigt barn, är hans vårdnadshavare familjemedlem. Personer som fortlöpande lever i gemensamt hushåll under äktenskapsliknande förhållanden jämställs med makar. En förutsättning för detta är att de har bott tillsammans minst två år, utom om de har ett gemensamt barn. Enligt 18 § 3 mom. utlänningslagen gäller för familjemedlemmar till medborgare i stater som har tillträtt Europeiska sociala stadgan vad som avtalas i fördraget.

Bestämmelser om familjemedlemmar till en medborgare i stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet finns i 16 § 4 mom. utlänningslagen. Med familjemedlemmar avses enligt momentet sökandens make, egna och hans makes föräldrar som är beroende av honom för sin försörjning samt hans egna och hans makes barn, som är under 21 år eller beroende av honom för sin försörjning.

De gällande bestämmelserna i utlänningslagen har gjort det möjligt att ansökan om uppehållstillstånd på grund av familjeband kan anhängiggöras både av en utlänning i utlandet som saknar uppehållstillstånd och av sökandens familjemedlem som redan lagligen vistas i Finland.

Avgifterna för handläggning av visum harmoniserades i enlighet med Schengenbestämmelserna 1998. Samtidigt justerades avgifterna för uppehålls- och arbetstillstånd. De avgifter som Utlänningsverket uppbär för beslut om uppehållstillstånd och arbetstillstånd har harmoniserats i enlighet med handläggningsavgifterna.

Eftersom artikel 19.6 i stadgan har god-

känts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt *artikel 19.7* skall migrerande arbetstagare som lagligen vistas inom territoriet tillförsäkras en behandling som inte är mindre förmånlig än den som tillkommer de egna medborgarna vid rättsligt förfarande i samband med frågor som avses i artikeln. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

I rättsliga frågor behandlas utläningar likvärdigt jämfört med finländska medborgare. De har också lika möjligheter att få avgiftsfria rättegångar. Utlänningar får också anlita det allmänna rättsbiträdets tjänster i den kommun där de har sin hemort.

Eftersom artikel 19.7 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt *artikel 19.8* får utländska arbetstagare som lagligen vistas inom en parts territorium inte utvisas annat än om de utgör en fara för den nationella säkerheten eller förbrytar sig mot allmän ordning eller moral. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

Bestämmelser om utvisning finns i 40 § utlänningslagen. Utlänningar som lagligen vistas i landet får utvisas om 1) de har gjort sig skyldiga till ett brott för vilket föreskrivs ett års fängelse eller ett strängare straff, eller om de upprepade gånger har gjort sig skyldiga till brott, 2) de genom sitt uppträdande har visat att de är farliga för andras säkerhet, eller om 3) de har bedrivit, eller det med hänsyn till deras tidigare verksamhet eller annars med fog kan antas att de börjar bedriva sabotage, spioneri, olaglig underrättelseverksamhet eller någon annan verksamhet som äventyrar Finlands förhållanden till en främmande stat.

I 40 § 3 mom. utlänningslagen sägs att en utlänning som har på avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet grundad vistelserätt får utvisas endast av skäl som sammanhänger med allmän ordning och säkerhet samt folkhälsan.

Medborgare i stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och i Europeiska unionens medlemsstater har större rörelsefrihet inom Europeiska ekonomiska samarbets-

områdets och EU-medlemsstaternas territorium än medborgare i tredje land. I fråga om dem ges begränsningar i rörelsefriheten av skäl som hänför sig till allmän ordning och säkerhet en snäv tolkning.

Eftersom artikel 19.8 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt *artikel 19.9* skall parterna medge utförelse inom i lag föreskrivna gränser av så stor del av migrerande arbetstagares arbetsförtjänster och besparingar som de själva önskar. Finland har godkänt motsvarande punkt i stadgan.

Finland har inte infört några begränsningar i fråga om utlänningars rätt att överföra sina arbetsförtjänster eller besparingar till en annan stat.

Eftersom artikel 19.9 i stadgan har godkänts av Finland måste den fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

Enligt *artikel 19.10* skall skydd och hjälp som avses i artikeln i tillämpliga delar utsträckas till att omfatta migrerande personer som utövar självständig förvärvsverksamhet. Finland har inte godkänt motsvarande punkt i stadgan.

Enligt 25 § utlänningslagen är vissa personer befriade från skyldigheten att ha arbetstillstånd och i utlänningsförordningen bestäms om de yrken, befattningar och uppgifter där det inte krävs något arbetstillstånd. I 18 § utlänningsförordningen sägs att arbetstillstånd inte krävs av en utlänning som idkar näring.

Enligt lagen angående rättighet att idka näring (122/1919) får fysiska personer med hemort inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet utöva ett yrke eller idka en näring utan något särskilt tillstånd utöver uppehållstillståndet. Av dem som kommer från annat håll krävs däremot tillstånd för yrkesutövning eller näringsidkande. Stadgan har godkänts även av stater som inte har tillträtt EES-avtalet, t.ex. Cypern, Malta, Polen, Slovakien och Turkiet. Eftersom artikeln tillämpas på samtliga parter medborgare, tillförsäkrar den finska lagstiftningen inte i tillräcklig grad de rättigheter som punkten tillskriver självständiga yrkesutövare.

På dessa grunder föreslås fortfarande inte något godkännande av artikel 19.10.

Den nya bestämmelsen i *artikel 19.11* förpliktar parterna att främja och möjliggöra undervisning för migrerande arbetstagare och deras familjemedlemmar i den mottagande statens nationella språk eller, om det finns flera språk, i ett av dessa.

Enligt lagen om grundläggande utbildning kan förberedande utbildning före den grundläggande utbildningen ordnas för invandrare. Den förberedande utbildningen syftar till att främja invandrarnas integrering i samhället samt deras övergång till finsk- eller svensk-språkig grundläggande utbildning. Förberedande utbildning för invandrare har sedan ingången av 1997 utsträcks till alla invandrare i läropliktsåldern samt till sexåriga invandrare.

För invandrare kan med stöd av 3 § lagen om yrkesutbildning ordnas utbildning som förbereder för den grundläggande yrkesutbildningen. Enligt förordningen om yrkesutbildning (811/1998) är målet för den förberedande utbildningen att ge den studerande språkliga och andra behövliga färdigheter för att kunna övergå till yrkesinriktade studier. Utbildningen omfattar minst 20 och högst 40 studieveckor. Förberedande utbildning för invandrare är avsedd för flyktingar, återflyttare och andra utlänningar som har för avsikt att bosätta sig stadigvarande i Finland.

Den finska lagstiftningen är förenlig med bestämmelserna i artikel 19.11 och därför föreslås ett godkännande.

Den nya bestämmelsen i *artikel 19.12* förpliktar till att främja och så långt som möjligt underlätta undervisningen i de migrerande arbetstagarnas modersmål för deras barn.

Enligt 10 § 1 mom. lagen om grundläggande utbildning är skolans undervisningsspråk antingen finska eller svenska. Undervisningsspråket kan också vara samiska, romani eller teckenspråk. Dessutom kan en del av undervisningen meddelas på något annat språk än elevens egna ovan nämnda språk om detta inte äventyrar elevens möjligheter att följa undervisningen. I 4 mom. sägs att i en särskild undervisningsgrupp eller skola kan undervisningen dessutom huvudsakligen eller uteslutande meddelas på något annat språk än de som nämns i 1 mom. Motsvarande



de bestämmelse finns i 11 § lagen om yrkesutbildning.

Stödundervisning och undervisning i studerandens modersmål kan ges för att främja skolgången för invandrarelever och återflyttande elever i grundskolan, gymnasiet och vuxengymnasiet. Ett av målen för den förberedande undervisningen för invandrare inför den grundläggande utbildningen är också att utveckla deras modersmål.

Den finska lagstiftningen är förenlig med bestämmelserna i artikel 19.11 och därför föreslås ett godkännande.

Artikel 20 **Rätt till lika möjligheter och lika behandling i frågor som rör anställning och yrkesutövning utan diskriminering på grund av kön**

I artikel 20 finns bestämmelser om rätt till lika möjligheter och lika behandling i frågor som rör anställning och yrkesutövning utan diskriminering på grund av kön. Finland har godkänt motsvarande bestämmelse i artikel 1.1 i del II i tilläggsprotokollet till stadgan. I den reviderade stadgan har den tagits in som en av de relevanta artiklarna. Punkterna 2, 3 och 4 har flyttats till tillägget till den reviderade stadgan. Artikel 1 övergriper hela arbetslivet inklusive tillträde till anställning.

Parterna förbinder sig att främja jämställdhet i fråga om tillträde till anställning, skydd mot uppsägning, återanpassning till arbetslivet, yrkesvägledning, utbildning, omskolning, rehabilitering, anställningsvillkor, arbetsförhållanden och karriärutveckling (punkt 1 a, b, c och d).

Enligt stycke 1 i tillägget till den reviderade stadgan får frågor som rör socialförsäkringsförmåner samt arbetslöshetsersättning, ålderspension och efterlevandeförmåner undantas från tillämpningsområdet för artikeln.

Enligt stycke 2 i tillägget skall bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt i fråga om graviditet, barnsörd och tiden omedelbart därefter, inte anses som diskriminering.

I stycke 3 i tillägget konstateras att andra särskilda åtgärder är möjliga i syfte att un-

danröja faktiska brister i jämställdheten. Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män medger på vissa villkor positiv specialbehandling för att syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män skall uppnås.

I stycke 4 i tillägget sägs att arbetsuppgifter som på grund av sin art eller det sammanhang i vilka de utförs endast kan anförtros till personer av ettdera könet, får undantas från tillämpningsområdet för artikeln. Bestämmelsen skall inte tolkas som ett krav på parterna att i lagar och förordningar införa en förteckning över arbetsuppgifter som på grund av sin art eller det sammanhang i vilka de utförs kan förbehållas personer av ettdera könet.

Principen om icke-diskriminering har erkänts på många ställen i den finska lagstiftningen. I 6 § 2 mom. grundlagen förbjuds diskriminering bl.a. på grund av kön. Enligt 4 mom. främjas jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor.

I 2 kap. 2 § arbetsavtalslagen sägs att arbetsgivaren inte utan godtagbart skäl får särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, nationellt eller etniskt ursprung, sexuell inriktning, språk, religion, åsikt, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. I fråga om diskriminering på grund av kön hänvisas till lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Diskrimineringsförbudet gäller även när arbetstagare anställs. Bestämmelsen är tvingande rätt, och något annat kan inte överenskommas genom arbetsavtal eller kollektivavtal. Enligt lagen om utstationerade arbetstagare skall 2 kap. 2 § arbetsavtalslagen också tillämpas på utstationerade arbetstagare. Motsvarande bestämmelser om statstjänstemän finns i 11 § (diskrimineringsförbud) och 6 § (utnämning) statstjänstemannalagen. I 47 kap. 3 § strafflagen bestäms om påföljder för bl.a. diskriminering på grund av kön.

I 8 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män bestäms om diskriminering i arbetslivet. I paragrafen förbjuds diskriminering i synnerhet bl.a. vid anställning eller uttagning

till en viss uppgift eller utbildning, löne- och andra anställningsvillkor, vid ledning och fördelning av arbetet eller när arbetsförhållandena annars ordnas samt vid uppsägning, hävning eller annat avslutande av anställningsförhållanden. Förbjuden diskriminering enligt 8 § är dessutom att arbetsgivaren försummar sin förpliktelse att undanröja sexuella trakasserier eller försämrar en arbetstagares arbetsförhållanden eller anställningsvillkor sedan arbetstagaren har åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Bestämmelsen omfattar även utbildning som ges av arbetsgivaren eller som sker för arbetsgivarens räkning. Annan utbildning skall däremot bedömas i ljuset av 7 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, enligt vilken direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden. Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män medger undantag från principen om lika behandling när någon anställs och i fråga om utbildning, om förfarandet dikterats av vägande och godtagbart skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art.

Enligt lagen om utstationerade arbetstagare skall 7 och 8 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män också tillämpas på utstationerade arbetstagare.

Diskrimineringsförbudet stöds också av bestämmelserna om uppsägningsskydd i arbetsavtalslagen. Enligt 7 kap. 9 § arbetsavtalslagen får en arbetstagare inte sägas upp på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet.

Eftersom artikel 20 motsvarar den bestämmelse i artikel 1.1 i del II i tilläggsprotokollet till stadgan som Finland redan har godkänt, skall bestämmelsen fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

#### Artikel 21 **Rätt till information och samråd**

*Artikel 21* avser att främja arbetstagarnas rätt till information och samråd. Finland har godkänt motsvarande artikel 2 i tilläggspro-

tokollet till stadgan. I den reviderade stadgan har artikel 2.2 i tilläggsprotokollet flyttats till tillägget. Avsikten är dock att detta inte skall påverka arten hos eller tillämpningsområdet för de juridiska förpliktelseerna i bestämmelsen.

Parterna skall tillförsäkra arbetstagare eller deras representanter möjlighet att få information om det ekonomiska läget i det företag där de är anställda, dock så att information vars röjande skulle kunna vara till skada för företaget får undanhållas eller behandlas förtroligt (*artikel 21 a*).

Enligt tillägget till den reviderade stadgan får parterna dock från bestämmelserna i artiklarna 21 och 22 undanta företag med färre än ett visst antal arbetstagare som anges i nationell lagstiftning eller praxis. Även bl.a. religiösa samfund får undantas artiklarna 21 och 22 även om de är företag.

I tillägget definieras också begrepp som är viktiga för tillämpningen av artiklarna 21 och 22, t.ex. "arbetstagarrepresentanter", "nationell lagstiftning och praxis" samt "företag".

Lagen om samarbete inom företag (nedan samarbetslagen) tillämpas i företag där antalet anställda i arbetsförhållande regelbundet är minst 30. Den tillämpas i vissa fall också när antalet anställda är minst 20. Inom nationellt koncernsamarbete går gränsen för företag vid 500 arbetstagare och inom internationellt koncernsamarbete vid 1 000 arbetstagare.

Enligt samarbetslagen skall arbetsgivaren för företrädarna för personalen presentera företagets bokslut samt minst två gånger under räkenskapsåret en redogörelse över företagets ekonomiska situation. Arbetsgivaren skall också ofördröjligen för företrädarna för personalen presentera de förändringar i företagets ekonomiska situation som i väsentlig mån avviker från den utveckling som anförts i den redogörelse som nämns ovan.

I 11 c § samarbetslagen, vilken gäller nationellt koncernsamarbete, sägs att inom en finsk koncern vars personal i Finland normalt uppgår till minst 500 personer gäller om koncernsamarbetet i fråga om de till koncernen hörande företagen eller självständiga verksamhetsenheterna, om de normalt har minst 30 arbetstagare, vad därom för en bestämd tid eller tills vidare har avtalats mellan

koncernens ledning och företrädare för personalen. I 11 d § bestäms om skyldigheten att informera inom en koncern och om koncernsamarbete i de fall överenskommelse inte har kunnat nås. I samarbetslagen ingår också bestämmelser om samarbete i internationella koncerner.

Parterna skall sträva efter att bereda arbetstagarna tillfälle att samråda om föreslagna beslut som skulle kunna inverka avsevärt på arbetstagarnas intressen, särskilt om beslut som skulle kunna få betydande inverkan på sysselsättningsläget i företaget (*artikel 21 b*).

I 7 § samarbetslagen föreskrivs att innan ett ärende som hör till samarbetsförfarandet avgörs skall arbetsgivaren förhandla om grunderna för åtgärden samt om verkningarna av och alternativen för denna med de arbetstagarer och tjänsteinnehavare som berörs av ärendet eller med deras företrädare.

Samarbetsförfarandet omfattar bl.a. 1) sådana väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna och organiseringen av uppgifterna som påverkar personalens ställning samt förflyttningar till andra uppgifter, 2) viktiga anskaffningar av maskiner och anläggningar i fråga om deras verkningar för personalen samt sådana viktiga arrangemang som gäller arbetslokaliteterna och ändringar i produkturval samt serviceutbud som påverkar personalens ställning, 3) indragning eller flyttning av företaget eller en del av det till någon annan ort eller utvidgning eller inskränkning av dess verksamhet, 4) överföringar till deltid, permitteringar och uppsägningar samt tillhörande utbildnings- och omplaceringslösningar, om de hänför sig till produktionsskäl eller ekonomiska orsaker samt 5) personal- och utbildningsplaner.

Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) innehåller motsvarande bestämmelser om arbetstagarernas rättigheter som de som ingår i lagen om samarbete inom företag.

Eftersom artikel 21 motsvarar artikel 2 i tilläggsprotokollet till stadgan som Finland redan har godkänt, skall bestämmelsen fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

## Artikel 22

### **Rätt att delta i avgöranden om och förbättring av arbetsförhållandena och arbetsmiljön**

*Artikel 22* gäller arbetstagarnas rätt att delta i avgörande om och förbättring av arbetsförhållandena och arbetsmiljön. Finland har godkänt motsvarande artikel 3.1 i tilläggsprotokollet till stadgan.

Parterna förbinder sig att vidta åtgärder med vars hjälp arbetstagarna får möjlighet att främja avgöranden och förbättring av arbetsförhållandena, arbetsorganisationen och arbetsmiljön, skydd av hälsa och säkerhet inom företaget, inrättande av sociala och sociokulturella tjänster och arrangemang inom företaget samt iakttagande av föreskrifterna om dessa frågor (*artikel 22 a, b, c och d*). Uttrycket "sociala och sociokulturella tjänster och arrangemang" definieras i tillägget.

Efter godkännandet av tilläggsprotokollet till stadgan har samarbetet mellan arbetsgivarna och arbetstagarna effektiviserats i lagstiftningen. Bestämmelsen i 9 § (144/1993) lagen om skydd i arbete har kompletterats med en bestämmelse om samarbete så som förutsatts i rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Redan före det förutsatte lagen att arbetsgivaren och arbetstagarna skall samarbeta för upprätthållande och effektivisering av arbetarskyddet på arbetsplatsen. Efter lagändringen skall arbetsgivaren dessutom sörja för att arbetstagarna i tillräckligt god tid får behövlig information om sådant som inverkar på säkerheten och hälsan på arbetsplatsen och att dessa frågor på behörigt sätt och i tillräckligt god tid behandlas mellan arbetsgivaren och arbetstagarna eller företrädare för dem.

Enligt 6 § samarbetslagen omfattar samarbetsförfarandet anordnande av arbetsplatskosthåll och barnavård, användning och planering av arbetsplatsens personalutrymmen, rekreations- och semesterverksamhet, beviljande av understöd och gåvor till personalen samt principerna för fördelningen av arbetsbostäder och fördelning av bostäder i enlighet med dem.

Enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbe-

tarskyddsärenden skall arbetsgivaren utse en person som ansvarar för samarbetet och som är arbetsställets arbetarskyddschef, om arbetsgivaren inte själv fungerar som sådan. På arbetsplatser där minst tio arbetstagare regelbundet arbetar skall arbetstagarna utse en arbetarskyddsfullmäktig och två vicefullmäktige för att företräda dem vid samarbete rörande arbetarskyddet samt i förhållande till arbetarskyddsmyndigheterna. Även på arbetsplatser med ett färre antal anställda kan arbetstagarna utse en arbetarskyddsfullmäktig.

På arbetsplatser där minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar skall för samarbetet rörande arbetarskyddet inrättas en arbetarskyddskommission, som är sammansatt av företrädare för arbetsgivaren, arbetstagarna och arbetstagarna i funktionsställning.

Arbetarskyddsavtal som ingåtts av centralorganisationerna kan också bli tillämpliga på arbetsplatsen.

Inom den offentliga sektorn tillämpas lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. I kommunerna tillämpas ett motsvarande allmänt avtal samt även arbetarskydds- och arbetsmiljöavtalet för den kommunala sektorn.

Övervakningen av att de arbetsrättsliga bestämmelserna iaktas har huvudsakligen beskrivits som en uppgift för arbetarskyddsmyndigheterna, som bl.a. genom inspektioner och undersökningar övervakar att arbetarskyddsbestämmelserna följs.

Eftersom artikel 22 motsvarar den artikel 3.1 i del II i tilläggsprotokollet till stadgan som Finland redan har godkänt, skall artikeln fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

### Artikel 23 **De äldres rätt till socialt skydd**

*Artikel 23* innehåller bestämmelser om de äldres rätt till socialt skydd. Artikeln motsvarar artikel 4 i tilläggsprotokollet till stadgan och den har godkänts av Finland.

Artikeln understryker de äldres egna insatser för att ordna sitt liv. I det inledande stycket förbinder sig parterna att skydda de äldres möjligheter att så länge som möjligt förbli fullvärdiga samhällsmedlemmar. En-

ligt tillägget till den reviderade stadgan skall uttrycket "så länge som möjligt" avse de äldres fysiska, mentala och intellektuella förmåga. Det nämns särskilt att parterna skall tillförsäkra de äldre lämpliga resurser och information om tjänster som de äldre har tillgång till samt om deras möjligheter att utnyttja dem (*artikel 23 a och b*).

De äldre skall också ha möjlighet att fritt välja livsstil och föra ett oberoende liv så länge de önskar och kan genom att de tillhandahålls bostäder som passar för deras behov och hälsotillstånd eller lämpligt stöd för anpassning av bostäderna (*underpunkt a*) och hälsovård och tjänster som deras tillstånd kräver (*underpunkt b*). Äldre som bor på institutioner skall tillförsäkras lämpligt stöd samt delaktighet i beslut som rör levnadsförhållandena på institutionen.

I 19 § 2 mom. grundlagen sägs att genom lag skall var och en garanteras rätt att få sin grundläggande försörjning tryggad bl.a. under ålderdomen. Enligt 3 mom. skall det allmänna, enligt vad som närmare bestäms genom lag, tillförsäkra var och en tillräckliga social-, hälsovårds- och sjukvårdstjänster samt främja befolkningens hälsa.

Linjedragningarna i den reviderade stadgan, t.ex. uppskattning av äldre människor, tillvaratagande av deras resurser och säkerställande av boende i hemmet, är likriktade med de viktigaste äldrepolitiska målen i Finland.

De äldres utkomst tryggas genom socialförsäkringen samt i sista hand genom utkomststöd enligt lagen om utkomststöd. Socialvård enligt socialvårdslagen skall i första hand lämnas i form av verksamhet som möjliggör självständigt boende och som för vederbörande skapar ekonomiska och andra förutsättningar att på egen hand klara de dagliga funktionerna. Syftet med vårdbidrag enligt folkpensionslagen är att stödja pensionstagarens hemmaboende och vård i hemmet genom att underlätta anskaffandet av hjälp och tjänster och sålunda förhindra att pensionstagaren kommer in på en institution. Bostadsbidrag enligt lagen om bostadsbidrag för pensionstagare (591/1978) gör det möjligt för äldre personer att ha en rimlig bostad.

I socialvårdsförordningen (607/1983) bestäms om innehållet i anstaltsvården. Vid an-

staltsvård skall ges sådan behövlig rehabilitering, vård och omsorg som är nödvändig med tanke på klientens ålder och tillstånd. Klientens livsmiljö skall dessutom såvitt möjligt ordnas så att den är trygg, hemlik och stimulerande samt tillika möjliggör ett privatliv och främjar klientens rehabilitering, initiativkraft och handlingsförmåga.

Enligt lagen om klientens ställning och rättigheter inom socialvården (812/2000) skall socialvårdsklienterna ges möjlighet att på ett ändamålsenligt sätt delta i planeringen och genomförandet av socialvården.

Eftersom artikel 23 motsvarar den artikel 4 i del II i tilläggsprotokollet till stadgan som Finland redan har godkänt, skall artikeln fortsättningsvis godkännas med stöd av artikel B i del III i den reviderade stadgan.

#### Artikel 24 **Rätt till skydd vid uppsägning**

*Artikel 24* är ny. Den gäller arbetstagarnas rätt till skydd vid uppsägning. De två huvudprinciperna i artikeln är att ett anställningsförhållande inte kan avslutas utan giltigt skäl (*punkt a*) och att arbetstagarna har rätt till skälig ersättning eller annan vederbörlig gottgörelse om de blivit uppsagda utan giltigt skäl (*punkt b*). Arbetstagarna skall ha rätt att få uppsägningen prövad av ett opartiskt organ (*andra stycket*).

Enligt tillägget till den reviderade stadgan skall uttrycket "uppsägning" anses betyda upphörande av anställning på arbetsgivarens initiativ. Enligt tillägget får en part dock låta bli att tillämpa artikeln på arbetstagare som anställs för viss tid eller visst arbete, arbetstagare som genomgår en provanställning eller som tjänstgör under en kvalificeringstid före fast anställning och arbetstagare som anställs tillfälligt för en kort tid. I tillägget finns dessutom en förteckning över omständigheter som inte anses utgöra giltigt skäl för uppsägning. Förteckningen är inte uttömmande. Enligt tillägget skall ekonomisk ersättning eller annan vederbörlig gottgörelse vid uppsägning bestämmas nationellt.

Artikeln baserar sig på Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konvention nr 158 som gäller uppsägning av anställnings-

avtal på arbetsgivarens initiativ. Finland har ratificerat konventionen (FördrS 14/1992).

I 18 § 3 mom. grundlagen sägs att ingen får avskedas från sitt arbete utan laglig grund. Enligt arbetsavtalslagen kan ett arbetsavtal ingås för viss tid eller som ett arbetsavtal som gäller tills vidare. För arbetsavtal som ingås för viss tid skall det finnas en i lagen avsedd motiverad grund. Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning inom utsatt tid eller när arbetsperioden löper ut, om inte något annat har överenskommit. Ett arbetsavtal som gäller tills vidare kan upphöra att gälla genom uppsägning. Bestämmelser om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal finns i 9 kap. arbetsavtalslagen och om förfarandet vid upplösning eller uppsägning av tjänsteförhållande i 15 kap. statstjänstemannalagen samt i 14 § lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningsföretag.

Arbetsgivaren får endast av vägande sakskäl säga upp ett arbetsavtal. Grunden för uppsägning kan ha samband med arbetstagaren (individuell grund) eller företagets ekonomiska situation (kollektiv grund). Enligt arbetsavtalslagen får åtminstone inte följande anses som grunder som har samband med arbetstagaren: 1) arbetstagarens sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund därav har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, 2) arbetstagarens deltagande i en stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller som vidtagits av en arbetstagarförening, och 3) arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller arbetstagarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet. Grunder som berättigar till uppsägning och som har samband med arbetstagaren kan vara att arbetstagaren har åsidosatt sina förpliktelser, varit frånvarande utan tillstånd, förfarit felaktigt på grund av vårdslöshet, varit oärlig eller vägrat att utföra arbete, förutsatt att arbetstagarens förfarande och beteende i varje enskilt fall kan betraktas som så pass klandervärd att det utgör en saklig och vägande grund för att avtalsförhållandet avbryts. En arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet får dock inte

sågas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Arbetsgivaren skall före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete. Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver arbetsgivaren inte ge någon varning eller placera arbetstagaren i annat arbete.

I 7 kap. 3 och 4 § arbetsavtalslagen finns bestämmelser om kollektiva grunder för uppsägning. Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare, om arbetet av ekonomiska orsaker, produktionsorsaker eller andra jämförbara orsaker har minskat väsentligt och varaktigt och om arbetstagaren inte med hänsyn till hans eller hennes yrkeskicklighet och förmåga rimligtvis kan omplaceras eller utbildas för nya uppgifter. Åberopandet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker får inte föregås eller efterföljas av att en ny arbetstagare anställs för liknande uppgifter. Motsvarande bestämmelse finns också i statstjänstemannalagen.

I fråga om båda ovan nämnda grunder gäller att den överenskomna eller i lag bestämda uppsägningstiden skall iakttas i enlighet med 6 kap. 3 § arbetsavtalslagen. Den enligt lag bestämda uppsägningstiden beror på hur länge anställningsförhållandet varat och varierar från 14 dagar till sex månader. Motsvarande bestämmelse finns i 30 § statstjänstemannalagen och i 9 § lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet.

I 6 kap. 4 § arbetsavtalslagen sägs att en arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iakttä uppsägningstiden skall i ersättning till arbetstagaren betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden. För statliga arbetstagare finns motsvarande avtalsbestämmelse i bilaga 8 till statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. I fråga om tjänstemän har saken inte uttryckligen reglerats och därom har inte överenskommit särskilt. Tjänstemännens motsvarande rätt till lön för uppsägningstiden baserar sig dock på statens allmänna tjänste- och kollektivavtal. Enligt 28 § statstjänstemannalagen kan en myndighet och en tjänsteman

avtala att tjänsteförhållandet upphör omedelbart utan uppsägningstid. Tjänstemannen har då rätt till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

I 7 kap. 10 § arbetsavtalslagen finns bestämmelser om uppsägningsskydd för förtroendemän som representerar arbetstagarna.

Vid överlåtelse av rörelse får enligt arbetsavtalslagen den till vilken rörelsen överlåtits säga upp ett arbetsavtal, om det är befogat av skäl som föranleds av 7 kap. 3 och 4 §. Om förhandlingar enligt samarbetslagen skall föras om uppsägning med anledning av överlåtelse av rörelse, kan ett meddelande om uppsägning på basis av överlåtelsen ges en vecka efter det att förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, dock senast inom en vecka efter det att den förhandlingstid som avses i lagrummet är till ända.

Bestämmelserna om överlåtelse av rörelse kan bli tillämpliga även på verksamhet som staten utövar när det inte är fråga om utövande av offentlig makt eller skötsel av statens förvaltningsuppgifter. Tillämpningen av bestämmelserna begränsas således inte bara till företag som strävar efter vinst och som bedriver ekonomisk verksamhet (HD 1999:69). För den statliga sektorn gäller dessutom statsrådets principbeslut av den 14 maj 1998 om ordnandet av personalens ställning vid omorganiseringar inom statsförvaltningen. Huvudprincipen är att personalen vid den enhet som dras in överförs till den nya organisation som inrättas. Den mottagande organisationen får dock efter en månad efter överflyttningen av personalen säga upp tjänsteförhållandena och arbetsavtalen på motiverade grunder med anledning av överföringen av uppgifterna. I författningar om organisationsförändringar intas bestämmelser om personalens ställning i enlighet med principbeslutet.

Om arbetsgivaren försätts i konkurs eller avlider får arbetsavtalet sägas upp. Uppsägningstiden är 14 dagar, trots att uppsägnings- och arbetsavtalstiden är längre än så. Uppsägning får också vidtas vid saneringsförfarande, och då är uppsägningstiden två månader. Arbetsgivaren får dock inte säga upp en arbetstagare, om arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren en annan uppgift i vilken han eller hon med hänsyn till yrkeskicklighet och förmåga kan placeras eller utbildas för.

Bestämmelser som motsvarar arbetsavtalslagens bestämmelser om uppsägningsskydd finns även i statstjänstemannalagen och i lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet.

Arbetsgivaren får av synnerligen vägande skäl häva ett arbetsavtal så att det upphör genast oberoende av den uppsägningstid som skall iakttas eller av avtalstiden. Som sådana skäl kan enligt 8 kap. 1 § 1 mom. arbetsavtalslagen betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar. Enligt 33 § statstjänstemannalagen kan ett tjänsteförhållande genast upplösas, om tjänstemannen grovt bryter mot eller åsidosätter sin tjänsteplikt. Enligt 34 § förfaller rätten att upplösa ett tjänsteförhållande huvudsakligen i motsvarighet till bestämmelserna i arbetsavtalslagen. I fråga om den kommunala sektorn finns bestämmelser om rätten att upplösa ett tjänsteförhållande i 11 § lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet och om förfallande av upplösningrätten i 12 § i nämnda lag.

En arbetsgivare som utan grund har hävt eller sagt upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare, är enligt 12 kap. 2 § arbetsavtalslagen skyldig att betala ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Som ersättning skall betalas minst tre och högst 24 månaders lön, för förtroendemän dock 30 månaders lön. Avvikelse från minimiomfattningen är tillåtna vid hävande av arbetsavtal som gäller provotid och vid uppsägning på kollektiva grunder.

I 55 § statstjänstemannalagen sägs att en tjänstemans tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott, om uppsägningen av honom eller upplösningen av hans tjänsteförhållande enligt ett lagakraftvunnet beslut har skett utan i statstjänstemannalagen stadgad grund. Samma kontinuitetsprincip har föreskrivits för kommunala tjänsteinnehavare i 14 § lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet.

Den finska lagstiftningen motsvarar kraven

i artikel 24 och därför föreslås ett godkännande av artikeln.

**Artikel 25**      **Arbetstagarnas rätt till skydd av sina fordringar vid händelse av arbetsgivarens insolvens**

*Artikel 25* är ny. Den gäller arbetstagarnas rätt till skydd av sina fordringar vid händelse av arbetsgivarens insolvens. Parterna åtar sig att se till att arbetstagarnas fordringar på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållande skall garanteras genom ett garantiinstitut eller genom någon annan form av effektivt skydd.

Enligt tillägget till den reviderade stadgan kan vissa kategorier av arbetstagare i exceptionella fall uteslutas från det skydd som avses i artikeln på grund av den speciella arten av deras anställningsförhållanden. Enligt tillägget skall uttrycket insolvens fastställas i enlighet med nationell lagstiftning och praxis. Enligt tillägget skall arbetstagarnas fordringar som täcks av bestämmelsen omfatta minst lönefordringar som gäller lön för en bestämd tid, fordringar avseende inestående semesterlön och fordringar på inestående ersättning avseende andra slag av betald frånvaro härrörande från en bestämd period. Nationella lagar och förordningar får begränsa det skydd som ges arbetstagarens fordringar till ett bestämt belopp vilket skall ligga på en socialt acceptabel nivå.

Artikeln baserar sig på Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 173 som gäller skydd av arbetstagarers fordringar i händelse av arbetsgivarens insolvens samt rådets direktiv 80/987/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens. Finland har 1994 ratificerat den del av ILO-konventionen som gäller lönegaranti (FördrS 96/1994).

I den finska lagstiftningen tillämpas lönegarantilagen (866/1998) och lönegarantiförordningen (868/1998) samt den nya lagen (1108/2000) och förordningen (1295/2000) om lönegaranti för sjömän. Lönegarantilagen trädde i kraft vid ingången av 1999 och lagen om lönegaranti för sjömän vid ingången av 2001.

I lönegarantilagen tryggar staten betalningen av arbetstagarnas lönefordringar och andra fordringar som grundar sig på anställningsförhållandet i händelse av att arbetsgivaren försätts i konkurs eller annars blir insolvent. Lönegarantin sköts av arbetsministeriet och 15 arbetskrafts- och näringscentraler.

Som lönegaranti kan betalas alla sådana fordringar för arbetstagaren som grundar sig på anställningsförhållandet och som även arbetsgivaren skulle vara skyldig att betala arbetstagaren. Sådana fordringar är förutom den egentliga lönen t.ex. semesterlön och semesterersättning, dagpenning och reseersättning samt skadestånd som baserar sig på anställningsförhållandet. Det maximibelopp som kan betalas en arbetstagare för fordringar som gäller samma arbetsgivare är för närvarande 90 000 mk. För lönegarantin för sjömän har inte angetts någon övre gräns.

Den finska lagstiftningen motsvarar kraven i artikel 25 och därför föreslås ett godkännande av artikeln.

#### Artikel 26 **Rätt till värdiga arbetsförhållanden**

*Artikel 26* är ny. Den gäller rätten till värdiga arbetsförhållanden. Enligt tillägget till den reviderade stadgan skall artikeln inte anses påfordra lagstiftning av parterna.

*Artikel 26.1* gäller uteslutande sexuella trakasserier. Parterna förbinder sig att främja uppmärksamheten på och informationen om sexuella trakasserier på arbetsplatsen eller i samband med arbetet, förebygga sådant beteende samt vidta åtgärder för att skydda arbetstagarna från detta.

Arbetstagarnas rätt att arbeta utan att utsättas för sexuella trakasserier har man försökt säkerställa genom 6 § 2 mom. 4 punkten lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Enligt lagens 8 § 2 mom. gör sig en arbetsgivare skyldig till förbjuden diskriminering om han eller hon försummar sina förpliktelser enligt 6§ att se till att arbetstagarna inte utsätts för sexuella trakasserier.

Den finska lagstiftningen är förenlig med bestämmelserna i artikel 26.1 och därför föreslås ett godkännande.

*Artikel 26.2* gäller annat upprepat klandervärt eller uppenbart skadligt och aggressivt beteende än sexuella trakasserier (t.ex. mobbing på arbetsplatsen). Parterna förbinder sig att främja uppmärksamheten på och informationen om detta samt vidta åtgärder för att skydda arbetstagarna från detta.

Enligt 9 § lagen om skydd i arbete är en av arbetsgivarens grundläggande uppgifter att se till att arbetstagarna inte utsätts för olycksfall eller ohälsa i arbetet. Enligt lagens 9 a § skall det vid planeringen av arbetsmiljön och arbetsmetoderna tillses att arbetet kan utföras tryggt och utan att åsamka arbetstagaren fysisk eller psykisk ohälsa. Det klandervärda beteende gentemot arbetstagarna som avses i artikel 26.2 är sådan olägenhet som avses i lagen om skydd i arbete och som arbetsgivaren skall skydda sina arbetstagare för. Det omfattas också av det samarbetsförfarande mellan arbetstagare och arbetsgivare som gäller arbetarskydd. Om samarbetsförfarandet finns bestämmelser i 2 kap. lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden. Också arbetarskyddsdistriktens övervakning tar upp frågor om psykiskt välbefinnande. Hit hör t.ex. arbetsplatsmobbing och annat sådant agerande som avses i punkt 2.

Den finska lagstiftningen motsvarar kraven i artikel 26.2 och därför föreslås ett godkännande av artikeln.

#### Artikel 27 **Rätt till jämställdhet för arbetstagare med familjeansvar**

*Artikel 27* är ny. Den skyddar rätten till jämställdhet (lika möjligheter och lika behandling) för arbetstagare med familjeansvar. Syftet med artikeln är att underlätta både kvinnliga och manliga arbetstagares möjligheter att samordna arbete och familjeliv och att främja möjligheterna till heldagsarbete för kvinnor med familj. Den förbjuder också uppsägning av en arbetstagare på grund av skäl som hänför sig till föräldraskap och skyldighet att ta hand om familjen.

I *artikel 27.1* föreskrivs lika möjligheter för och lika behandling av arbetstagare med fa-



miljeansvar efter frånvaro av familjeskäl. Arbetstagare med familjeansvar skall ha möjlighet att skaffa sig och behålla en anställning samt att återuppta anställning efter frånvaro förorsakad av familjeansvar (*underpunkt a*). Deras behov i fråga om anställningsvillkor och social trygghet skall beaktas (*underpunkt b*). Dessutom gäller det att utveckla offentlig och privat service, särskilt barndaghem och andra former av barnomsorg (*underpunkt c*).

Enligt tillägget till den reviderade stadgan definieras beroende barn och andra medlemmar av den närmaste familjen som påtagligt behöver omvårdnaden i den nationella lagstiftningen. Punkt 1 i den reviderade stadgan fastställer inte frånvarorättens längd.

I 4 kap. arbetsavtalslagen tryggas arbetstagarernas rätt till familjeledigheter för vård av barn. Av tvingande, plötsliga familjeskäl får en arbetstagare enligt 4 kap. 7 § tillfälligt också vårda andra släktingar i familjen. Rätten till frånvaro är då kortvarig.

Enligt arbetsavtalslagen har alla arbetstagare som återvänder från familjeledigheter rätt att återvända till sina tidigare uppgifter, eller, om detta inte är möjligt, till arbeten som anges i 4 kap. 9 § arbetsavtalslagen. Enligt 2 kap. 2 § arbetsavtalslagen får en arbetsgivare medan anställningsförhållandet varar eller vid anställning inte diskriminera arbetstagar/arbets sökande som har familj. Arbetstagar som tar ut familjeledigheter får inte heller utan motiverade skäl som hänför sig till arbetets natur eller arbetstagarens ställning försättas i en annan ställning än de andra arbetstagarerna. Arbetsavtalslagen tryggar därmed att arbetstagare som har familj bemöts opartiskt så som förutsätts i den reviderade stadgan.

I fråga om den statliga sektorn ingår motsvarande bestämmelser om rätt till familjeledigheter i statens gällande allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal och för tjänsteinnehavare inom den kommunala sektorn i det kommunala tjänstekollektivavtalet och för arbetstagare i arbetsavtalslagen.

Barndagvårdstjänsterna har kommenterats närmare i samband med artikel 16.

Den finska lagstiftningen motsvarar kraven i artikel 27.1 och därför föreslås ett godkännande.

Enligt *artikel 27.2* åtar sig parterna att tillhandahålla möjligheter för envar av föräldrarna att efter en tid av mödraledighet få familjeledighet för vård av barn, varvid ledighetens längd och förutsättningarna för den skall bestämmas i enlighet med nationella lagar, kollektivavtal eller praxis. Enligt *punkt 3* åtar sig parterna att säkerställa att familjeansvar i sig själv inte skall utgöra giltig orsak för uppsägning.

I 4 kap. arbetsavtalslagen, vilket gäller familjeledigheter, finns bestämmelser om moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt arbete under moderskapspenningensperioden. I kapitlet finns också bestämmelser om vårdledighet, partiell och tillfällig vårdledighet, frånvaro av tvingande familjeskäl och lönebetalningsskyldighet under tiden för familjeledigheter. Motsvarande bestämmelser finns i sjömanslagen (423/1978).

När bestämmelserna om familjeledigheter i arbetsavtalslagen reviderades förkortades den minimala längden för vårdledighet från två månader till en månad. Samtidigt kompletterades den med möjligheten för den andra föräldern att ta ut en vårdledighetsperiod samtidigt som den ena föräldern är moderskaps- eller föräldraledig. Ändringarna syftar till att även papporna oftare än för närvarande skall utnyttja sin rätt till familjeledigheter.

Ett avtal genom vilket arbetstagar avstår från sin rätt till familjeledigheter enligt 4 kap. arbetsavtalslagen är ogiltigt. En arbetstagare kan inte på förhand avstå från sin rätt till familjeledigheter. Bestämmelsen hindrar däremot inte att arbetsgivaren och arbetstagar kommer överens om hur familjeledigheterna används. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för tiden för familjeledigheter.

Effektiverat uppsägningskydd för familjelediga arbetstagare, vilket utreds i artikel 20, föreskrivs i 7 kap. 9 § arbetsavtalslagen.

Enligt 6 § 3 mom. lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren underlätta kvinnliga och manliga arbetstagar möjligheter att samordna arbete och familjeliv. Enligt lagens 7 § är direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön förbjuden. Med diskriminering på grund av kön avses bl.a. att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap, familje-

ansvar eller av någon annan genderrelaterad orsak. I 8 § förbjuds uppsägning på grund av kön.

Den finska lagstiftningen motsvarar kraven i artikel 27.2 och 27.3 och därför föreslås ett godkännande av dessa punkter.

Artikel 28 **Rätt för arbetstagarrepresentanter till skydd inom företag och åtgärder för att underlätta deras verksamhet**

*Artikel 28* är ny. Den gäller arbetstagarrepresentanters rätt till skydd inom företag och åtgärder för att underlätta deras verksamhet. Artikeln baserar sig på Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konvention nr 135 som gäller arbetstagarrepresentanters skydd inom företaget och åtgärder för att underlätta deras verksamhet. Finland har ratificerat konventionen 1975 (FördrS 84/1976). I tillägget till den reviderade stadgan sägs att vid tillämpning av artikeln betyder begreppet "arbetstagarrepresentanter" personer som erkänns som sådana i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

Arbetstagarrepresentanterna skall skyddas mot åtgärder som kan vålla dem men, inbegripet uppsägning på grund av deras ställning eller verksamhet som arbetstagarrepresentanter inom företaget (*underpunkt a*). Dessutom skall de ha lämpliga verksamhetsbetingelser för att sköta sina uppgifter (*underpunkt b*).

I 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen finns bestämmelser om förtroendeombud som representerar arbetstagarna. Den förtroendeman som valts med stöd av kollektivavtalet är primär jämfört med förtroendeombudet.

De arbetstagare som inte har någon förtroendeman som avses i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren, kan bland sig välja ett förtroendeombud. Förtroendeombudets uppgifter och befogenheter bestäms så som anges särskilt i arbetsavtalslagen och annanans i arbetslagstiftningen. Dessutom kan arbetstagarna särskilt genom majoritetsbeslut bemyndiga förtroendeombudet att representera dem i sådana frågor som gäller deras anställningsförhållande och arbetsförhållanden och som anges i bemyndigandet.

Bestämmelser om arbetarskyddsfullmäktiges rättigheter och skyldigheter liksom om anställningstryggheten finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden. I 11 § 1 mom. sägs att arbetarskyddsfullmäktig äger rätt att för sitt uppdrag till påseende erhålla handlingar och förteckningar, vilka arbetsgivaren skall föra i enlighet med stadgandena och bestämmelserna om arbetarskyddet. Han äger jämväl rätt att taga del av utlåtanden och undersökningsresultat rörande arbetets säkerhet och hälsosamhet och att erhålla avskrifter av samtliga ovan avsedda handlingar.

I 11 § 2 mom. i ovan nämnda lag sägs att arbetarskyddsfullmäktig på grund av denna uppgift inte får försumma de skyldigheter arbetsförhållandet medför. Arbetsgivaren får däremot inte utan giltigt skäl vägra att befria arbetarskyddsfullmäktig från dennes regelbundna arbete för sådan skälig tid, som denne behöver för handhavandet av arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter. Enligt 11 § 3 mom. skall arbetsgivaren ersätta arbetarskyddsfullmäktigen den förlust av förtjänst som denne förorsakas av att uppgifter rörande arbetarskyddet handhas under arbetstid. För nödvändiga uppdrag rörande arbetarskyddet, vilka utförts utom arbetstid och om vilka arbetarskyddsfullmäktigen har under rättat arbetsgivaren eller dennes företrädare, skall arbetsgivaren erlagga skälig ersättning. I 11 § 4 mom. garanteras arbetarskyddsfullmäktigen samma stärkta uppsägningsskydd som en förtroendeman har enligt 7 kap. 10 § arbetsavtalslagen.

I 7 kap. 10 § arbetsavtalslagen finns bestämmelser om anställningstryggheten för förtroendemen som valts enligt ett kollektivavtal och för förtroendeombud. På grunder som har samband med arbetstagarens person får arbetsgivaren säga upp arbetsavtalet för en förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal eller för ett förtroendeombud endast om majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen eller förtroendeombudet representerar ger sitt samtycke.

Arbetsgivaren får säga upp en förtroendemens eller ett förtroendeombuds arbetsavtal av produktionsskäl eller på ekonomiska grunder endast om förtroendemannens eller förtroendeombudets arbete upphör helt och

hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens eller förtroendeombudets yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete.

Även i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990) finns bestämmelser om personalrepresentanternas rättigheter. Enligt 9 § har personalrepresentanterna rätt att ta del av det material som gäller ett ärende som skall behandlas. I 10 § sägs att personalrepresentanterna skall befrias från det ordinarie arbetet för den tid som de behöver för personalrepresentation samt för representanternas gemensamma förberedelser som direkt hänför sig till denna representation och dessutom ersättas för bortfall av förvärvsinkomst. En personalrepresentants uppsägningsskydd bestäms enligt 7 kap. 10 § arbetsavtalslagen.

Enligt 13 § samarbetslagen skall arbetsgivaren befria företrädarna för personalen från normalt arbete för den tid de behöver för samarbetsförfarande eller koncernsamarbete samt till samarbetsförfarandet eller koncernsamarbetet direkt anslutna förberedelser bland företrädarna för personalen. Arbetsgivaren skall också ersätta dem för bortfall av förvärvsinkomst. Motsvarande bestämmelse finns i 14 § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och i fråga om kommunerna i ett allmänt avtal om samarbetsförfarande.

I den finska lagstiftningen förbjuds generellt diskriminering av arbetstagare i arbetslivet. I 2 kap. 2 § arbetsavtalslagen nämns särskilt politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller därmed jämförbara omständigheter som sådana grunder på vilka arbetsgivaren inte får försätta arbetstagarna i olika ställning. Detsamma föreskrivs i 11 § stats-tjänstemannalagen och i 2 § lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet.

Inom den statliga sektorn ingår de bestämmelser som motsvarar de ifrågavarande bestämmelserna i arbetsavtalslagen i bilaga 6 till statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal.

Den finska lagstiftningen motsvarar kraven i artikel 28 därför föreslås ett godkännande av artikeln.

Artikel 29

### **Rätt till information och samråd vid kollektiva uppsägningar**

*Artikel 29* är ny. Den gäller arbetstagarnas rätt till information och samråd vid kollektiva uppsägningar. I artikeln förutsätts att arbetsgivarna informerar arbetstagarnas representanter och samråder med dem i god tid före kollektiva uppsägningar om sätt och metoder att undvika dessa eller begränsa dem och mildra deras verkningar.

Utformningen av artikeln har påverkats av rådets direktiv 92/56/EEG om ändring av direktiv 75/129/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar samt av Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konvention nr 158 som gäller uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Finland har ratificerat konventionen 1992.

Samarbetslagen gäller också rätten att få information och bli hörd vid kollektiva uppsägningar. I lagens 7 § sägs att innan arbetsgivaren avgör ett ärende som hör till samarbetsförfarandets område skall han eller hon förhandla med de arbetstagare och funktionärer eller företrädare för personalen, vilka ärendet berör. Förhandlingsplikten gäller grunderna för den planerade åtgärden, de eventuella verkningarna och alternativen för denna. Avsikten är att sådana ärenden där besluten direkt påverkar personalens ställning skall behandlas vid samarbetsförfarande. Förhandling enligt samarbetslagen förutsätter dock inte att överenskommelse nås.

Enligt 8 § samarbetslagen anses arbetsgivaren ha fullgjort förhandlingsskyldigheten när ärendet har behandlats i enlighet med 7 §, antingen mellan chefen och en medarbetare, mellan arbetsgivaren och en företrädare för personalen, vid ett gemensamt möte eller i delegationen. I 2 mom. bestäms om de minimiförhandlingstider som arbetsgivaren skall iaktta innan ett ärende som hör till samarbetsförfarandet avgörs.

Inom den statliga sektorn finns bestämmelser om rätten att få information och bli hörd vid kollektiva uppsägningar i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. I fråga om kommunala tjänsteinnehavare har detta genomförts genom ett allmänt

avtal om samarbetsförfarande, vilket har karaktären av ett tjänste- och kollektivavtal.

I arbetsavtalslagen bestäms också om arbetsgivarens skyldigheter att för arbetstagarerna redogöra för uppsägningsgrunderna och olika alternativ i så god tid som möjligt. Bestämmelsen tillämpas i de företag där samarbetslagen inte är tillämplig.

Den finska lagstiftningen motsvarar kraven i artikel 29 och därför föreslås ett godkännande av artikeln.

### Artikel 30 **Rätt till skydd mot fattigdom och social utslagning**

*Artikel 30* är ny. Den innehåller bestämmelser som gäller rätten till skydd mot fattigdom och social utslagning. Artikeln har samband med artiklarna 7, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 23 och 31. De åtgärder som nämns i artiklarna förebygger uppkomsten och förekomsten av fattigdom och social utslagning. Ju effektivare åtgärderna enligt dessa artiklar är, desto mindre är risken för fattigdom och utslagning.

Enligt *artikel 30.1* åtar sig parterna att vidta åtgärder för att främja att personer som lever i ett läge av social utslagning eller fattigdom, liksom deras familjer, får tillgång särskilt till sysselsättning, bostad, yrkesutbildning, utbildning, kultur samt rätt till social och medicinsk hjälp. Rätten gäller även personer som riskerar att komma i ett läge av social utslagning eller fattigdom och deras familjer. Åtgärderna skall också ses över så som situationen kräver.

Förebyggande av fattigdom och utslagning är centrala mål för den finländska välfärdsstaten. Välfärdsstaten försöker förebygga utslagning genom integreringsprincipen. Dess universella sätt att ordna utbildnings-, social- och hälsovårdstjänster samt social trygghet ger dessutom en god grund för förebyggandet av fattigdom och utslagning.

I 19 § grundlagen sägs att alla som inte förmår skaffa sig den trygghet som behövs för ett människovärdigt liv har rätt till oundgänglig försörjning och omsorg. Genom lag skall var och en garanteras rätt att få sin grundläggande försörjning tryggad vid arbetslöshet, sjukdom, arbetsoförmåga och un-

der ålderdomen samt vid barnafödelse och förlust av en försörjare.

Vid förebyggandet av fattigdom och utslagning är utkomststödet den form av utkomstskydd som tillämpas i sista hand. Reformen av lagstiftningen om utkomststödet trädde i kraft den 1 mars 1998. I reformen samlades de spridda bestämmelserna om beviljande av utkomststöd i en enda lag. Samtidigt höjdes författningsnivån med anledning av den reform av de grundläggande fri- och rättigheterna som hade trätt i kraft 1995. I lagen understryks vars och ens rätt till minst den oundgängliga utkomst som en person och familj behöver för ett människovärdigt liv när de inte kan få sådan utkomst på annat sätt. Syftet med utkomststödet är dessutom att främja en persons och familjs möjligheter att klara sig på egen hand.

I lagen om utkomststöd ingår även aktiverande element. Föranleds behovet av utkomststöd av att personen har vägrat att ta emot ett arbete eller att delta i arbetskraftspolitiska åtgärder, kan nivån på utkomststödet för hans eller hennes del sänkas. I samband med sänkningen skall alltid, om möjligt tillsammans med den som söker utkomststödet, upprättas en handlingsplan för att hjälpa klienten att klara sig på egen hand.

I enlighet med de grunder som kommunen fastställer får den bevilja förebyggande utkomststöd för främjande av en persons eller familjs sociala trygghet och funktionsförmåga. En ändring av lagen om utkomststöd (923/2000) trädde i kraft den 1 april 2001. Ändringen syftar till att effektivera och öka användningen av förebyggande utkomststöd. Lagen har samtidigt kompletterats med en bestämmelse, enligt vilken utkomststödsärenden skall behandlas utan dröjsmål i kommunen. I enlighet med statsbudgeten för 2001 ändrades även förordningen om utkomststöd (112/2001) den 1 april 2001 så, att en persons eller familjs särskilda behov och förhållanden bättre än för närvarande beaktas i samband med utkomststödet tilläggsdel. Syftet med revideringarna är att systemet med utkomststöd skall fungera effektivare och smidigare än för närvarande i syfte att hjälpa människor som har ekonomiska svårigheter och att förebygga utslagning.

Ambitionen är också att utslagning skall

kunna förebyggas genom olika tjänster. Olika åtgärder, allt från barndagvård och gratis grundläggande utbildning och yrkesutbildning till social- och hälsovårdstjänster som är tillgängliga för alla, utgör ett övergripande och samordnande angreppssätt som syftar till att förebygga utslagning.

I den finska lagstiftningen har staten ålagts en aktiv förpliktelse att förbättra sysselsättningsläget. Enligt 18 § 1 mom. grundlagen skall det allmänna sörja för skyddet av arbetskraften. Det allmänna skall främja sysselsättningen och verka för att alla tillförsäkras rätt till arbete. Syftet med sysselsättningslagen är att för finska medborgare anordna möjlighet att arbeta.

Den arbetskraftspolitiska reform som genomfördes vid ingången av 1998 syftar uttryckligen till att förebygga sådan utslagning som arbetslöshet och i synnerhet långtidsarbetslöshet kan leda till. Det aktiva arbetsmarknadsprogrammet omfattar utbildning i och grupper för arbetssökande, intervjuer för arbetssökande, plan för arbetssökande, bok för arbetssökande och en s.k. ny aktiv period. De som har fått arbetslöshetspenning eller arbetsmarknadsstöd för 500 dagar har rätt till en reviderad och fördjupad plan för arbetssökande, och de får rätt till de sysselsättningsfrämjande åtgärder som specificeras i planen. I enlighet med lagen om arbetsmarknadsstöd (1542/1993) blir den aktuella gruppen av personer även föremål för nya åtgärder, t.ex. sysselsättning genom sammansatt stöd. Enligt 6 § lagen om arbetsmarknadsstöd kan arbetskraftsbyrån anvisa mottagare av arbetsmarknadsstöd till arbetspraktik.

I sysselsättningsförordningen bestäms om sysselsättningsanslag som används för att sysselsätta i synnerhet unga, långtidsarbetslösa och personer med nedsatt funktionsförmåga, för att förebygga att arbetslösheten blir långvarig samt för att utjämna regionala skillnader i arbetslösheten. Av sysselsättningsanslagen kan sysselsättningsstöd beviljas kommuner, samkommuner och andra sammanslutningar samt företag eller andra arbetsgivare för förbättrande av förutsättningarna för att arbetslösa skall kunna placera sig på arbetsmarknaden. Sysselsättningsstöd kan också beviljas arbetslösa arbetssökande som blir företagare för att trygga ut-

komsten för den tid som inledandet och etableringen av företagsverksamheten beräknas ta i anspråk.

I 17 § sysselsättningsförordningen finns bestämmelser om arbetskraftspolitiskt projektstöd som kan beviljas för främjande av sysselsättning och förebyggande av utslagning för projekt genom vilka ordnas nya arbetsmöjligheter för arbetslösa arbetssökande och genomförs andra åtgärder som främjar sysselsättningen av dem.

Genom arbetskraftspolitisk vuxenutbildning förbättras den vuxna befolkningens möjligheter att få arbete eller behålla sin arbetsplats samt främjas möjligheterna för företagen att få yrkeskunnig arbetskraft. Yrkesinriktad rehabilitering syftar till att främja yrkesplaneringen för handikappade samt deras möjligheter att finna arbete och kvarstå i arbetet.

I den svåra sysselsättningssituationen har flexibiliteten i arbetslivet ökat liksom beredskapen att dela på arbetet. Bevarandet av beredskapen på arbetsmarknaden har främjats även genom arbetsalterneringsmöjligheter, om vilka bestäms i lagen om försök med alterneringsledighet (1663/1995). För den tid en arbetstagare är alterneringsledig skall arbetsgivaren anställa en person som är arbetslös. Flexibiliteten i arbetslivet har ökat bl.a. genom att det har blivit lättare att ingå arbetsavtal för viss tid med arbetslösa.

Lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte (189/2001) träder i kraft den 1 september 2001. I lagen föreskrivs åtgärder med vilka förutsättningarna att få arbete på den öppna arbetsmarknaden och möjligheterna att delta i utbildning och andra sysselsättningsfrämjande åtgärder som tillhandahålls av arbetsförvaltningen förbättras för den som får arbetsmarknadsstöd eller utkomststöd på grund av långvarig arbetslöshet.

Bostadslösheten utgör ett led i en persons och familjs utveckling i riktning mot utslagning. Närmare bestämmelser om detta finns i artikel 31 som också innehåller bestämmelser om den finska lagstiftningens förhållande till rätten till bostad.

Den finska lagstiftningen motsvarar kraven i artikel 30 och därför föreslås ett godkännande av artikeln.

### Artikel 31 Rätt till bostad

*Artikel 31* är ny. Den gäller rätten till bostad. Parterna förbinder sig att vidta åtgärder som syftar till att främja tillgången till bostäder med rimlig standard (*punkt 1*), att förebygga och minska hemlösheten i syfte att successivt undanröja den (*punkt 2*) och att göra bostäder ekonomiskt tillgängliga för personer som saknar tillräckliga medel (*punkt 3*).

I 19 § 4 mom. grundlagen sägs att det allmänna skall främja vars och ens rätt till bostad och möjligheter att själv ordna sitt boende. I förarbetena till lagen underströks att bakom skyddet av denna rätt finns grundrättigheten som gäller skydd av liv och hälsa.

Genom bostadspolitiska åtgärder strävar man efter att säkerställa en fungerande bostadsmarknad så att var och en skall ha möjlighet till en boendeform som tar hänsyn till de individuella behoven. Kommunerna svarar för utvecklandet av bostadsförhållandena i kommunen, men det ankommer på statmakten att genom lagstiftning och på annat sätt skapa gynnsamma förhållanden för detta utvecklingsarbete. Befintlig bostadslöshet försöker man undanröja genom särskilda stödåtgärder. Stödåtgärder för boendet är också viktiga då det finns ett behov av dem av individuella orsaker. Fattigdom bekämpas genom tillräckligt stöd för att täcka boendekostnaderna och genom att på bostadsmarknaden ha boendeanternativ till skäligt pris också för personer med små inkomster.

Rätten till bostäder med rimlig standard främjas genom alla de åtgärder som syftar till att få bostadsmarknaden att fungera på ett önskvärt sätt på respektive ort. På bostadsmarknaden finns då ett sådant utbud av olika slags bostäder som tillfredsställer efterfrågan. Boendeanternativ kan också erbjudas låginkomsttagare och mindre bemedlade.

Bostadslöshet förebyggs genom att man på varje ort ser till dels att bostadsförhållandena utvecklas, dels att bostadsmarknaden fungerar. I vissa fall behövs även specialåtgärder, t.ex. särskilda finansiella stödåtgärder och stödboende.

Boendekostnaderna kan göras rimliga aningen genom beviljande av stöd för boendekostnaderna eller genom stöd för produktion,

anskaffning och reparation av bostäder. Båda stödformerna används. Bland stöden för kostnaderna kan nämnas systemen med bostadsbidrag, med vilkas hjälp man i väsentlig grad kan se till att belastningen av boendekostnaderna för familjens ekonomi blir skäligare för mindre bemedlade familjer. Andra viktiga faktorer som minskar belastningen av boendeutgifterna är även beskattningsförmåner i anslutning till boende. Produktionsstöd representeras av de aravalån, räntestöd och understöd som beviljas ur Statens bostadsfond.

Den finska lagstiftningen motsvarar kraven i artikel 31 och därför föreslås ett godkännande av artikeln.

### DEL III

Enligt artikel A skall del I av den reviderade stadgan betraktas som en förklaring om de mål som parterna med alla lämpliga medel skall söka förverkliga.

I artikel A anges minimiomfattningen av de artiklar och punkter som parterna skall förbinda sig att följa. Parterna skall meddela de artiklar och punkter de valt till Europarådets generalsekreterare samtidigt som de deponerar sitt ratifikations-, godtagande- eller godkännandeinstrument. Parterna får vid senare tidpunkt förklara sig bundna av andra artiklar eller punkter.

I artikel B sägs att ingen fördragsslutande part i Europeiska sociala stadgan eller part i 1988 års tilläggsprotokoll får ratificera, godta eller godkänna den reviderade stadgan utan att anse sig bunden av åtminstone de bestämmelser som motsvarar de bestämmelser i stadgan och, i tillämpliga fall, tilläggsprotokollet av vilka den var bunden.

### DEL IV

I artikel C finns bestämmelser om övervakning av genomförandet av åtagandena i den reviderade stadgan. Genomförandet av den reviderade stadgan skall övervakas på samma sätt som stadgan.

I artikel D finns bestämmelser om den reviderade stadgans förhållande till tilläggsprotokollet angående ett kollektivt klagomålsför-

farande. Enligt artikeln tillämpas bestämmelserna om systemet med kollektiva klagomål i tilläggsprotokollet till stadgan på åtagandena i den reviderade stadgan i fråga om de stater som har ratificerat tilläggsprotokollet.

#### DEL V

I artikel E bestäms om säkerställandet av rättigheterna enligt den reviderade stadgan utan åtskillnad på de grunder som nämns i artikeln. Förteckningen är inte uttömmande. Enligt tillägget till den reviderade stadgan skall en differentierad behandling som är objektivt och skäligt motiverad inte anses vara diskriminerande.

I artikel F finns bestämmelser om tillåtna avvikelser från förpliktelserna enligt den reviderade stadgan i händelse av krig eller nationellt kristillstånd. Avvikelseorna och orsakerna till dem skall inom skälig tid meddelas Europarådets generalsekreterare.

I artikel G finns bestämmelser om tillåtna inskränkningar i de rättigheter och principer som anges i del I och del II i den reviderade stadgan.

I artikel H bestäms om den reviderade stadgans förhållande till gällande eller framtida inhemsk lagstiftning och till bilaterala eller multilaterala fördrag.

I artikel I bestäms om genomförande av gjorda åtaganden. Den innehåller en uttrycklig bestämmelse enligt vilken de åtaganden som härleder sig från bestämmelserna i artikel 2, punkterna 1—5 och 7, artikel 7, punkterna 4, 6 och 7, artikel 10, punkterna 1—3 och 5 samt artiklarna 21 och 22 i del II i denna stadga skall betraktas som uppfyllda om bestämmelserna tillämpas på det stora flertalet av de berörda arbetstagarna.

I artikel J finns detaljerade bestämmelser om ändringsförfarandet enligt delarna I - IV i den reviderade stadgan.

I artikel K finns sedvanliga slutbestämmelser om undertecknande, ratificering och ikraftträdande.

I artikel L finns detaljerade bestämmelser om den territoriella tillämpningen av den reviderade stadgan.

I artikel M bestäms om uppsägningen av den reviderade stadgan. Den reviderade stadgan får sägas upp tidigast efter utgången av

en period om fem år från den dag då den trädde i kraft eller efter utgången av varje följande tvåårsperiod. För uppsägning förutsätts att antalet artiklar och punkter som parten är bunden av understiger 16 artiklar eller 63 nummerade punkter.

I artikel O bestäms om Europarådets generalsekreterares meddelanden till medlemsstaterna och internationella arbetsbyråns generaldirektör.

Till den reviderade stadgan hör ett tillägg (artikel N), som utgör en integrerad del av densamma. I tillägget finns närmare bestämmelser och tolkningar av vissa artiklar i den reviderade stadgan. Tillägget har kompletterats i fråga om de nya artiklarna.

## 2. Lagförslag

### 2.1. Lag om ikraftträdande av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i reviderade Europeiska sociala stadgan

1 §. Enligt 1 § sätts de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i den reviderade stadgan i kraft som lag sådana som Finland har förbundet sig till dem. De bestämmelser som hör till området för lagstiftningen kommenteras i avsnittet om riksdagens samtycke.

2 § Lagens 2 § innehåller en bestämmelse enligt vilken närmare bestämmelser om verkställigheten kan utfärdas genom förordning av republikens president.

3 §. Det förslås att lagen skall träda i kraft vid en tidpunkt som bestäms genom förordning av republikens president samtidigt som reviderade Europeiska sociala stadgan träder i kraft för Finlands del.

### 2.2. Lag om upphävande av lagen om godkännande av vissa bestämmelser i Europeiska sociala stadgan och dess tilläggsprotokoll

1 §. Föreslås att lagen skall upphäva lagen om godkännande av vissa bestämmelser i Europeiska sociala stadgan och dess tilläggsprotokoll.

2 §. Meningen är att ikraftträdandet skall bestämmas genom en förordning av republikens president så att ikraftträdandelagen upphävs den dag då Europeiska sociala stadgan upphör att gälla för Finland. I praktiken blir dagen för ikraftträdandet den dag då den reviderade Europeiska sociala stadgan träder i kraft för Finland.

### 3. Ikraftträdande

Den reviderade stadgan trädde i kraft internationellt den 1 juli 1999. I maj 2001 har den ratificerats eller godkänts av elva stater. För Finlands del träder den i kraft den första dagen i den månad som följer efter utgången av en tidsrymd av en månad efter dagen för deponering av ratifikations- eller godkännandeinstrumentet.

I den reviderade stadgan finns bestämmelser som enligt 18 § självstyrelselagen för Åland (1141/1991) hör till landskapets lagstiftningsbehörighet, t.ex. bestämmelser om ärenden som gäller hälso- och sjukvård, socialvård, undervisning, näringsverksamhet och främjande av sysselsättning. För att bestämmelserna skall bli gällande även i landskapet Åland måste lagtinget således ge sitt bifall till den författning enligt 59 § 2 mom. självstyrelselagen för Åland genom vilken bestämmelsen sätts i kraft. Om Åland ger sitt bifall till författningen om ikraftträdandet av den reviderade Europeiska sociala stadgan skall detta omnämnas som sig bör i förordningen om ikraftträdande av stadgan.

Det föreslås att lagen om ikraftträdande av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i reviderade Europeiska sociala stadgan och lagen om upphävande av lagen om godkännande av vissa bestämmelser i Europeiska sociala stadgan och dess tilläggsprotokoll skall träda i kraft genom förordning av republikens president samtidigt som den reviderade Europeiska sociala stadgan träder i kraft för Finlands del.

### 4. Behovet av riksdagens samtycke och behandlingsordning

Enligt 94 § 1 mom. grundlagen krävs riksdagens godkännande för sådana fördrag och

andra internationella förpliktelser som innehåller sådana bestämmelser som hör till området för lagstiftningen eller annars har avsevärd betydelse, eller som enligt grundlagen av någon annan anledning kräver riksdagens godkännande.

Enligt grundlagsutskottets ståndpunkt skall en bestämmelse om ett fördrag eller någon annan internationell förpliktelse anses höra till området för lagstiftningen 1) om den gäller utövande eller begränsning av någon grundläggande fri- eller rättighet som är skyddad i grundlagen, 2) om den i övrigt gäller grunderna för individens rättigheter och skyldigheter, 3) om den sak som bestämmelsen gäller enligt grundlagen skall föreskrivas i lag eller 4) om det finns lagbestämmelser om den sak som lagen gäller eller 5) det enligt rådande uppfattning i Finland skall lagstiftas om saken. Enligt grundlagsutskottet hör en bestämmelse om en internationell förpliktelse till området för lagstiftningen oavsett om den strider mot eller överensstämmer med en lagbestämmelse i Finland (GrUU 11/2000 rd, GrUU 12/2000 rd).

Den reviderade stadgan innehåller bestämmelser som hör till området för lagstiftningen delvis därför att enligt uttryckliga bestämmelser i grundlagen skall bestämmelser om vissa av de rättigheter som tryggas i den reviderade stadgan utfärdas genom lag. Utöver de bestämmelser som omfattas av lagförbehållen i bestämmelserna om de grundläggande fri- och rättigheterna innehåller artiklarna 1—31 i den reviderade stadgan sådana bestämmelser som är centrala för individens rättsställning och som enligt rådande uppfattning i Finland skall regleras i lag.

Enligt rådande uppfattning skall dessutom bestämmelser om de mänskliga rättigheterna träda i kraft på nivån för lag.

Artikel 1 i den reviderade stadgan gäller rätten till arbete. Enligt punkt 2 åtar sig parterna att effektivt värna om arbetstagarnas rätt att förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt förvärvsarbete. I 18 § 1 mom. grundlagen sägs att var och en har i enlighet med lag rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. Bestämmelsen hör till området för lagstiftningen.



I punkterna 3 och 4 i samma artikel förpliktas parterna att tillhandahålla avgiftsfri arbetsförmedling samt att tillhandahålla och främja nödvändig yrkesvägledning, yrkesutbildning och rehabilitering. I 18 § 2 mom. grundlagen sägs att det allmänna skall främja sysselsättningen och verka för att alla tillförsäkras rätt till arbete. Bestämmelser om rätten till sysselsättningsfrämjande utbildning utfärdas genom lag. Bestämmelserna hör således till området för lagstiftningen.

Artikel 2 i den reviderade stadgan gäller rätten till skäliga arbetsvillkor. I artikeln finns bestämmelser om arbetstider, semester och främjande av arbetarskyddet. I artikel 3 finns dessutom bestämmelser om rätten till säkra och hälsosamma arbetsförhållanden. Enligt andra meningen i 18 § 1 mom. grundlagen skall det allmänna sörja för skyddet av arbetskraften. Bestämmelser om arbetstider och semester samt om förebyggande och undanröjande av hälsorisker i anslutning i arbetet utfärdas i Finland genom lag. Bestämmelserna hör till området för lagstiftningen.

Artikel 4 gäller rätten till skälig lön. Enligt punkt 3 har manliga och kvinnliga arbetstagare rätt till lika lön för likvärdigt arbete. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Bestämmelsen hör till området för lagstiftningen.

Enligt punkt 4 åtar sig parterna att erkänna alla arbetstagares rätt till skälig uppsägnings-tid vid anställningens upphörande. Bestämmelser om uppsägnings-tid finns i arbetsavtalslagen. Bestämmelsen hör till området för lagstiftningen.

I punkt 5 finns en bestämmelse om avdrag på lön. I arbetsavtalslagen finns bestämmelser om rätt till lön och om arbetsgivarens kvittningsrätt. Bestämmelsen hör till området för lagstiftningen.

Artikel 5 gäller föreningsrätt och artikel 6 kollektiv förhandlingsrätt. Den fackliga föreningsfriheten tryggas i 13 § 2 mom. grundlagen. Bestämmelserna hör till området för lagstiftningen.

I artikel 7 bestäms om barns och ungas rätt till skydd. Enligt andra meningen i 18 § 1 mom. grundlagen skall det allmänna sörja för skyddet av arbetskraften. Bestämmelser om skydd för unga arbetstagare finns i lagen om

unga arbetstagare. Bestämmelserna om skydd för barn och unga hör till området för lagstiftningen.

Artikel 8 gäller kvinnliga arbetstagares rätt till skydd vid graviditet och barnsbörd. I arbetsavtalslagen finns ett flertal bestämmelser som gäller detta skydd. I fråga om den sociala tryggheten skall var och enligt 19 § 2 mom. grundlagen genom lag garanteras rätt att få sin grundläggande försörjning tryggad vid barnafödelse. Bestämmelserna hör till området för lagstiftningen.

Artikel 9 gäller rätten till yrkesvägledning. Rätt till yrkesutbildning föreskrivs i artikel 10. Enligt 18 § 2 mom. grundlagen skall det allmänna främja sysselsättningen och verka för att alla tillförsäkras rätt till arbete. Bestämmelser om rätten till sysselsättningsfrämjande utbildning utfärdas genom lag. I 16 § 2 mom. grundlagen sägs att det allmänna skall, enligt vad som närmare bestäms genom lag, säkerställa lika möjligheter för var och en att enligt sin förmåga och sina särskilda behov få även annan än grundläggande utbildning. Bestämmelserna hör till området för lagstiftningen.

I artikel 11 finns bestämmelser om rätt till skydd för den enskildes hälsa. Enligt andra meningen i 18 § 1 mom. grundlagen skall det allmänna sörja för skyddet av arbetskraften, vilket genomförs bl.a. genom bestämmelserna i lagen gällande arbetarskyddet. Bestämmelserna hör till området för lagstiftningen.

Artikel 12 gäller rätten till social trygghet, artikel 13 rätten till social och medicinsk hjälp, artikel 14 rätten att utnyttja sociala tjänster, artikel 16 familjens rätt till socialt, rättsligt och ekonomiskt skydd och artikel 17 minderårigas rätt till socialt, rättsligt och ekonomiskt skydd. Enligt 19 § 3 mom. grundlagen skall det allmänna, enligt vad som närmare bestäms genom lag, tillförsäkra var och en tillräckliga social-, hälsovårds- och sjukvårdstjänster samt främja befolkningens hälsa. Det allmänna skall också stödja familjerna och andra som svarar för omsorgen om barn så att de har möjligheter att trygga barnens välfärd och individuella uppväxt. Enligt 19 § 4 mom. grundlagen skall det allmänna främja vars och ens rätt till bostad och möjligheter att själv ordna sitt boende. Av bestämmelserna i grundlagen följer

att de bestämmelser som nämns ovan hör till området för lagstiftningen.

I artikel 15 finns bestämmelser om funktionshindrade personers rätt till oberoende, social integrering och deltagande i samhällslivet. Bestämmelserna anknyter till förbudet mot diskriminering i 6 § 2 mom. grundlagen, enligt vilket ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas på grund av bl.a. handikapp. De handikappades ställning har så som avses i artikeln ordnats bl.a. i enlighet med lagen om service och stöd på grund av handikapp. Bestämmelserna hör således till området för lagstiftningen.

Artikel 18 gäller rätten att utöva förvärvsarbete inom annan parts territorium. Enligt punkt 4 erkänner parterna sina medborgares rätt att lämna landet för att ta förvärvsarbete inom annan parts territorium. Enligt 18 § 1 mom. grundlagen har var och en i enlighet med lag rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. I 9 § 2 mom. grundlagen sägs dessutom att var och en har rätt att lämna landet. Bestämmelserna hör till området för lagstiftningen.

I artikel 19 tillförsäkras migrerande arbetstagare och deras familjer rätt till skydd och hjälp. I 9 § 4 mom. grundlagen sägs att rätten för utlänningar att resa in i Finland och att vistas i landet regleras genom lag. Den fackliga föreningsfrihet som avses i punkt 4 har tryggats i 13 § 2 mom. grundlagen. Om invandrades ställning finns gällande lagbestämmelser i Finland, bl.a. i lagen om främjande av invandrades integration samt mottagande av asylsökande. Bestämmelserna hör till området för lagstiftningen.

I artikel 20 förbinder sig parterna att erkänna rätten till lika möjligheter och lika behandling i frågor som rör anställning och yrkesutövning utan diskriminering på grund av kön. Bestämmelsen anknyter till förbudet mot diskriminering i 6 § 2 mom. grundlagen, enligt vilket ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas på grund av bl.a. kön. I 4 mom. sägs att jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet främjas enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor. Artikel 20 hör till området för lagstiftningen.

Artikel 21 gäller rätten till information och samråd och artikel 22 rätten att delta i avgöranden om och förbättring av arbetsförhållandena och arbetsmiljön. Sådana frågor regleras bl.a. i lagen om samarbete inom företag och i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning. Bestämmelserna hör till området för lagstiftningen.

I artikel 23 finns bestämmelser de äldres rätt till socialt skydd. I fråga om den sociala tryggheten sägs i 19 § 2 mom. grundlagen att genom lag skall var och en garanteras rätt att få sin grundläggande försörjning tryggad under alderdomen. Enligt 19 § 3 mom. skall det allmänna, enligt vad som närmare bestäms genom lag, tillförsäkra var och en tillräckliga social-, hälsovårds- och sjukvårdstjänster samt främja befolkningens hälsa. Bestämmelserna i artikeln hör till området för lagstiftningen.

Artikel 24 gäller rätten till skydd vid uppsägning. Enligt 18 § 3 mom. grundlagen får ingen avskedas från sitt arbete utan laglig grund. Bestämmelser om ersättning som skall betalas när ett anställningsförhållande upphör utan grund finns i arbetsavtalslagen. Bestämmelserna hör till området för lagstiftningen.

I artikel 25 åtar sig parterna att se till att arbetstagarnas fordringar på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållande skall garanteras genom ett garantiinstitut eller genom någon annan form av effektivt skydd. I Finland finns bestämmelser om det som avses i artikeln i lönegarantilagen och i lagen om lönegaranti för sjömän. Bestämmelserna hör till området för lagstiftningen.

I artikel 26 föreskrivs bl.a. att arbetsgivarna skall förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatserna. Denna skyldighet anges i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Bestämmelsen hör till området för lagstiftningen.

I artikel 27 finns bestämmelser om rätt till jämställdhet (lika möjligheter och lika behandling) för arbetstagare med familjeansvar. I artikeln nämns bl.a. barndaghem och familjeledigheter. Dessa frågor regleras i Finland i lag, bl.a. i lagen om barndagvård och arbetsavtalslagen. Bestämmelserna hör till området för lagstiftningen.

Artikel 28 gäller arbetstagarnas rätt till skydd inom företag och åtgärder för att underlätta deras verksamhet. I artikeln bestäms bl.a. om uppsägningsskydd för arbetstagarrepresentanterna. I Finland finns bestämmelser om detta i arbetsavtalslagen. Bestämmelsen hör till området för lagstiftningen.

I artikel 29 bestäms om arbetstagarnas rätt till information och samråd vid kollektiva uppsägningar. I Finland hör sådana ärenden till tillämpningsområdet för lagen om samarbete inom företag. Artikeln hör således till området för lagstiftningen.

I artikel 30 föreskrivs rätt till skydd mot fattigdom och social utslagning. Artikel 31 gäller rätten till bostad. I fråga om den sociala tryggheten skall var och en enligt 19 § 2 mom. grundlagen genom lag garanteras rätt att få sin grundläggande försörjning tryggad under ålderdomen. Enligt 3 mom. skall det allmänna, enligt vad som närmare bestäms genom lag, tillförsäkra var och en tillräckliga social-, hälsovårds- och sjukvårdstjänster samt främja befolkningens hälsa. Enligt 4 mom. skall det allmänna dessutom främja vars och ens rätt till bostad och möjligheter att själv ordna sitt boende. Av bestämmelserna i grundlagen följer att de bestämmelser som nämns ovan hör till området för lagstiftningen.

Enligt artikel A.4 i del III i den reviderade stadgan skall det i varje part finnas en yrkesinspektion anpassad till de nationella förhållandena. I Finland finns bestämmelser om systemet för tillsynen över arbetarskyddet i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden. Bestämmelsen hör till området för lagstiftningen.

I del IV finns bestämmelser om övervakningen av genomförandet av åtagandena i stadgan. Sådana övernationella tillsynssystem berör statens suveränitet och hör därmed till området för lagstiftningen. Eftersom de dock bör betraktas som sedvanliga arrangemang inom sådant internationellt samarbete i vilket Finland enligt 1 § 3 mom. grundlagen deltar i syfte att säkerställa mänskliga rättigheter, står tillsynsbemyndigandet inte i strid med statens suveränitet.

I artikel E i del V bestäms att de rättigheter som anges i den reviderade stadgan skall sä-

kerställas utan någon skillnad på de grunder som nämns i artikeln. Bestämmelser om icke-diskriminering finns i 6 § 2 mom. grundlagen. Bestämmelsen hör till området för lagstiftningen.

I artikel F i del V finns bestämmelser om tillåtna avvikelser från åtagandena i den reviderade stadgan. I artikel G bestäms om tillåtna inskränkningar i rättigheterna enligt del II i den reviderade stadgan. Artikel H innehåller en bestämmelse om den reviderade stadgans förhållande till gällande och framtida inhemsk lagstiftning eller till bilaterala eller multilaterala fördrag. I enlighet med vad som anförts ovan hör bestämmelserna i del II till området för lagstiftningen. Eftersom sådana bestämmelser som ingår i artiklarna F, G och H avsevärt påverkar tillämpningen av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen, hör även de till området för lagstiftningen.

Enligt artikel N utgör tillägget en integrerad del av den reviderade stadgan. I början av tillägget bestäms om den reviderade stadgans räckvidd med avseende på personer som åtnjuter skydd, dvs. utlänningar, flyktingar och statslösa personer. Eftersom bestämmelserna i del II hör till området för lagstiftningen hör även dylika bestämmelser om tillämpningen av immateriella förpliktelser med avseende på personer till området för lagstiftningen.

Stadgan innehåller inte bestämmelser som gäller grundlagen på det sätt som anges i 94 § 2 mom. Därför kan stadgan enligt regeringens uppfattning godkännas med enkel majoritet och förslaget till lag om ikraftträdandet i vanlig lagstiftningsordning.

Med stöd av vad som anförts ovan och i enlighet med 94 § grundlagen föreslås

*att Riksdagen godkänner den i Strasbourg den 4 april 1996 upprättade reviderade Europeiska sociala stadgan och*

*att Riksdagen samtidigt godkänner att Finland lämnar ett meddelande enligt artikel A i del II i den reviderade Europeiska sociala stadgan om att Finland förbinder sig att följa följande bestämmelser i den reviderade stadgan: artiklarna 1, 2, 3.1 och 3.4,*

*artikel 4.2, 4.3 och 4.5, artiklarna 5 och 6, artikel 7.1—5, 7.7, 7.8 och 7.10, artikel 8.2 och 8.4, artiklarna 9—18, artikel 19.1—9 och 19.11—12 samt artiklarna 20—31.*

Eftersom den reviderade Europeiska sociala stadgan innehåller bestämmelser som hör till området för lagstiftningen föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

*Lagförslagen***1.****Lag****om ikraftträdande av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i reviderade Europeiska sociala stadgan**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

**1 §**

De bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i den i Strasbourg den 4 april 1996 upprättade reviderade Europeiska sociala stadgan gäller som lag sådana Finland har förbundit sig till dem.

**2 §**

Närmare bestämmelser om verkställigheten av denna lag kan utfärdas genom förordning av republikens president.

**3 §**

Om ikraftträdandet av denna lag bestäms genom förordning av republikens president.

---

**2.****Lag****om upphävande av lagen om godkännande av vissa bestämmelser i Europeiska sociala stadgan och dess tilläggsprotokoll**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §  
Genom denna lag upphävs lagen den 9 november 1990 om godkännande av vissa bestämmelser i Europeiska sociala stadgan och dess tilläggsprotokoll (843/1999).

2 §  
Om ikraftträdandet av denna lag bestäms genom förordning av republikens president.

Helsingfors den 13 december 2001

**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

Utrikesminister *Erkki Tuomioja*

*Bilaga**(Översättning)***REVIDERAD EUROPEISK SOCIAL  
STADGA****Inledning**

Undertecknade regeringar, som är medlemmar i Europarådet,

som anser att Europarådets syfte är att åstadkomma en fastare enhet mellan dess medlemmar för att säkerställa och förverkliga de ideal och principer som är deras gemensamma arv och för att underlätta deras ekonomiska och sociala framåtskridande, särskilt genom att bevara och utveckla de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna,

som finner att Europarådets medlemsstater enligt europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, undertecknad i Rom den 4 november 1950, samt dess tilläggsprotokoll, har kommit överens om att tillförsäkra sina befolkningar i nämnda konvention och tilläggsprotokoll angivna medborgerliga och politiska fri- och rättigheter,

som beaktar att enligt den europeiska sociala stadgan, som öppnades för undertecknande i Turin den 18 oktober 1961 och dess tilläggsprotokoll, kom Europarådets medlemsstater överens om att tillförsäkra sina befolkningar de däri angivna sociala rättigheterna i syfte att förbättra deras levnadsstandard och sociala välfärd,

som erinrar om att den ministerkonferens om de mänskliga rättigheterna som hölls i Rom den 5 november 1990 betonade behovet av att, å ena sidan, vidmakthålla den odelbara naturen av alla mänskliga medborgerliga, politiska, ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter och att, å andra sidan, ge europeiska sociala stadgan ny kraft,

som är fast beslutna att, i enlighet med beslutet vid ministerkonferensen i Turin den 21 och 22 oktober 1991, modernisera

**CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE  
(RÉVISÉE)****Préambule**

Les gouvernements signataires, membres du Conseil de l'Europe,

Considérant que le but du Conseil de l'Europe est de réaliser une union plus étroite entre ses membres afin de sauvegarder et de promouvoir les idéaux et les principes qui sont leur patrimoine commun et de favoriser leur progrès économique et social, notamment par la défense et le développement des droits de l'homme et des libertés fondamentales;

Considérant qu'aux termes de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, et de ses Protocoles, les Etats membres du Conseil de l'Europe sont convenus d'assurer à leurs populations les droits civils et politiques et les libertés spécifiés dans ces instruments;

Considérant que, par la Charte sociale européenne ouverte à la signature à Turin le 18 octobre 1961 et ses Protocoles, les Etats membres du Conseil de l'Europe sont convenus d'assurer à leurs populations les droits sociaux spécifiés dans ces instruments afin d'améliorer leur niveau de vie et de promouvoir leur bien-être;

Rappelant que la Conférence ministérielle sur les droits de l'homme, tenue à Rome le 5 novembre 1990, a souligné la nécessité, d'une part, de préserver le caractère indivisible de tous les droits de l'homme, qu'ils soient civils, politiques, économiques, sociaux ou culturels et, d'autre part, de donner à la Charte sociale européenne une nouvelle impulsion;

Résolus, comme décidé lors de la Conférence ministérielle réunie à Turin les 21 et 22 octobre 1991, de mettre à jour et

och anpassa sakinnehållet i stadgan för att särskilt beakta de genomgripande sociala förändringar som har ägt rum sedan texten till den antogs,

som erkänner fördelarna med att i en reviderad stadga avsedd att stegvis ersätta den europeiska sociala stadgan införliva de rättigheter som säkerställs i stadgan med ändringar och i tilläggsprotokollet 1988 samt att lägga till nya rättigheter.

har kommit överens om följande:

### DEL I

Parterna erkänner att målet för den politik som de skall föra med alla lämpliga nationella och internationella medel skall vara att uppnå sådana förhållanden att följande rättsgrundsatser och principer kan förverkligas:

1. Var och en skall ha möjlighet att förtjäna sitt uppehälle i ett fritt valt förvärvsarbete.

2. Alla arbetstagare har rätt till skäliga arbetsvillkor.

3. Alla arbetstagare har rätt till säkra och hälsosamma arbetsförhållanden.

4. Alla arbetstagare har rätt till skälig ersättning som är tillräcklig för att bereda dem och deras familjer en godtagbar levnadsstandard.

5. Alla arbetstagare och arbetsgivare har rätt att fritt organisera sig i nationella och internationella sammanslutningar för att tillvarata sina ekonomiska och sociala intressen.

6. Alla arbetstagare och arbetsgivare har rätt att förhandla kollektivt.

7. Barn och ungdom har rätt till särskilt skydd mot de risker i fysiskt och moraliskt avseende som de är utsatta för.

8. Kvinnliga arbetstagare har rätt till särskilt skydd vid graviditet och barnsörd.

9. Var och en har rätt till ändamålsenlig yrkesvägledning för att få hjälp att välja ett yrke som kan vara lämpligt med hänsyn till personliga anlag och intressen.

d'adapter le contenu matériel de la Charte, afin de tenir compte en particulier des changements sociaux fondamentaux intervenus depuis son adoption;

Reconnaissant l'utilité d'inscrire dans une Charte révisée, destinée à se substituer progressivement à la Charte sociale européenne, les droits garantis par la Charte tels qu'amendés, les droits garantis par le Protocole additionnel de 1988 et d'ajouter de nouveaux droits,

Sont convenus de ce qui suit:

### PARTIE I

Les Parties reconnaissent comme objectif d'une politique qu'elles poursuivront par tous les moyens utiles, sur les plans national et international, la réalisation de conditions propres à assurer l'exercice effectif des droits et principes suivants:

1. Toute personne doit avoir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement entrepris.

2. Tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables.

3. Tous les travailleurs ont droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail.

4. Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant.

5. Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de s'associer librement au sein d'organisations nationales ou internationales pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux.

6. Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de négocier collectivement.

7. Les enfants et les adolescents ont droit à une protection spéciale contre les dangers physiques et moraux auxquels ils sont exposés.

8. Les travailleuses, en cas de maternité, ont droit à une protection spéciale.

9. Toute personne a droit à des moyens appropriés d'orientation professionnelle, en vue de l'aider à choisir une profession conformément à ses aptitudes personnelles et à ses intérêts.



10. Var och en har rätt till ändamålsenlig yrkesutbildning.

11. Var och en har rätt att komma i åtnjutande av alla åtgärder som kan bidra till att ge honom eller henne bästa möjliga hälsotillstånd.

12. Alla arbetstagare och deras anhöriga har rätt till social trygghet.

13. Den som saknar tillräckliga resurser har rätt till social och medicinsk hjälp.

14. Var och en har rätt att utnyttja sociala tjänster.

15. Varje handikappad person har rätt till oberoende, social integration och deltagande i samhällslivet.

16. Familjen, som utgör en av samhällets grundvalar, skall skyddas i socialt, rättsligt och ekonomiskt hänseende och dess utveckling skall värnas.

17. Minderåriga har rätt till nödvändigt skydd i socialt, rättsligt och ekonomiskt hänseende

18. Medborgare i en part har rätt att utöva förvärvsarbete inom en annan parts territorium på samma villkor som denna parts egna medborgare i den mån starka ekonomiska eller sociala hänsyn inte föranleder annat.

19. Migrerande arbetstagare som är medborgare i en part och deras familjer har rätt till skydd och bistånd inom en annan parts territorium.

20. Alla arbetstagare har rätt till lika möjligheter och lika behandling i frågor avseende anställning och yrkesutövning utan diskriminering på grund av kön.

21. Arbetstagare har rätt till information och samråd inom företaget.

22. Arbetstagare har rätt att delta i avgöranden om och förbättring av arbetsförhållandena och arbetsmiljön i företaget.

23. Varje äldre person har rätt till socialt skydd.

24. Alla arbetstagare har rätt till skydd i fall av uppsägning.

25. Alla arbetstagare har rätt till skydd för sina fordringar om arbetsgivaren blir insolvent.

10. Toute personne a droit à des moyens appropriés de formation professionnelle.

11. Toute personne a le droit de bénéficier de toutes les mesures lui permettant de jouir du meilleur état de santé qu'elle puisse atteindre.

12. Tous les travailleurs et leurs ayants droit ont droit à la sécurité sociale.

13. Toute personne démunie de ressources suffisantes a droit à l'assistance sociale et médicale.

14. Toute personne a le droit de bénéficier de services sociaux qualifiés.

15. Toute personne handicapée a droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté.

16. La famille, en tant que cellule fondamentale de la société, a droit à une protection sociale, juridique et économique appropriée pour assurer son plein développement.

17. Les enfants et les adolescents ont droit à une protection sociale, juridique et économique appropriée.

18. Les ressortissants de l'une des Parties ont le droit d'exercer sur le territoire d'une autre Partie toute activité lucrative, sur un pied d'égalité avec les nationaux de cette dernière, sous réserve des restrictions fondées sur des raisons sérieuses de caractère économique ou social.

19. Les travailleurs migrants ressortissants de l'une des Parties et leurs familles ont droit à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie.

20. Tous les travailleurs ont droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe.

21. Les travailleurs ont droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise.

22. Les travailleurs ont le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l'entreprise.

23. Toute personne âgée a droit à une protection sociale.

24. Tous les travailleurs ont droit à une protection en cas de licenciement.

25. Tous les travailleurs ont droit à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur.

26. Alla arbetstagare har rätt till värdiga arbetsförhållanden.

27. Alla personer med familjeansvar som har eller önskar få anställning har rätt till det utan att utsättas för diskriminering och, så långt det är möjligt, utan konflikt mellan anställningen och familjeansvaret.

28. Arbetstagarnas representanter i företagen har rätt till skydd mot åtgärder som är till men för dem och bör ges lämpliga hjälpmedel för att fullgöra sina uppgifter.

29. Alla arbetstagare har rätt till information och samråd vid kollektiv uppsägning.

30. Var och en har rätt till skydd mot fattigdom och social utslagning.

31. Var och en har rätt till bostad.

## DEL II

Parterna åtar sig att på det sätt som stadgas i del III anse sig bundna av förpliktelserna i följande artiklar och punkter.

### Artikel 1

#### *Rätt till arbete*

För att trygga den enskildes rätt till arbete åtar sig parterna

1. att betrakta det som en av sina viktigaste målsättningar och förpliktelser att uppnå och bibehålla en så hög och jämn sysselsättningsnivå som möjligt med sikte på att uppnå full sysselsättning,

2. att effektivt värna om arbetstagarnas rätt att förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt förvärvsarbete,

3. att tillhandahålla avgiftsfri arbetsförmedling för alla arbetstagare,

4. att tillhandahålla eller främja nödvändig yrkesvägledning, yrkesutbildning och rehabilitering.

26. Tous les travailleurs ont droit à la dignité dans le travail.

27. Toutes les personnes ayant des responsabilités familiales et occupant ou souhaitant occuper un emploi sont en droit de le faire sans être soumises à des discriminations et autant que possible sans qu'il y ait conflit entre leur emploi et leurs responsabilités familiales.

28. Les représentants des travailleurs dans l'entreprise ont droit à la protection contre les actes susceptibles de leur porter préjudice et doivent avoir les facilités appropriées pour remplir leurs fonctions.

29. Tous les travailleurs ont le droit d'être informés et consultés dans les procédures de licenciements collectifs.

30. Toute personne a droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

31. Toute personne a droit au logement.

## PARTIE II

Les Parties s'engagent à se considérer comme liées, ainsi que prévu à la partie III, par les obligations résultant des articles et des paragraphes ci-après.

### Article 1

#### *Droit au travail*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent:

1. à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi;

2. à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris;

3. à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour tous les travailleurs;

4. à assurer ou à favoriser une orientation, une formation et une réadaptation professionnelles appropriées.

## Artikel 2

*Rätt till skäliga arbetsvillkor*

För att trygga den enskilde arbetstagarens rätt till skäliga arbetsvillkor åtar sig parterna

1. att se till att skälig arbetstid per dag och vecka fastställs och att arbetsveckan förkortas efterhand som produktionsökning och andra omständigheter av betydelse medger det,

2. att se till att lön betalas för allmänna helgdagar,

3. att se till att en årlig betald semester om minst fyra veckor införs,

4. att eliminera de risker som är förenade med riskfyllda eller hälsofarliga arbeten och där det inte ännu har varit möjligt att eliminera eller i tillräcklig mån minska dessa risker, sörja för en förkortning av arbetstiden eller ge utökad betald semester för arbetstagare som är sysselsatta i sådan verksamhet,

5. att sörja för en veckovila som om möjligt sammanfaller med den veckodag som av tradition eller sedvänja i vederbörande land eller trakt är erkänd som vilodag,

6. att se till att arbetstagarna skriftligen så snart som möjligt och i alla händelser inte senare än två månader efter deras anställnings början, informeras om huvudvillkoren i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet,

7. att se till att arbetstagare som utför nattarbete drar fördel av åtgärder som beaktar arbetets speciella art.

## Artikel 3

*Rätt till säkra och hälsosamma arbetsförhållanden*

För att trygga den enskildes rätt till säkra och hälsosamma arbetsförhållanden, åtar sig parterna i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer

## Article 2

*Droit à des conditions de travail équitables*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent:

1. à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent;

2. à prévoir des jours fériés payés;

3. à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum;

4. à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires;

5. à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région;

6. à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail;

7. à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail.

## Article 3

*Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

1. att utforma och genomföra en enhetlig nationell politik avseende säkerhet och hälsa på arbetsplatsen och arbetsmiljön och med jämna mellanrum göra en översyn av denna. Det främsta syftet med denna politik skall vara att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen samt förebygga olycksfall och skador som uppstår till följd av, i samband med eller som inträffar under arbetet, särskilt genom att reducera de olycksrisker som finns inbyggda i arbetsmiljön,

2. att utfärda föreskrifter om säkerhet och hälsa,

3. att genom tillsyn sörja för att dessa bestämmelser efterlevs,

4. att främja fortgående utveckling av företagshälsovård med huvudsakligen förebyggande och rådgivande funktion för alla arbetstagare.

#### Artikel 4

##### *Rätt till skälig lön*

För att trygga den enskilde arbetstagarens rätt till skälig lön åtar sig parterna

1. att erkänna arbetstagarnas rätt till en lön som är tillräcklig för att bereda dem och deras familjer en godtagbar levnadsstandard,

2. att med förbehåll endast för särskilda fall erkänna arbetstagarnas rätt till förhöjd lön vid övertidsarbete,

3. att erkänna manliga och kvinnliga arbetstagares rätt till lika lön för likvärdigt arbete,

4. att erkänna alla arbetstagares rätt till skälig uppsägningstid vid anställningens upphörande,

5. att endast på de villkor och i den omfattning som stadgas i nationella lagar och förordningar eller som fastställs genom kollektivavtal eller skiljedom medge avdrag på lön.

Dessa rättigheter skall säkerställas antingen genom fritt ingångna kollektivavtal eller genom i författningsreglerad lönesättning eller på annat lämpligt sätt med hänsyn till nationella förhållanden.

1. à définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail. Cette politique aura pour objet primordial d'améliorer la sécurité et l'hygiène professionnelles et de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail;

2. à édicter des règlements de sécurité et d'hygiène;

3. à édicter des mesures de contrôle de l'application de ces règlements;

4. à promouvoir l'institution progressive des services de santé au travail pour tous les travailleurs, avec des fonctions essentiellement préventives et de conseil.

#### Article 4

##### *Droit à une rémunération équitable*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent:

1. à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent;

2. à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers;

3. à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale;

4. à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi;

5. à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.

L'exercice de ces droits doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

## Artikel 5

*Föreningsrätt*

För att säkerställa eller främja arbetstagarnas och arbetsgivarnas frihet att bilda och tillhöra lokala, centrala eller internationella organisationer som tillvaratar deras ekonomiska och sociala intressen, åtar sig parterna att varken utforma eller tillämpa sin nationella lagstiftning på ett sådant sätt att denna frihet kränks. I vad mån de åtaganden som avses i denna artikel skall tillämpas på personer som tillhör polisväsendet skall bestämmas i nationella lagar och förordningar. Den princip som skall bestämma hur dessa åtaganden skall tillämpas på personer som tillhör krigsmakten och den utsträckning vilken de skall tillämpas på personer i denna kategori skall ävenledes bestämmas i nationella lagar eller andra förordningar.

## Artikel 6

*Den kollektiva förhandlingsrätten*

För att trygga arbetstagarnas och arbetsgivarnas rätt att förhandla kollektivt, åtar sig parterna

1. att främja gemensamt samråd mellan arbetstagare och arbetsgivare,
2. att, där så är nödvändigt och lämpligt, främja ett förfarande med frivilliga förhandlingar mellan, å ena sidan, arbetsgivarna eller deras organisationer och, å andra sidan, arbetstagarnas organisationer för att uppnå en reglering av arbetsvillkoren genom kollektivavtal,
3. att främja införande och tillämpning av ett lämpligt förfarande för förlikning och frivillig skiljedom i arbetstvister,

samt att erkänna

4. arbetstagarnas och arbetsgivarnas rätt att vidta kollektiva åtgärder i händelse av intressekonflikt, däri inbegripet strejk, om inte annat följer av förpliktelser enligt gällande kollektivavtal.

## Article 5

*Droit syndical*

En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale.

## Article 6

*Droit de négociation collective*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent:

1. à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs;
  2. à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives;
  3. à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail;
- et reconnaissent:
4. le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.

## Artikel 7

*Skydd för barn och ungdom*

För att trygga barns och ungdomars rätt till skydd åtar sig parterna

1. att fastställa den minimiålder som minderåriga skall ha uppnått för att få anställning till 15 år, dock att undantag härifrån får göras beträffande minderåriga som anlitas till särskilt angivna lättare arbeten som inte inverkar menligt på deras hälsa, moral eller uppfostran,

2. att fastställa att minimiåldern för att få anställning skall vara 18 år för särskilt angivna arbeten som anses vara riskfyllda eller hälsofarliga,

3. att föreskriva att personer som alltjämt är underkastade skolplikt inte får anlitas till arbete som hindrar dem att i full utsträckning tillgodogöra sig undervisningen,

4. att se till att arbetstiden för personer under 18 år begränsas med hänsyn till deras utveckling och särskilt till deras behov av yrkesutbildning,

5. att erkänna minderåriga arbetstagares och lärlingars rätt till skälig lön eller annan lämplig ersättning,

6. att se till att sådan tid på dagen som minderåriga arbetstagare med arbetsgivarens samtycke är frånvarande från arbetet på grund av yrkesutbildning betraktas som en del av arbetsdagen,

7. att se till att arbetstagare under 18 år kommer i åtnjutande av minst fyra veckors betald semester om året,

8. att se till att arbetstagare under 18 år inte anlitas till nattarbete med undantag för vissa i den nationella lagstiftningen angivna yrken,

9. att se till att arbetstagare under 18 år är underkastade regelbunden läkarkontroll om de anlitas till vissa i den nationella lagstiftningen angivna arbeten,

10. att se till att särskilt skydd bereds minderåriga mot de risker i fysiskt och mo-

## Article 7

*Droit des enfants et des adolescents à la protection*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection, les Parties s'engagent:

1. à fixer à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi, des dérogations étant toutefois admises pour les enfants employés à des travaux légers déterminés qui ne risquent pas de porter atteinte à leur santé, à leur moralité ou à leur éducation;

2. à fixer à 18 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi pour certaines occupations déterminées, considérées comme dangereuses ou insalubres;

3. à interdire que les enfants encore soumis à l'instruction obligatoire soient employés à des travaux qui les privent du plein bénéfice de cette instruction;

4. à limiter la durée du travail des travailleurs de moins de 18 ans pour qu'elle corresponde aux exigences de leur développement et, plus particulièrement, aux besoins de leur formation professionnelle;

5. à reconnaître le droit des jeunes travailleurs et apprentis à une rémunération équitable ou à une allocation appropriée;

6. à prévoir que les heures que les adolescents consacrent à la formation professionnelle pendant la durée normale du travail avec le consentement de l'employeur seront considérées comme comprises dans la journée de travail;

7. à fixer à quatre semaines au minimum la durée des congés payés annuels des travailleurs de moins de 18 ans;

8. à interdire l'emploi des travailleurs de moins de 18 ans à des travaux de nuit, exception faite pour certains emplois déterminés par la législation ou la réglementation nationale;

9. à prévoir que les travailleurs de moins de 18 ans occupés dans certains emplois déterminés par la législation ou la réglementation nationale doivent être soumis à un contrôle médical régulier;

10. à assurer une protection spéciale contre les dangers physiques et moraux

raliskt avseende som de är utsatta för och i synnerhet mot risker som direkt eller indirekt härrör från deras arbete.

#### Artikel 8

##### *Skydd för arbetstagare vid graviditet och barnsbörd*

För att trygga kvinnliga arbetstagares rätt till skydd vid graviditet och barnsbörd åtar sig parterna

1. att bereda kvinnliga arbetstagare tillfälle till ledighet om sammanlagt minst 14 veckor före och efter barnsbörd genom att tillförsäkra dem rätt till antingen betald ledighet, tillräckliga socialförsäkringsförmåner eller förmåner som betalas med allmänna medel,

2. att anse en arbetsgivares uppsägning av en kvinnlig arbetstagare som lagstridig om den sker under den tidsrymd som löper från den tidpunkt hon meddelar sin arbetsgivare att hon är gravid till slutet av hennes mödraledighet eller att säga upp henne vid en sådan tidpunkt att uppsägningstiden skulle löpa ut under nämnda period,

3. att tillförsäkra mödrar som ammar sina barn tillräcklig ledighet under arbetstid för detta ändamål,

4. att utfärda bestämmelser för nattarbete avseende gravida kvinnor, kvinnor som nyligen har fött barn eller ammar,

5. att förbjuda att gravida kvinnor, kvinnor som nyligen har fött barn eller som ammar anlitas till gruvarbete underjord eller varje annat arbete som är olämpligt på grund av dess riskfyllda, ohälsosamma eller ansträngande art och att vidta lämpliga åtgärder för att skydda dessa kvinnors rättigheter i frågor som rör anställningen.

#### Artikel 9

##### *Rätt till yrkesvägledning*

För att trygga den enskildes rätt till yrkesvägledning åtar sig parterna att i mån av behov inrätta eller främja organ med uppgift att bistå alla, inbegripet handikappade, vid lösandet av problem i samband med yr-

auxquels les enfants et les adolescents sont exposés, et notamment contre ceux qui résultent d'une façon directe ou indirecte de leur travail.

#### Article 8

##### *Droit des travailleuses à la protection de la maternité*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection de la maternité, les Parties s'engagent:

1. à assurer aux travailleuses, avant et après l'accouchement, un repos d'une durée totale de quatorze semaines au minimum, soit par un congé payé, soit par des prestations appropriées de sécurité sociale ou par des fonds publics;

2. à considérer comme illégal pour un employeur de signifier son licenciement à une femme pendant la période comprise entre le moment où elle notifie sa grossesse à son employeur et la fin de son congé de maternité, ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant cette période;

3. à assurer aux mères qui allaitent leurs enfants des pauses suffisantes à cette fin;

4. à réglementer le travail de nuit des femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leurs enfants;

5. à interdire l'emploi des femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leurs enfants à des travaux souterrains dans les mines et à tous autres travaux de caractère dangereux, insalubre ou pénible, et à prendre des mesures appropriées pour protéger les droits de ces femmes en matière d'emploi.

#### Article 9

##### *Droit à l'orientation professionnelle*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'orientation professionnelle, les Parties s'engagent à procurer ou promouvoir, en tant que de besoin, un service qui aidera toutes les personnes, y

kesval och yrkeskarriär med beaktande av vederbörandes individuella egenskaper i relation till de möjligheter arbetsmarknaden erbjuder. Denna hjälp skall kostnadsfritt tillhandahållas såväl minderåriga, däribland skolbarn, som vuxna.

#### Artikel 10

##### *Rätt till yrkesutbildning*

För att trygga den enskildes rätt till yrkesutbildning åtar sig parterna

1. att i mån av behov inrätta eller främja teknisk utbildning och yrkesutbildning för alla, däribland handikappade, i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer och att ge tillträde till högre teknisk utbildning och universitetsutbildning utslutande på grundval av individens lämplighet,

2. att inrätta eller främja lärlingssystem och andra anordningar för utbildning av pojkar och flickor i olika yrken,

3. att i mån av behov inrätta eller främja

a) tillräckliga och lättillgängliga anordningar för utbildning av vuxna arbetstagare,

b) sådana särskilda anordningar för omskolning av vuxna arbetstagare som betingas av den tekniska utvecklingen eller nya tendenser på arbetsmarknaden,

4. att vid behov inrätta eller främja särskilda åtgärder för rehabilitering och återanpassning till arbetslivet av långtidsarbetslösa,

5. att på lämpligt sätt söka se till att tillgängliga anordningar till fullo utnyttjas, t.ex. genom att

a) sänka eller avskaffa alla slags avgifter,

b) bevilja ekonomiskt stöd i lämpliga fall,

compris celles qui sont handicapées, à résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel, compte tenu des caractéristiques de l'intéressé et de la relation entre celles-ci et les possibilités du marché de l'emploi; cette aide devra être fournie, gratuitement, tant aux jeunes, y compris les enfants d'âge scolaire, qu'aux adultes.

#### Article 10

##### *Droit à la formation professionnelle*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent:

1. à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, la formation technique et professionnelle de toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, et à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle;

2. à assurer ou à favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois;

3. à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin:

a) des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes;

b) des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail;

4. à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, des mesures particulières de recyclage et de réinsertion des chômeurs de longue durée;

5. à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que:

a) la réduction ou l'abolition de tous droits et charges;

b) l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés;



c) i den normala arbetstiden inräkna tid som arbetstagaren på arbetsgivarens begäran under anställningen använder till kompletterande utbildning,

d) genom tillsyn i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer säkerställa såväl effektiviteten i lärlings-systemet och övriga utbildningsanordningar för unga arbetstagare som ett tillräckligt skydd för unga arbetstagare överhuvudtaget.

#### Artikel 11

##### *Rätt till skydd för den enskildes hälsa*

För att trygga den enskildes rätt att skydda sin hälsa åtar sig parterna att, antingen direkt eller i samarbete med offentliga eller privata organisationer, vidta de åtgärder som är nödvändiga bl.a. för

1. att så långt som möjligt undanröja orsakerna till ohälsa,
2. att lämna råd och upplysningar för befrämjande av god hälsa och uppmuntran till personligt ansvarstagande i hälsofrågor,
3. att så långt som möjligt förebygga uppkomsten av epidemier, folksjukdomar och andra sjukdomar samt olycksfall.

#### Artikel 12

##### *Rätt till social trygghet*

För att trygga den enskildes rätt till social trygghet åtar sig parterna

1. att inrätta eller upprätthålla ett system för social trygghet,
2. att bibehålla det sociala trygghetssystemet på en tillfredsställande nivå som åtminstone är likvärdig med den som fordras för ratificering av den europeiska balken om social trygghet,
3. att sträva efter att fortlöpande förbättra det sociala trygghetssystemet,

c) l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de son employeur;

d) la garantie, au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs, et, d'une manière générale, de la protection adéquate des jeunes travailleurs.

#### Article 11

##### *Droit à la protection de la santé*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection de la santé, les Parties s'engagent à prendre, soit directement, soit en coopération avec les organisations publiques et privées, des mesures appropriées tendant notamment:

1. à éliminer, dans la mesure du possible, les causes d'une santé déficiente;
2. à prévoir des services de consultation et d'éducation pour ce qui concerne l'amélioration de la santé et le développement du sens de la responsabilité individuelle en matière de santé;
3. à prévenir, dans la mesure du possible, les maladies épidémiques, endémiques et autres, ainsi que les accidents.

#### Article 12

##### *Droit à la sécurité sociale*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité sociale, les Parties s'engagent:

1. à établir ou à maintenir un régime de sécurité sociale;
2. à maintenir le régime de sécurité sociale à un niveau satisfaisant, au moins égal à celui nécessaire pour la ratification du Code européen de sécurité sociale;
3. à s'efforcer de porter progressivement le régime de sécurité sociale à un niveau plus haut;

4. att genom bilaterala eller multilaterala överenskommelser eller på annat sätt se till att följande principer vinner tillämpning, dock med förbehåll för de villkor som stadgas i ifrågavarande överenskommelser:

a) likabehandling av en parts egna medborgare och medborgare i annat land som är part i fråga om social trygghet och rätt att behålla en i en part beviljad förmån vid vistelse i annan part,

b) lägga samman försäkrings- eller anställningsperioder som fullgjorts enligt lagstiftningen i olika parter vid beräkningen av den enskildes rätt att erhålla, behålla eller återfå ersättning från system för social trygghet, eller tillämpa annan jämförlig beräkningsmetod.

#### Artikel 13

##### *Rätt till social och medicinsk hjälp*

För att trygga den enskildes rätt till social och medicinsk hjälp åtar sig parterna

1. att se till att personer som saknar och som inte genom egna ansträngningar eller på annat sätt kan skaffa sig tillräckliga medel för sin försörjning och som inte heller kan få sådana medel från ett socialförsäkringssystem, får nödvändig hjälp samt, vid sjukdom, den vård deras tillstånd kräver,

2. att se till att personer som åtnjuter sådan hjälp inte av den anledningen vidkänns inskränkning i sina politiska eller sociala rättigheter,

3. att se till att alla skall kunna få den rådgivning och personliga hjälp av behöriga offentliga eller privata institutioner som behövs för att förebygga, avhjälpa eller lindra nöd för enskilda och familjer,

4. att, i överensstämmelse med sina förpliktelser enligt den i Paris den 11 december 1953 undertecknade europeiska konventionen om social och medicinsk hjälp, vid

4. à prendre des mesures, par la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux appropriés ou par d'autres moyens, et sous réserve des conditions arrêtées dans ces accords, pour assurer:

a) l'égalité de traitement entre les nationaux de chacune des Parties et les ressortissants des autres Parties en ce qui concerne les droits à la sécurité sociale, y compris la conservation des avantages accordés par les législations de sécurité sociale, quels que puissent être les déplacements que les personnes protégées pourraient effectuer entre les territoires des Parties;

b) l'octroi, le maintien et le rétablissement des droits à la sécurité sociale par des moyens tels que la totalisation des périodes d'assurance ou d'emploi accomplies conformément à la législation de chacune des Parties.

#### Article 13

##### *Droit à l'assistance sociale et médicale*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'assistance sociale et médicale, les Parties s'engagent:

1. à veiller à ce que toute personne qui ne dispose pas de ressources suffisantes et qui n'est pas en mesure de se procurer celles-ci par ses propres moyens ou de les recevoir d'une autre source, notamment par des prestations résultant d'un régime de sécurité sociale, puisse obtenir une assistance appropriée et, en cas de maladie, les soins nécessités par son état;

2. à veiller à ce que les personnes bénéficiant d'une telle assistance ne souffrent pas, pour cette raison, d'une diminution de leurs droits politiques ou sociaux;

3. à prévoir que chacun puisse obtenir, par des services compétents de caractère public ou privé, tous conseils et toute aide personnelle nécessaires pour prévenir, abolir ou alléger l'état de besoin d'ordre personnel et d'ordre familial;

4. à appliquer les dispositions visées aux paragraphes 1, 2 et 3 du présent article, sur un pied d'égalité avec leurs nationaux, aux ressortissants des autres Parties se trouvant

tillämpningen av de i punkterna 1—3 av denna artikel åsyftade bestämmelserna inte göra någon åtskillnad mellan egna medborgare och medborgare i annan part som lagligen uppehåller sig inom deras territorier.

#### Artikel 14

##### *Rätt att utnyttja sociala tjänster*

För att trygga den enskildes rätt att utnyttja sociala tjänster åtar sig parterna

1. att främja eller vidta åtgärder för att inrätta organ som med de inom socialvården brukliga metoderna arbetar för såväl individernas som samhällsgruppernas välfärd, utveckling och anpassning till den sociala miljön,
2. att uppmuntra enskilda individer samt frivilliga och andra organisationer att delta i att inrätta och vidmakthålla sådana organ.

#### Artikel 15

##### *Funktionshindrade personers rätt till oberoende, social integrering och deltagande i samhällslivet*

För att trygga rätten till oberoende och deltagande i samhällslivet för funktionshindrade personer utan avseende på deras ålder samt arten av och orsaken till deras funktionshinder, åtar sig parterna särskilt

1. att vidta nödvändiga åtgärder för att bereda funktionshindrade vägledning, undervisning och yrkesutbildning när så är möjligt inom ramen för de allmänna systemen, eller, när detta inte är möjligt, genom statliga eller privata specialinstitutioner,
2. att främja deras tillgång till anställning med alla medel som syftar till att uppmuntra arbetsgivare att anställa och i sin tjänst behålla funktionshindrade inom den normala arbetsmiljön och att anpassa arbetsförhållandena till de funktionshindrades behov eller, då funktionshindrets art omöjliggör detta, genom att tillhandahålla eller inrätta skyddat arbete anpassat till graden

légalement sur leur territoire, conformément aux obligations qu'elles assument en vertu de la Convention européenne d'assistance sociale et médicale, signée à Paris le 11 décembre 1953.

#### Article 14

##### *Droit au bénéfice des services sociaux*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à bénéficier des services sociaux, les Parties s'engagent:

1. à encourager ou organiser les services utilisant les méthodes propres au service social et qui contribuent au bien-être et au développement des individus et des groupes dans la communauté ainsi qu'à leur adaptation au milieu social;
2. à encourager la participation des individus et des organisations bénévoles ou autres à la création ou au maintien de ces services.

#### Article 15

##### *Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté*

En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment:

1. à prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées;
2. à favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction

av funktionshinder. I vissa fall kan sådana åtgärder kräva att särskilda arbetsförmedlingsorgan och stödfunktioner inrättas,

3. att främja deras fullständiga sociala integration och deltagande i samhällslivet, särskilt genom medel — inbegripet tekniska hjälpmedel — som syftar till att övervinna hinder för informationsutbyte och rörlighet, och möjliggöra deras tillgång till transportmedel, bostäder, kulturell verksamhet och fritidssysselsättning.

#### Artikel 16

##### *Familjens rätt till socialt, rättsligt och ekonomiskt skydd*

För att trygga att familjen, som är en grundval i samhället, kommer i åtnjutande av vad som behövs för sin fulla utveckling, åtar sig parterna att i ekonomiskt, rättsligt och socialt hänseende främja familjelivet med sådana medel som sociala förmåner och familjebidrag, skattepolitiska åtgärder, främjande av byggande av familjebostäder, bidrag till nygifta samt andra ändamålsenliga åtgärder.

#### Artikel 17

##### *Minderårigas rätt till socialt, rättsligt och ekonomiskt skydd*

För att trygga minderårigas rätt att växa upp i en omgivning som uppmuntrar full utveckling av deras personlighet och fysiska och mentala förmåga, åtar sig parterna att direkt eller i samarbete med offentliga och privata organisationer vidta alla ändamålsenliga och nödvändiga åtgärder avsedda

1. a) att trygga att minderåriga, med hänsynstagande till deras målsmäns rättigheter och skyldigheter, får den omvårdnad, hjälp, undervisning och yrkesutbildning de behöver, särskilt genom att ombesörja att institutioner och service inrättas som är ändamålsenliga för dessa syften,

du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement;

3. à favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale, notamment par des mesures, y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs.

#### Article 16

##### *Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique*

En vue de réaliser les conditions de vie indispensables au plein épanouissement de la famille, cellule fondamentale de la société, les Parties s'engagent à promouvoir la protection économique, juridique et sociale de la vie de famille, notamment par le moyen de prestations sociales et familiales, de dispositions fiscales, d'encouragement à la construction de logements adaptés aux besoins des familles, d'aide aux jeunes foyers, ou de toutes autres mesures appropriées.

#### Article 17

##### *Droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique*

En vue d'assurer aux enfants et aux adolescents l'exercice effectif du droit de grandir dans un milieu favorable à l'épanouissement de leur personnalité et au développement de leurs aptitudes physiques et mentales, les Parties s'engagent à prendre, soit directement, soit en coopération avec les organisations publiques ou privées, toutes les mesures nécessaires et appropriées tendant:

1. a) à assurer aux enfants et aux adolescents, compte tenu des droits et des devoirs des parents, les soins, l'assistance, l'éducation et la formation dont ils ont besoin, notamment en prévoyant la création ou le maintien d'institutions ou de services adéquats et suffisants à cette fin;

b) att skydda minderåriga mot försum-  
melse, våld och utnyttjande,

c) att tillhandahålla skydd och särskild  
hjälp från samhällets sida till minderåriga  
som tillfälligt eller varaktigt saknar stöd  
från familjen,

2. att till minderåriga tillhandahålla gratis  
undervisning i grundskolan och gymnasie-  
skolan samt att uppmuntra regelbunden  
närvaro i skolan.

#### Artikel 18

##### *Rätt att utöva förvärvsarbete inom annan parts territorium*

För att trygga rätten att utöva förvärvsar-  
bete inom annan parts territorium åtar sig  
parterna

1. att tillämpa gällande bestämmelser i li-  
beral anda,

2. att förenkla gällande formaliteter och  
att minska eller avskaffa stämpelavgifter  
och andra avgifter som åvilar utländska ar-  
betstagare eller deras arbetsgivare,

3. att var för sig eller gemensamt upp-  
mjuka de bestämmelser som reglerar an-  
ställning av utländska arbetstagare,  
samt att erkänna

4. sina medborgares rätt att lämna landet  
för att ta förvärvsarbete inom annan parts  
territorium.

#### Artikel 19

##### *Migrerande arbetstagares och deras famil- jers rätt till skydd och hjälp*

För att trygga migrerande arbetstagares  
och deras familjers rätt till skydd och hjälp  
inom annan parts territorium, åtar sig par-  
terna

1. att inrätta eller låta inrätta fullgod och  
kostnadsfri hjälp till sådana arbetstagare,  
särskilt i fråga om tillgång till vederhäftig  
information, och att, så långt nationella la-  
gar och förordningar medger det, vidta alla

b) à protéger les enfants et les adolescents  
contre la négligence, la violence ou  
l'exploitation;

c) à assurer une protection et une aide  
spéciale de l'Etat vis-à-vis de l'enfant ou de  
l'adolescent temporairement ou défini-  
tivement privé de son soutien familial;

2. à assurer aux enfants et aux adolescents  
un enseignement primaire et secondaire  
gratuit, ainsi qu'à favoriser la régularité de  
la fréquentation scolaire.

#### Article 18

##### *Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties*

En vue d'assurer l'exercice effectif du  
droit à l'exercice d'une activité lucrative sur  
le territoire de toute autre Partie, les Parties  
s'engagent:

1. à appliquer les règlements existants  
dans un esprit libéral;

2. à simplifier les formalités en vigueur et  
à réduire ou supprimer les droits de chan-  
cellerie et autres taxes payables par les tra-  
vailleurs étrangers ou par leurs employeurs;

3. à assouplir, individuellement ou  
collectivement, les réglementations  
régissant l'emploi des travailleurs étrangers;  
et reconnaissent:

4. le droit de sortie de leurs nationaux  
désireux d'exercer une activité lucrative sur  
le territoire des autres Parties.

#### Article 19

##### *Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance*

En vue d'assurer l'exercice effectif du  
droit des travailleurs migrants et de leurs  
familles à la protection et à l'assistance sur  
le territoire de toute autre Partie, les Parties  
s'engagent:

1. à maintenir ou à s'assurer qu'il existe  
des services gratuits appropriés chargés  
d'aider ces travailleurs et, notamment, de  
leur fournir des informations exactes, et à  
prendre toutes mesures utiles, pour autant

lämpliga åtgärder för att motverka vilseledande propaganda rörande in- och utvandring,

2. att inom gränserna för sin behörighet vidta lämpliga åtgärder för att underlätta ifrågavarande arbetstagares och deras familjers avfärd, resa och mottagande och att tillhandahålla dem nödvändig hälso- sjukvård och goda hygieniska förhållanden under resan,

3. att i den mån så behövs främja samarbete mellan statliga och privata sociala institutioner i utvandrings- och invandringsländerna,

4. att, i den mån sådana förhållanden regleras genom lagar eller andra förordningar eller står under kontroll av en administrativ myndighet tillförsäkra ifrågavarande arbetstagare som lagligen vistas inom deras territorier en behandling som inte är mindre förmånlig än den som tillkommer de egna medborgarna i fråga om

a) lön och övriga anställnings- och arbetsförhållanden,

b) medlemskap i fackliga organisationer och rätt att åtnjuta i kollektivavtal fastställda förmåner,

e) bostad,

5. att tillförsäkra ifrågavarande arbetstagare som lagligen vistas inom deras territorier en behandling som inte är mindre förmånlig än den som tillkommer deras egna medborgare i fråga om skatter och avgifter som hänför sig till arbetstagarna,

6. att i möjligaste mån underlätta för en utländsk arbetstagare att återförenas med sin familj om denne själv har tillstånd att bosätta sig i det mottagande landet,

7. att tillförsäkra ifrågavarande arbetstagare som lagligen vistas inom deras territorier en behandling som inte är mindre förmånlig än den som tillkommer deras egna medborgare vid rättsligt förfarande i samband med frågor som avses i denna artikel,

8. att garantera att ifrågavarande arbetstagare om de lagligen är bosatta inom deras territorier inte utvisas annat än om de utgör en fara för den nationella säkerheten eller förbryter sig mot allmän ordning eller moral,

que la législation et la réglementation nationales le permettent, contre toute propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration;

2. à adopter, dans les limites de leur juridiction, des mesures appropriées pour faciliter le départ, le voyage et l'accueil de ces travailleurs et de leurs familles, et à leur assurer, dans les limites de leur juridiction, pendant le voyage, les services sanitaires et médicaux nécessaires, ainsi que de bonnes conditions d'hygiène;

3. à promouvoir la collaboration, suivant les cas, entre les services sociaux, publics ou privés, des pays d'émigration et d'immigration;

4. à garantir à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire, pour autant que ces matières sont régies par la législation ou la réglementation ou sont soumises au contrôle des autorités administratives, un traitement non moins favorable qu'à leurs nationaux en ce qui concerne les matières suivantes:

a) la rémunération et les autres conditions d'emploi et de travail;

b) l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives;

c) le logement;

5. à assurer à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire un traitement non moins favorable qu'à leurs propres nationaux en ce qui concerne les impôts, taxes et contributions afférents au travail, perçus au titre du travailleur;

6. à faciliter autant que possible le regroupement de la famille du travailleur migrant autorisé à s'établir lui-même sur le territoire;

7. à assurer à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire un traitement non moins favorable qu'à leurs nationaux pour les actions en justice concernant les questions mentionnées dans le présent article;

8. à garantir à ces travailleurs résidant régulièrement sur leur territoire qu'ils ne pourront être expulsés que s'ils menacent la sécurité de l'Etat ou contreviennent à l'ordre public ou aux bonnes mœurs;

9. att medge utförelse inom i lag föreskrivna gränser av så stor del av ifrågakvarande arbetstagares arbetsförtjänster och besparingar som de själva önskar,

10. att i tillämpliga delar utsträcka skydd och hjälp som avses i denna artikel till att omfatta migrerande personer som utövar självständig förvärvsverksamhet,

11. att främja och möjliggöra undervisning för migrerande arbetstagare och deras familjemedlemmar i den mottagande statens nationella språk eller, om det finns flera språk, i ett av dessa,

12. att främja och så långt som möjligt underlätta undervisningen i den migrerande arbetstagarens modersmål för dennes barn.

#### Artikel 20

*Rätt till lika möjligheter och lika behandling i frågor som rör anställning och yrkesutövning utan diskriminering på grund av kön*

För att trygga rätten till lika möjligheter och lika behandling i frågor som rör anställning och yrkesutövning utan diskriminering på grund av kön, åtar sig parterna att erkänna denna rätt och att vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa och främja tillämpningen av den på följande områden:

- a) tillträde till anställning, skydd mot uppsägning samt återanpassning till arbetslivet,
- b) yrkesvägledning, yrkesutbildning, vidareutbildning och rehabilitering,
- c) anställningsvillkor och arbetsförhållanden inbegripen lön,
- d) karriärutveckling inbegripen befordran.

#### Artikel 21

*Rätt till information och samråd*

För att trygga arbetstagarnas rätt till information och samråd inom företaget åtar sig parterna att anta eller främja åtgärder

9. à permettre, dans le cadre des limites fixées par la législation, le transfert de toute partie des gains et des économies des travailleurs migrants que ceux-ci désirent transférer;

10. à étendre la protection et l'assistance prévues par le présent article aux travailleurs migrants travaillant pour leur propre compte, pour autant que les mesures en question sont applicables à cette catégorie;

11. à favoriser et à faciliter l'enseignement de la langue nationale de l'Etat d'accueil ou, s'il y en a plusieurs, de l'une d'entre elles aux travailleurs migrants et aux membres de leurs familles;

12. à favoriser et à faciliter, dans la mesure du possible, l'enseignement de la langue maternelle du travailleur migrant à ses enfants.

#### Article 20

*Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants:

- a) accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle;
- b) orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle;
- c) conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération;
- d) déroulement de la carrière, y compris la promotion.

#### Article 21

*Droit à l'information et à la consultation*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, les

som möjliggör för arbetstagare eller deras representanter att, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis,

a) hållas informerade på ett lättfattlig sätt, regelbundet eller vid lämplig tidpunkt, om det ekonomiska och finansiella läget i det företag där de är anställda, varvid viss sådan information vars röjande skulle kunna vara till skada för företaget får undanhållas eller behandlas förtroligt och

b) beredas tillfälle att i god tid samråda om föreslagna beslut som skulle kunna inverka avsevärt på arbetstagarnas intressen, särskilt om beslut som skulle kunna få betydande inverkan på sysselsättningsläget i företaget.

#### Artikel 22

##### *Rätt att delta i avgöranden om och förbättring av arbetsförhållandena och arbetsmiljön*

För att trygga arbetstagarnas rätt att delta i avgöranden om arbetsförhållandena och arbetsmiljön inom företaget och förbättring av dessa, åtar sig parterna att anta eller främja åtgärder som möjliggör för arbetstagarna eller deras representanter att i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis bidra till

a) avgöranden om arbetsförhållandena, arbetsorganisationen och arbetsmiljön och förbättring av dem,

b) skydd av hälsa och säkerhet inom företaget,

c) inrättande av sociala och sociokulturella tjänster och arrangemang inom företaget,

d) övervakning av att föreskrifterna om dessa frågor iakttas.

#### Artikel 23

##### *De äldres rätt till socialt skydd*

För att säkerställa äldre människors rätt till socialt skydd, åtar sig parterna att anta

Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et la pratique nationales:

a) d'être informés régulièrement ou en temps opportun et d'une manière compréhensible de la situation économique et financière de l'entreprise qui les emploie, étant entendu que la divulgation de certaines informations pouvant porter préjudice à l'entreprise pourra être refusée ou qu'il pourra être exigé que celles-ci soient tenues confidentielles; et

b) d'être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d'affecter substantiellement les intérêts des travailleurs et notamment sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.

#### Article 22

##### *Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et à la pratique nationales, de contribuer:

a) à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail;

b) à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise;

c) à l'organisation de services et facilités sociaux et socio-culturels de l'entreprise;

d) au contrôle du respect de la réglementation en ces matières.

#### Article 23

##### *Droit des personnes âgées à une protection sociale*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des personnes âgées à une protection



eller främja, direkt eller i samarbete med offentliga eller privata organisationer, lämpliga åtgärder avsedda särskilt

- att möjliggöra för de äldre att så länge som möjligt förbli fullvärdiga samhällsmedlemmar genom
  - a) att tillhandahålla lämpliga resurser som sätter dem i stånd att föra ett värdigt liv och att spela en aktiv roll i det offentliga, det sociala och det kulturella livet,
  - b) att tillhandahålla information om tjänster och arrangemang som de äldre har tillgång till samt om deras möjligheter att utnyttja dem,
- att möjliggöra för de äldre att fritt välja livsstil och föra ett oberoende liv i den omgivning som de är förtroagna med så länge de önskar och kan genom
  - a) att tillhandahålla bostäder som passar för deras behov och hälsotillstånd eller lämpligt stöd för anpassning av deras bostäder,
  - b) hälsovård och tjänster som deras tillstånd kräver,
- att tillförsäkra äldre som bor på institutioner lämpligt stöd med hänsyn till deras privatliv, samt delaktighet i beslut som rör levnadsförhållandena på institutionen.

#### Artikel 24

##### *Rätt till skydd vid uppsägning*

För att trygga arbetstagarnas rätt till skydd vid uppsägning åtar sig parterna att erkänna

- a) alla arbetstagares rätt att inte bli uppsagda utan giltigt skäl som har samband med deras duglighet eller uppförande eller som har sin grund i hänsynen till verksamhetens behov i företaget eller förvaltningen,
- b) rätt till fullgod ekonomisk ersättning eller annan vederbörlig gottgörelse till arbetstagare som har blivit uppsagda utan giltigt skäl.

I detta syfte åtar sig parterna att säkerställa att en arbetstagare som anser sig ha

sociale, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir, soit directement soit en coopération avec les organisations publiques ou privées, des mesures appropriées tendant notamment:

- à permettre aux personnes âgées de demeurer le plus longtemps possible des membres à part entière de la société, moyennant:
  - a) des ressources suffisantes pour leur permettre de mener une existence décente et de participer activement à la vie publique, sociale et culturelle;
  - b) la diffusion des informations concernant les services et les facilités existant en faveur des personnes âgées et les possibilités pour celles-ci d'y recourir;
- à permettre aux personnes âgées de choisir librement leur mode de vie et de mener une existence indépendante dans leur environnement habituel aussi longtemps qu'elles le souhaitent et que cela est possible, moyennant:
  - a) la mise à disposition de logements appropriés à leurs besoins et à leur état de santé ou d'aides adéquates en vue de l'aménagement du logement;
  - b) les soins de santé et les services que nécessiterait leur état;
- à garantir aux personnes âgées vivant en institution l'assistance appropriée dans le respect de la vie privée, et la participation à la détermination des conditions de vie dans l'institution.

#### Article 24

##### *Droit à la protection en cas de licenciement*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet

blivit uppsagd utan giltigt skäl skall ha rätt att få uppsägningen prövad av ett opartiskt organ.

#### Artikel 25

##### *Arbetstagarnas rätt till skydd av sina fordringar vid händelse av arbetsgivarens insolvens*

I syfte att säkerställa ett effektivt utövande av arbetstagarnas rätt till skydd för sina fordringar i händelse av arbetsgivarens insolvens, åtar sig parterna att föreskriva att arbetstagarnas fordringar på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållanden skall garanteras genom ett garantiinstitut eller genom någon annan form av effektivt skydd.

#### Artikel 26

##### *Rätt till värdiga arbetsförhållanden*

För att trygga alla arbetstagares rätt att åtnjuta skydd för sin värdighet i arbetet, åtar sig parterna att i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer

1. främja uppmärksamheten på och informationen om sexuella trakasserier på arbetsplatsen eller i samband med arbetet, förebygga sådant beteende samt vidta alla lämpliga åtgärder för att skydda arbetstagarna från detta,

2. främja uppmärksamheten på och informationen om upprepat klandervärt eller uppenbart skadligt och aggressivt beteende riktat mot enskilda arbetstagare på arbetsplatsen eller i samband med arbetet, förebygga sådant beteende samt vidta alla lämpliga åtgärder för att skydda arbetstagarna från detta.

#### Artikel 27

##### *Rätt till jämställdhet för arbetstagare med familjeansvar*

För att trygga jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare med familjeansvar

d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

#### Article 25

##### *Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur, les Parties s'engagent à prévoir que les créances des travailleurs résultant de contrats de travail ou de relations d'emploi soient garanties par une institution de garantie ou par toute autre forme effective de protection.

#### Article 26

##### *Droit à la dignité au travail*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

1. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements;

2. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.

#### Article 27

##### *Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité des chances et de traitement

jeansvar och mellan sådana arbetstagare och andra arbetstagare, åtar sig parterna

1. att vidta lämpliga åtgärder för att
  - a) möjliggöra för arbetstagare med familjeansvar att skaffa sig och behålla en anställning samt att återuppta anställning efter frånvaro förorsakad av familjeansvar; i dessa åtgärder innefattas yrkesvägledning och yrkesutbildning,
  - b) beakta deras behov i fråga om anställningsvillkor och social trygghet,
  - c) utveckla eller främja offentlig och privat social service, särskilt barndaghem och andra former av barnomsorg,
2. att tillhandahålla möjligheter för envar av föräldrarna att efter en tid av mödraledighet få familjeledighet för vård av barn, varvid ledighetens längd och förutsättningarna för den skall bestämmas i enlighet med nationella lagar, kollektivavtal eller praxis,
3. att säkerställa att familjeansvar i sig själv inte skall utgöra giltig orsak för uppsägning.

#### Artikel 28

##### *Rätt för arbetstagarrepresentanter till skydd inom företag och åtgärder för att underlätta deras verksamhet*

För att trygga arbetstagarrepresentanters rätt att kunna fullgöra sina uppgifter, åtar sig parterna att se till att de i företaget

- a) åtnjuter effektivt skydd mot åtgärder som kan vålla dem men, däri inbegripet uppsägning på grund av deras ställning eller verksamhet som arbetstagarrepresentanter inom företaget,
- b) får åtnjuta sådana lättnader som är lämpade att möjliggöra för dem att fullgöra sina uppgifter snabbt och effektivt, varvid hänsyn skall tas till de nationella särdragen i förhållandet mellan parterna på arbetsmarknaden samt till vederbörande företags behov, storlek och möjligheter.

entre les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales et entre ces travailleurs et les autres travailleurs, les Parties s'engagent:

1. à prendre des mesures appropriées:
  - a) pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'entrer et de rester dans la vie active ou d'y retourner après une absence due à ces responsabilités, y compris des mesures dans le domaine de l'orientation et la formation professionnelles;
  - b) pour tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale;
  - c) pour développer ou promouvoir des services, publics ou privés, en particulier les services de garde de jour d'enfants et d'autres modes de garde;
2. à prévoir la possibilité pour chaque parent, au cours d'une période après le congé de maternité, d'obtenir un congé parental pour s'occuper d'un enfant, dont la durée et les conditions seront fixées par la législation nationale, les conventions collectives ou la pratique;
3. à assurer que les responsabilités familiales ne puissent, en tant que telles, constituer un motif valable de licenciement.

#### Article 28

##### *Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder*

Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des représentants des travailleurs de remplir leurs fonctions de représentants, les Parties s'engagent à assurer que dans l'entreprise:

- a) ils bénéficient d'une protection effective contre les actes qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivés par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs dans l'entreprise;
- b) ils aient les facilités appropriées afin de leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions en tenant compte du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.

## Artikel 29

*Rätt till information och samråd vid kollektiva uppsägningar*

För att trygga arbetstagarnas rätt till information och samråd i samband med kollektiva uppsägningar, åtar sig parterna att säkerställa att arbetsgivarna informerar arbetstagarnas representanter och samråder med dem i god tid före sådana kollektiva uppsägningar om sätt och metoder att undvika dessa eller begränsa dem och mildra deras verkningar, t.ex. genom att vidta åtföljande sociala åtgärder med särskilt syfte att underlätta omplacering och omskolning av de berörda arbetstagarna.

## Artikel 30

*Rätt till skydd mot fattigdom och social utslagning*

För att trygga den enskildes rätt till skydd mot fattigdom och social utslagning åtar sig parterna

a) att vidta åtgärder inom ramen för en samordnad helhetssyn för att främja att personer som lever i eller som riskerar att komma i ett läge av social utslagning eller fattigdom, liksom deras familjer, faktiskt får tillgång särskilt till sysselsättning, bostad, yrkesutbildning, utbildning, kultur samt rätt till social och medicinsk hjälp,

b) att göra en översyn av dessa åtgärder för att vid behov kunna anpassa dem.

## Artikel 31

*Rätt till bostad*

För att trygga att den enskilde i praktiken kommer i åtnjutande av rätt till bostad, åtar sig parterna att vidta åtgärder som syftar till

1. att främja tillgången till bostäder med rimlig standard,
2. att förebygga och minska hemlösheten i syfte att successivt undanröja den,

## Article 29

*Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs*

Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à être informés et consultés en cas de licenciements collectifs, les Parties s'engagent à assurer que les employeurs informent et consultent les représentants des travailleurs en temps utile, avant ces licenciements collectifs, sur les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou de limiter leur nombre et d'atténuer leurs conséquences, par exemple par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la réinsertion des travailleurs concernés.

## Article 30

*Droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale, les Parties s'engagent:

a) à prendre des mesures dans le cadre d'une approche globale et coordonnée pour promouvoir l'accès effectif notamment à l'emploi, au logement, à la formation, à l'enseignement, à la culture, à l'assistance sociale et médicale des personnes se trouvant ou risquant de se trouver en situation d'exclusion sociale ou de pauvreté, et de leur famille;

b) à réexaminer ces mesures en vue de leur adaptation si nécessaire.

## Article 31

*Droit au logement*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au logement, les Parties s'engagent à prendre des mesures destinées:

1. à favoriser l'accès au logement d'un niveau suffisant;
2. à prévenir et à réduire l'état de sans-abri en vue de son élimination progressive;

3. att göra bostäder ekonomiskt tillgängliga för personer som saknar tillräckliga medel.

### DEL III

#### Artikel A

##### *Åtaganden*

1. Varje part åtar sig, under hänsynstagande till vad som stadgas i artikel B nedan,

a) att betrakta del I av denna stadga som en förklaring om de mål som parten med alla lämpliga medel skall söka förverkliga i enlighet med vad som stadgas i den inledande punkten av nämnda del,

b) att anse sig bunden av åtminstone sex av de följande nio artiklarna i del II av denna stadga, nämligen artiklarna 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 och 20,

c) att anse sig bunden av ytterligare ett antal artiklar eller numrerade punkter i stadgans del II, som den får utvälja, dock att det sammanlagda antalet artiklar eller numrerade punkter som skall vara bindande för parten inte får understiga 16 artiklar eller 63 numrerade punkter.

2. De artiklar och punkter som utvalts i enlighet med punkt l b och c i denna artikel skall meddelas till Europarådets generalsekreterare samtidigt som vederbörande part deponerar sitt ratifikations-, godtagande- eller godkännandeinstrument.

3. Varje fördragsslutande part får vid senare tidpunkt genom ett till generalsekretären ställt meddelande förklara sig bunden av andra artiklar eller numrerade punkter i stadgans del II än av dem som den redan godtagit i enlighet med vad som stadgas i punkt l i denna artikel. Sådana senare gjorda åtaganden skall anses utgöra en integrerad del av ratifikationen, godtagandet eller godkännandet och skall ha samma verkan från och med den första dagen i den månad som följer efter utgången av en period om en månad efter dagen för meddelandet.

4. I varje part skall finnas en yrkesinspek-

3. à rendre le coût du logement accessible aux personnes qui ne disposent pas de ressources suffisantes.

### PARTIE III

#### Article A

##### *Engagements*

1. Sous réserve des dispositions de l'article B ci-dessous, chacune des Parties s'engage:

a) à considérer la partie I de la présente Charte comme une déclaration déterminant les objectifs dont elle poursuivra par tous les moyens utiles la réalisation, conformément aux dispositions du paragraphe introductif de ladite partie;

b) à se considérer comme liée par six au moins des neuf articles suivants de la partie II de la Charte: articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 et 20;

c) à se considérer comme liée par un nombre supplémentaire d'articles ou de paragraphes numérotés de la partie II de la Charte, qu'elle choisira, pourvu que le nombre total des articles et des paragraphes numérotés qui la lient ne soit pas inférieur à seize articles ou à soixante-trois paragraphes numérotés.

2. Les articles ou paragraphes choisis conformément aux dispositions des alinéas b et c du paragraphe 1 du présent article seront notifiés au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe lors du dépôt de l'instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation.

3. Chacune des Parties pourra, à tout moment ultérieur, déclarer par notification adressée au Secrétaire Général qu'elle se considère comme liée par tout autre article ou paragraphe numéroté figurant dans la partie II de la Charte et qu'elle n'avait pas encore accepté conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article. Ces engagements ultérieurs seront réputés partie intégrante de la ratification, de l'acceptation ou de l'approbation et porteront les mêmes effets dès le premier jour du mois suivant l'expiration d'une période d'un mois après la date de la notification.

4. Chaque Partie disposera d'un système

tion anpassad till de nationella förhållandena.

#### Artikel B

##### *Förhållandet till europeiska sociala stadgan och 1988 års tilläggsprotokoll*

1. Ingen fördragsslutande part i europeiska sociala stadgan eller part i tilläggsprotokollet av den 5 maj 1988 får ratificera, godta eller godkänna denna stadga utan att anse sig bunden av åtminstone de bestämmelser som motsvarar de bestämmelser i europeiska sociala stadgan och, i tillämpliga fall, tilläggsprotokollet av vilka den var bunden.

2. Godtagande av förpliktelserna i varje bestämmelse i denna stadga skall från den dag då dessa förpliktelser träder i kraft för den berörda parten resultera i att motsvarande bestämmelse i europeiska sociala stadgan och, där så är tillämpligt, dess tilläggsprotokoll av år 1988, upphör att gälla för den berörda parten i det fall att den parten är bunden av det förstnämnda instrumentet eller båda instrumenten.

#### DEL IV

#### Artikel C

##### *Övervakning av genomförandet av åtagandena i denna stadga*

Genomförandet av de rättsliga skyldigheterna i denna stadga skall underställas samma övervakning som den som gäller för europeiska sociala stadgan.

#### Artikel D

##### *Kollektivt klagomål*

1. De bestämmelser i tilläggsprotokollet till europeiska sociala stadgan som avser ett kollektivt klagomålsförfarande skall tillämpas på de åtaganden som ges i denna stadga med avseende på de stater som har ratificerat tilläggsprotokollet.

d'inspection du travail approprié à ses conditions nationales.

#### Article B

##### *Liens avec la Charte sociale européenne et le Protocole additionnel de 1988*

1. Aucune Partie contractante à la Charte sociale européenne ou Partie au Protocole additionnel du 5 mai 1988 ne peut ratifier, accepter ou approuver la présente Charte sans se considérer liée au moins par les dispositions correspondant aux dispositions de la Charte sociale européenne et, le cas échéant, du Protocole additionnel, auxquelles elle était liée.

2. L'acceptation des obligations de toute disposition de la présente Charte aura pour effet que, à partir de la date d'entrée en vigueur de ces obligations à l'égard de la Partie concernée, la disposition correspondante de la Charte sociale européenne et, le cas échéant, de son Protocole additionnel de 1988 cessera de s'appliquer à la Partie concernée au cas où cette Partie serait liée par le premier des deux instruments précités ou par les deux instruments.

#### PARTIE IV

#### Article C

##### *Contrôle de l'application des engagements contenus dans la présente Charte*

L'application des engagements juridiques contenus dans la présente Charte sera soumise au même contrôle que celui de la Charte sociale européenne.

#### Article D

##### *Réclamations collectives*

1. Les dispositions du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives s'appliqueront aux dispositions souscrites en application de la présente Charte pour les Etats qui ont ratifié ledit Protocole.

2. Varje stat som är obunden av det tilläggsprotokoll till europeiska sociala stadgan som inför ett kollektivt klagomålsförfarande får, när den avlämnar sitt ratifikations-, godtagande eller godkännandeinstrument till denna stadga eller när som helst därefter genom meddelande till Europarådets generalsekreterare, förklara att den godtar övervakningen av dess förpliktelser enligt denna stadga i enlighet med det förfarande som anges i nämnda protokoll.

## DEL V

## Artikel E

*Icke diskriminering*

Åtnjutandet av de rättigheter som anges i denna konvention skall säkerställas utan någon åtskillnad såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung, hälsa, tillhörighet till nationell minoritet, börd eller ställning i övrigt.

## Artikel F

*Avvikelse i händelse av krig eller nationellt kristillstånd*

1. I händelse av krig eller annat nationellt kristillstånd som hotar nationens existens får part vidta åtgärder som innebär avvikelse från dess förpliktelser enligt denna stadga i den mån läget oundgängligen kräver det och under förutsättning att åtgärderna inte strider mot dess övriga förpliktelser enligt internationell rätt.

2. Varje part som har utnyttjat denna rätt till avvikelse skall inom skälig tid hålla Europarådets generalsekreterare fullt underrättad om de vidtagna åtgärderna och skälen därför. Parten skall även underrätta generalsekreteraren om den tidpunkt då sådana åtgärder har upphört att gälla och de bestäm-

2. Tout Etat qui n'est pas lié par le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives pourra, lors du dépôt de son instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation de la présente Charte ou à tout autre moment par la suite, déclarer par notification adressée au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe qu'il accepte le contrôle des obligations souscrites au titre de la présente Charte selon la procédure prévue par ledit Protocole.

## PARTIE V

## Article E

*Non-discrimination*

La jouissance des droits reconnus dans la présente Charte doit être assurée sans distinction aucune fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la santé, l'appartenance à une minorité nationale, la naissance ou toute autre situation.

## Article F

*Déroations en cas de guerre ou de danger public*

1. En cas de guerre ou en cas d'autre danger public menaçant la vie de la nation, toute Partie peut prendre des mesures dérogeant aux obligations prévues par la présente Charte, dans la stricte mesure où la situation l'exige et à la condition que ces mesures ne soient pas en contradiction avec les autres obligations découlant du droit international.

2. Toute Partie ayant exercé ce droit de dérogation tient, dans un délai raisonnable, le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe pleinement informé des mesures prises et des motifs qui les ont inspirées. Elle doit également informer le Secrétaire Général de la date à laquelle ces mesures ont cessé

melser i stadgan som parten godtagit åter börjar tillämpas i full utsträckning.

d'être en vigueur et à laquelle les dispositions de la Charte qu'elle a acceptées reçoivent de nouveau pleine application.

#### Artikel G

#### Article G

##### *Inskränkningar*

##### *Restrictions*

1. Ett faktiskt förverkligande av de i del I angivna rättigheterna och principerna samt ett faktiskt åtnjutande av dessa i enlighet med vad som stadgas i del II förutsätter att ifrågavarande rättigheter och principer inte görs till föremål för andra inskränkningar eller begränsningar än de som anges i dessa delar av stadgan, med undantag för sådana bestämmelser som anges i lag och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle som garanti för andras fri- och rättigheter eller som skydd för samhällets intresse, den nationella säkerheten eller allmän hälsa eller moral.

1. Les droits et principes énoncés dans la partie I, lorsqu'ils seront effectivement mis en œuvre, et l'exercice effectif de ces droits et principes, tel qu'il est prévu dans la partie II, ne pourront faire l'objet de restrictions ou limitations non spécifiées dans les parties I et II, à l'exception de celles prescrites par la loi et qui sont nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs.

2. De enligt denna stadga tillåtna inskränkningarna i häri angivna rättigheter och förpliktelser får endast tillämpas för de avsedda syftena.

2. Les restrictions apportées en vertu de la présente Charte aux droits et obligations reconnus dans celle-ci ne peuvent être appliquées que dans le but pour lequel elles ont été prévues.

#### Artikel H

#### Article H

##### *Förhållandet mellan stadgan, inhemsk lagstiftning och internationella avtal*

##### *Relations entre la Charte et le droit interne ou les accords internationaux*

Bestämmelserna i denna stadga skall inte inkräkta på vad som stadgas i inhemsk lagstiftning eller i bilaterala eller multilaterala fördrag, konventioner eller överenskommelser som är i kraft eller kan komma att träda i kraft och som kan innehålla för de skyddade personerna fördelaktigare bestämmelser.

Les dispositions de la présente Charte ne portent pas atteinte aux dispositions de droit interne et des traités, conventions ou accords bilatéraux ou multilatéraux qui sont ou entreront en vigueur et qui seraient plus favorables aux personnes protégées.

#### Artikel I

#### Article I

##### *Genomförande av gjorda åtaganden*

##### *Mise en œuvre des engagements souscrits*

1. Utan att det inverkar på de metoder för genomförande som stadgas i dessa artiklar, får de relevanta bestämmelserna i artiklarna 1—31 i del II i denna stadga genomföras genom

1. Sans préjudice des moyens de mise en œuvre énoncés par ces articles, les dispositions pertinentes des articles 1 à 31 de la partie II de la présente Charte sont mises en œuvre par:



- a) lagar och andra förordningar,
- b) avtal mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer.
- c) en kombination av dessa båda metoder,

d) andra lämpliga åtgärder.

2. De åtaganden som härleder sig från bestämmelserna i artikel 2, punkterna 1—5 och 7, artikel 7, punkterna 4, 6 och 7, artikel 10, punkterna 1—3 och 5 samt artiklarna 21 och 22 i del II i denna stadga skall betraktas som uppfyllda om bestämmelserna i enlighet med punkt I i denna artikel tillämpas på det stora flertalet av de berörda arbetstagararna.

#### Artikel J

##### *Ändringar*

1. Varje ändring till delarna I och II i denna stadga som syftar till att utsträcka de rättigheter som garanteras i denna stadga och varje ändring av delarna III—VI som föreslås av en part eller av regeringskommittén skall framföras till Europarådets generalsekreterare och av denne vidarebefordras till parterna i denna stadga.

2. Varje ändring som föreslås enligt bestämmelserna i punkt I i denna artikel skall prövas av regeringskommittén, som skall underställa ministerkommittén den antagna texten för godkännande efter samråd med parlamentariska församlingen. Sedan ministerkommittén har godkänt texten, skall den underställas parterna för godtagande.

3. Varje ändring i delarna I och II av denna stadga skall träda i kraft för de stater som har godtagit den den första dagen i den månad som följer efter utgången av en period om en månad efter det att tre parter har underrättat generalsekreteraren om sitt godtagande av ändringen.

För varje part som därefter godtar ändringen, skall den träda i kraft den första dagen i den månad som följer efter utgången av en period om en månad efter det att den

- a) la législation ou la réglementation;
- b) des conventions conclues entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs;
- c) une combinaison de ces deux méthodes;
- d) d'autres moyens appropriés.

2. Les engagements découlant des paragraphes 1, 2, 3, 4, 5 et 7 de l'article 2, des paragraphes 4, 6 et 7 de l'article 7, des paragraphes 1, 2, 3 et 5 de l'article 10 et des articles 21 et 22 de la partie II de la présente Charte seront considérés comme remplis dès lors que ces dispositions seront appliquées, conformément au paragraphe 1 du présent article, à la grande majorité des travailleurs intéressés.

#### Article J

##### *Amendements*

1. Tout amendement aux parties I et II de la présente Charte destiné à étendre les droits garantis par la présente Charte et tout amendement aux parties III à VI, proposé par une Partie ou par le Comité gouvernemental, est communiqué au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe et transmis par le Secrétaire Général aux Parties à la présente Charte.

2. Tout amendement proposé conformément aux dispositions du paragraphe précédent est examiné par le Comité gouvernemental qui soumet le texte adopté à l'approbation du Comité des Ministres après consultation de l'Assemblée parlementaire. Après son approbation par le Comité des Ministres, ce texte est communiqué aux Parties en vue de son acceptation.

3. Tout amendement à la partie I et à la partie II de la présente Charte entrera en vigueur, à l'égard des Parties qui l'ont accepté, le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date à laquelle trois Parties auront informé le Secrétaire Général qu'elles l'ont accepté.

Pour toute Partie qui l'aura accepté ultérieurement, l'amendement entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la

parten har underrättat generalsekreteraren om sitt godtagande av ändringen.

4. Varje ändring i delarna III—VI i denna stadga skall träda i kraft den första dagen i den månad som följer efter utgången av en period om en månad efter det att alla parter har underrättat generalsekreteraren om sitt godtagande av ändringen.

#### DEL VI

##### Artikel K

#### *Undertecknande, ratificering och ikraftträdande*

1. Denna stadga skall vara öppen för undertecknande av Europarådets medlemsstater. Den skall ratificeras, godtas eller godkännas. Ratifikations-, godtagande- eller godkännandeinstrument skall deponeras hos Europarådets generalsekreterare.

2. Denna stadga skall träda i kraft den första dagen i den månad som följer efter utgången av en period om en månad efter den dag då tre medlemsstater i Europarådet har uttryckt sitt samtycke till att vara bundna av den i enlighet med punkt I i denna artikel.

3. För en medlemsstat som därefter uttrycker sitt samtycke till att vara bunden av denna stadga, skall den träda i kraft den första dagen i den månad som följer efter utgången av en period om en månad efter det att ratifikations-, godtagande- eller godkännandeinstrumentet har deponerats.

##### Artikel L

#### *Territoriell tillämpning*

1. Denna stadga skall tillämpas på varje parts moderland. Varje regering som undertecknar stadgan får i samband därmed, eller då dess ratifikations-, godtagande- eller godkännandeinstrument deponeras, genom en till Europarådets generalsekreterare ställd förklaring ange vilket territorium som för detta ändamål skall betraktas som moderlandet.

date à laquelle ladite Partie aura informé le Secrétaire Général de son acceptation.

4. Tout amendement aux parties III à VI de la présente Charte entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date à laquelle toutes les Parties auront informé le Secrétaire Général qu'elles l'ont accepté.

#### PARTIE VI

##### Article K

#### *Signature, ratification et entrée en vigueur*

1. La présente Charte est ouverte à la signature des Etats membres du Conseil de l'Europe. Elle sera soumise à ratification, acceptation ou approbation. Les instruments de ratification, d'acceptation ou d'approbation seront déposés près le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe.

2. La présente Charte entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date à laquelle trois Etats membres du Conseil de l'Europe auront exprimé leur consentement à être liés par la présente Charte, conformément aux dispositions du paragraphe précédent.

3. Pour tout Etat membre qui exprimera ultérieurement son consentement à être lié par la présente Charte, celle-ci entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date du dépôt de l'instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation.

##### Article L

#### *Application territoriale*

1. La présente Charte s'applique au territoire métropolitain de chaque Partie. Tout signataire peut, au moment de la signature ou au moment du dépôt de son instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation, préciser, par déclaration faite au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, le territoire qui est considéré à cette fin comme son territoire métropolitain.

2. Varje part som undertecknar stadgan får vid undertecknandet eller deponeringen av ratifikations-, godtagande- eller godkännandeinstrumentet, eller vid senare tidpunkt, genom ett till Europarådets generalsekreterare ställt meddelande förklara att stadgan helt eller delvis skall tillämpas på det eller de i förklaringen angivna utanför moderlandet belägna territorier för vilkas internationella förbindelser den parten är ansvarig eller för vilka parten åtar sig internationellt ansvar. Förklaringen skall utvisa vilka artiklar eller punkter av del II av stadgan som den parten godtar som bindande för de i förklaringen angivna territorierna.

3. Stadgan skall tillämpas på det eller de territorier som angivits i förklaringen från och med den första dagen i den månad som följer efter utgången av en period om en månad efter dagen då generalsekreteraren mottog förklaringen.

4. Varje part får därefter i fråga om ett eller flera av de territorier på vilka stadgan i enlighet med punkt 2 i denna artikel skall tillämpas i ett till Europarådets generalsekreterare ställt meddelande förklara att parten såsom bindande godtar artiklar eller numrerade punkter som inte tidigare godtagits med avseende på det eller de territorierna. Sådana senare gjorda åtaganden skall anses utgöra en integrerad del av den ursprungliga förklaringen med avseende på territoriet i fråga och skall medföra samma verkan från den första dagen i den månad som följer efter utgången av en period om en månad efter den dag då generalsekreteraren mottog underrättelsen.

#### Artikel M

##### *Uppsägning*

1. Denna stadga får inte sägas upp av en part förrän efter utgången av en period om fem år från den dag då den trädde i kraft för parten i fråga, eller förrän efter utgången av varje följande tvåårsperiod, varvid i båda fallen meddelande om uppsägning skall delges Europarådets generalsekreterare sex

2. Tout signataire peut, au moment de la signature ou au moment du dépôt de l'instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation, ou à tout autre moment par la suite, déclarer, par notification adressée au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, que la Charte, en tout ou en partie, s'appliquera à celui ou à ceux des territoires non métropolitains désignés dans ladite déclaration et dont il assure les relations internationales ou dont il assume la responsabilité internationale. Il spécifiera dans cette déclaration les articles ou paragraphes de la partie II de la Charte qu'il accepte comme obligatoires en ce qui concerne chacun des territoires désignés dans la déclaration.

3. La Charte s'appliquera au territoire ou aux territoires désignés dans la déclaration visée au paragraphe précédent à partir du premier jour du mois suivant l'expiration d'une période d'un mois après la date de réception de la notification de cette déclaration par le Secrétaire Général.

4. Toute Partie pourra, à tout moment ultérieur, déclarer, par notification adressée au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, que, en ce qui concerne un ou plusieurs des territoires auxquels la Charte s'applique en vertu du paragraphe 2 du présent article, elle accepte comme obligatoire tout article ou paragraphe numéroté qu'elle n'avait pas encore accepté en ce qui concerne ce ou ces territoires. Ces engagements ultérieurs seront réputés partie intégrante de la déclaration originale en ce qui concerne le territoire en question et porteront les mêmes effets à partir du premier jour du mois suivant l'expiration d'une période d'un mois après la date de réception de la notification par le Secrétaire Général.

#### Article M

##### *Dénonciation*

1. Aucune Partie ne peut dénoncer la présente Charte avant l'expiration d'une période de cinq ans après la date à laquelle la Charte est entrée en vigueur en ce qui la concerne, ou avant l'expiration de toute autre période ultérieure de deux ans et, dans tous les cas, un préavis de six mois sera

månader i förväg, som därefter skall under-  
rätta övriga parter om uppsägningen.

2. Varje part får i enlighet med vad som  
stadgas i föregående punkt säga upp vilken  
artikel eller punkt i del II som helst av stad-  
gan som den har godtagit under förutsätt-  
ning att den aldrig är bunden av mindre än  
16 artiklar resp. 63 punkter och att berörda  
antalet artiklar eller punkter i fortsättningen  
skall innefatta de artiklar vilka parten utvalt  
bland dem som särskilt omnämns i artikel A  
1 b.

3. Varje part får på de villkor som anges i  
punkt 1 i denna artikel säga upp denna  
stadga eller någon av de artiklar eller punk-  
ter i del II av denna stadga med avseende på  
territorium för vilket stadgan är tillämplig i  
enlighet med en förklaring avgiven i över-  
ensstämmelse med artikel L 2.

#### Artikel N

##### *Tillägg*

Tillägget till denna stadga skall utgöra en  
integrerad del av densamma.

#### Artikel O

##### *Meddelanden*

Europarådets generalsekreterare skall  
meddela Europarådets medlemsstater och  
Internationella arbetsbyråns generaldirektör  
om

- a) undertecknande,
- b) deponering av ratifikations-, godtagan-  
de- eller godkännandeinstrument,
- c) dag för denna stadgas ikraftträdande i  
enlighet med artikel K,

d) förklaring gjord vid tillämpning av ar-  
tikel A 2 och 3, artikel D 1 och 2, artikel F 2  
samt artikel L 1—4,

- e) ändring i enlighet med artikel J,

notifié au Secrétaire Général du Conseil de  
l'Europe, qui en informera les autres Parties.

2. Toute Partie peut, aux termes des dis-  
positions énoncées dans le paragraphe pré-  
cédent, dénoncer tout article ou paragraphe  
de la partie II de la Charte qu'elle a accepté,  
sous réserve que le nombre des articles ou  
paragraphe auxquels cette Partie est tenue  
ne soit jamais inférieur à seize dans le  
premier cas et à soixante-trois dans le  
second et que ce nombre d'articles ou  
paragraphe continue de comprendre les  
articles choisis par cette Partie parmi ceux  
auxquels une référence spéciale est faite  
dans l'article A, paragraphe 1, alinéa b.

3. Toute Partie peut dénoncer la présente  
Charte ou tout article ou paragraphe de la  
partie II de la Charte aux conditions  
prévues au paragraphe 1 du présent article,  
en ce qui concerne tout territoire auquel  
s'applique la Charte en vertu d'une  
déclaration faite conformément au  
paragraphe 2 de l'article L.

#### Article N

##### *Annexe*

L'annexe à la présente Charte fait partie  
intégrante de celle-ci.

#### Article O

##### *Notifications*

Le Secrétaire Général du Conseil de  
l'Europe notifiera aux Etats membres du  
Conseil et au Directeur général du Bureau  
international du travail:

- a) toute signature;
- b) le dépôt de tout instrument de  
ratification, d'acceptation ou d'approbation;
- c) toute date d'entrée en vigueur de la  
présente Charte conformément à son article  
K;

d) toute déclaration en application des  
articles A, paragraphes 2 et 3, D,  
paragraphes 1 et 2, F, paragraphe 2, et L,  
paragraphes 1, 2, 3 et 4;

- e) tout amendement conformément à  
l'article J;

- f) uppsägning i enlighet med artikel M,
- g) andra rättsakter, underrättelser eller meddelanden som rör denna stadga.

Till bekräftelse härav har undertecknade, därtill vederbörligen bemyndigade, undertecknat denna reviderade stadga.

Upprättad i Strasbourg den 3 maj 1996 på engelska och franska språken, vilka båda texter är lika giltiga, i ett enda exemplar som skall deponeras i Europarådets arkiv. Europarådets generalsekreterare skall överlämna bestyrkta avskrifter till varje medlemsstat i Europarådet samt till Internationella arbetsbyråns generaldirektör.

f) toute dénonciation conformément à l'article M;

g) tout autre acte, notification ou communication ayant trait à la présente Charte.

En foi de quoi, les soussignés, dûment autorisés à cet effet, ont signé la présente Charte révisée.

Fait à Strasbourg, le 3 mai 1996, en français et en anglais, les deux textes faisant également foi, en un seul exemplaire qui sera déposé dans les archives du Conseil de l'Europe. Le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe en communiquera copie certifiée conforme à chacun des Etats membres du Conseil de l'Europe et au Directeur général du Bureau international du travail.

## **TILLÄGG TILL REVIDERAD EUROPEISK SOCIAL STADGA**

### **Den europeiska reviderade sociala stad- gans räckvidd med avseende på personer som åtnjuter skydd**

1. Utan hinder av vad som stadgas i artikel 12.4 och artikel 13.4, skall bland de personer som omfattas av artiklarna 1—17 och 20—31 inbegripas utlänningar endast om de är medborgare i annan part och är lagligen bosatta i eller regelmässigt arbetar inom vederbörande parts område; vid tolkning av nämnda artiklar skall dock beaktas vad som stadgas i artiklarna 18 och 19.

Denna tolkning utesluter inte att en part utsträcker motsvarande rättigheter till att omfatta även andra personer.

2. Varje part skall tillförsäkra den som är flykting enligt den i Genève den 28 juli 1951 undertecknade konventionen angående flyktingars rättsliga ställning och enligt protokollet av den 31 januari 1967 som lagligen uppehåller sig inom dess territorium en behandling som är så förmånlig som möjligt och som under alla förhållanden inte är mindre förmånlig än den parten åtagit sig enligt nämnda konvention eller enligt andra gällande internationella överenskommelser som är tillämpliga på sådana flyktingar.

3. Varje part skall tillförsäkra de personer som definieras som statslösa i konventionen angående statslösa personers rättsliga ställning undertecknad i New York den 28 september 1954 som lagligen uppehåller sig inom dess territorium en behandling som är så förmånlig som möjligt och som under alla förhållanden inte är mindre förmånlig än den parten åtagit sig enligt nämnda konvention eller enligt andra gällande internationella överenskommelser som är tillämpliga på sådana statslösa personer.

## **ANNEXE À LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE RÉVISÉE**

### **Portée de la Charte sociale européenne révisée en ce qui concerne les personnes protégées**

1. Sous réserve des dispositions de l'article 12, paragraphe 4, et de l'article 13, paragraphe 4, les personnes visées aux articles 1 à 17 et 20 à 31 ne comprennent les étrangers que dans la mesure où ils sont des ressortissants des autres Parties résidant légalement ou travaillant régulièrement sur le territoire de la Partie intéressée, étant entendu que les articles susvisés seront interprétés à la lumière des dispositions des articles 18 et 19.

La présente interprétation n'exclut pas l'extension de droits analogues à d'autres personnes par l'une quelconque des Parties.

2. Chaque Partie accordera aux réfugiés répondant à la définition de la Convention de Genève du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés et du Protocole du 31 janvier 1967, et résidant régulièrement sur son territoire, un traitement aussi favorable que possible et en tout cas non moins favorable que celui auquel elle s'est engagée en vertu de la convention de 1951, ainsi que de tous autres accords internationaux existants et applicables aux réfugiés mentionnés ci-dessus.

3. Chaque Partie accordera aux apatrides répondant à la définition de la Convention de New York du 28 septembre 1954 relative au statut des apatrides et résidant régulièrement sur son territoire un traitement aussi favorable que possible et en tout cas non moins favorable que celui auquel elle s'est engagée en vertu de cet instrument ainsi que de tous autres accords internationaux existants et applicables aux apatrides mentionnés ci-dessus.

## DEL I punkt 18 och DEL II artikel 18.1

Dessa bestämmelser skall inte anses beröra frågan om tillträde till de fördragslutande parternas territorier eller inverka på bestämmelserna i europeiska bosättningskonventionen som undertecknades i Paris den 13 december 1955.

## DEL II

## Artikel 1.2

Denna bestämmelse skall inte tolkas såsom innebärande vare sig förbud mot eller godkännande av organisationsklausuler eller motsvarande praxis.

## Artikel 2.6

En part får bestämma att denna bestämmelse inte skall tillämpas på arbetstagare

1. som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande för en tid kortare än en månad och/eller en arbetsvecka som är kortare än åtta timmar,

2. när anställningsavtalet eller anställningsförhållandet är av tillfällig och/eller speciell beskaffenhet under förutsättning att i dessa fall det motiveras av objektiva skäl.

## Artikel 3.4

Vad gäller denna bestämmelse skall funktionerna, organisationen och de organisatoriska förhållandena för dessa tjänster bestämmas i enlighet med nationella lagar eller förordningar, kollektivavtal eller andra åtgärder som är lämpliga enligt de nationella förhållandena.

## Artikel 4.4

Denna bestämmelse skall tolkas så att den inte förbjuder omedelbart avskedande på grund av allvarlig förseelse.

## Artikel 4.5

En part kan göra det åtagande som krävs i denna punkt om det stora flertalet arbetstagare inte tillåts vidkännas avdrag på lön enligt vare sig lag, kollektivavtal eller skiljedom; undantag får endast göras beträffande

## Partie I, paragraphe 18, et Partie II, article 18, paragraphe 1

Il est entendu que ces dispositions ne concernent pas l'entrée sur le territoire des Parties et ne portent pas atteinte à celles de la Convention européenne d'établissement signée à Paris le 13 décembre 1955.

## PARTIE II

## Article 1, paragraphe 2

Cette disposition ne saurait être interprétée ni comme interdisant ni comme autorisant les clauses ou pratiques de sécurité syndicale.

## Article 2, paragraphe 6

Les Parties pourront prévoir que cette disposition ne s'applique pas:

a) aux travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail dont la durée totale n'excède pas un mois et/ou dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas huit heures;

b) lorsque le contrat ou la relation de travail a un caractère occasionnel et/ou particulier, à condition, dans ces cas, que des raisons objectives justifient la non-application.

## Article 3, paragraphe 4

Il est entendu qu'aux fins d'application de cette disposition les fonctions, l'organisation et les conditions de fonctionnement de ces services doivent être déterminées par la législation ou la réglementation nationale, des conventions collectives ou de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

## Article 4, paragraphe 4

Cette disposition sera interprétée de manière à ne pas interdire un licenciement immédiat en cas de faute grave.

## Article 4, paragraphe 5

Il est entendu qu'une Partie peut prendre l'engagement requis dans ce paragraphe si les retenues sur salaires sont interdites pour la grande majorité des travailleurs, soit par la loi, soit par les conventions collectives ou

de personer som inte omfattas av sådan lagstiftning, kollektivavtal eller skiljedom.

#### Artikel 6.4

Varje part får för sitt eget vidkommande i lag reglera utövandet av strejkrätten förutsatt att varje ytterligare inskränkning i denna rätt kan motiveras i enlighet med bestämmelserna i artikel G.

#### Artikel 7.2

Denna bestämmelse hindrar inte parterna från att i sin lagstiftning bestämma att minderåriga, som inte har uppnått den lägsta bestämda åldern, får utföra arbete i den mån det är absolut nödvändigt för deras yrkesutbildning under förutsättning att sådant arbete utförs i enlighet med de villkor som föreskrivs av behörig myndighet och att åtgärder vidtas för att skydda dessa minderårigas säkerhet och hälsa.

#### Artikel 7.8

En part får göra det åtagande som krävs i denna punkt om parten handlar i åtagandets anda genom att i lag utfärda bestämmelser av innebörd att det stora flertalet personer under 18 år inte får utföra nattarbete.

#### Artikel 8.2

Denna bestämmelse skall inte tolkas så att den innebär ett absolut förbud. Undantag kan göras t.ex. i följande fall:

1. om en kvinnlig arbetstagare har gjort sig skyldig till förseelser som motiverar avbrytande av anställningsförhållandet,
2. om ifrågavarande företag upphör med sin verksamhet,
3. om den tid som anges i anställningsavtalet har löpt ut.

#### Artikel 12.4

Orden dock med förbehåll för de villkor som stadgas i ifrågavarande överenskommelser i inledningen till denna punkt innebär bl.a. att en part med avseende på förmåner som utbetalas oberoende av om försäk-

les sentences arbitrales, les seules exceptions étant constituées par les personnes non visées par ces instruments.

#### Article 6, paragraphe 4

Il est entendu que chaque Partie peut, en ce qui la concerne, réglementer l'exercice du droit de grève par la loi, pourvu que toute autre restriction éventuelle à ce droit puisse être justifiée aux termes de l'article G.

#### Article 7, paragraphe 2

La présente disposition n'empêche pas les Parties de prévoir dans la loi la possibilité, pour des adolescents n'ayant pas atteint l'âge minimum prévu, de réaliser des travaux strictement nécessaires à leur formation professionnelle lorsque le travail est réalisé sous le contrôle du personnel compétent autorisé et que la sécurité et la protection de la santé des adolescents au travail sont garanties.

#### Article 7, paragraphe 8

Il est entendu qu'une Partie aura rempli l'engagement requis dans ce paragraphe si elle se conforme à l'esprit de cet engagement en prévoyant dans sa législation que la grande majorité des personnes de moins de dix-huit ans ne sera pas employée à des travaux de nuit.

#### Article 8, paragraphe 2

Cette disposition ne saurait être interprétée comme consacrant une interdiction de caractère absolu. Des exceptions pourront intervenir, par exemple, dans les cas suivants:

- a) si la travailleuse a commis une faute justifiant la rupture du rapport de travail;
- b) si l'entreprise en question cesse son activité;
- c) si le terme prévu par le contrat de travail est échu.

#### Article 12, paragraphe 4

Les mots «et sous réserve des conditions arrêtées dans ces accords» figurant dans l'introduction à ce paragraphe sont considérés comme signifiant que, en ce qui concerne les prestations existant indépen-



ringspremier har betalats efter ej, får uppställa krav om bosättning under viss tid innan den beviljar medborgare i annan part sådana förmåner.

#### Artikel 13.4

Länder som inte är parter i europeiska konventionen om social och medicinsk hjälp får ratificera stadgan beträffande denna punkt under förutsättning att de beviljar medborgare i övriga parter en behandling som står i överensstämmelse med bestämmelserna i nämnda konvention.

#### Artikel 16

Det skydd som avses i denna bestämmelse skall anses täcka familjer med en ensamstående förälder.

#### Artikel 17

Denna bestämmelse skall anses täcka alla personer under arton år om inte myndighetsåldern enligt den lagstiftning som den minderårige omfattas av uppnås tidigare utan att detta skall inverka på de övriga relevanta bestämmelserna i stadgan, särskilt artikel 7.

Detta medför ingen skyldighet att tillhandahålla obligatorisk undervisning upp till nämnda levnadsålder.

#### Artikel 19.6

Vid tillämpningen av denna bestämmelse skall uttrycket utländsk arbetstagares familj anses innefatta åtminstone arbetstagarens maka/make och ogifta barn så länge dessa anses vara minderåriga i den mottagande staten och är ekonomiskt beroende av den migrerande arbetstagaren.

#### Artikel 20

1. Frågor som rör socialförsäkringsförmåner, liksom andra bestämmelser rörande arbetslöshetsersättning, ålderspension och efterlevandeförmåner, får undantas från tillämpningsområdet för denna artikel.

2. Bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt i fråga om graviditet, barnsbörd och tiden omedelbart därefter, skall inte anses

damment d'un système contributif, une Partie peut requérir l'accomplissement d'une période de résidence prescrite avant d'octroyer ces prestations aux ressortissants d'autres Parties.

#### Article 13, paragraphe 4

Les gouvernements qui ne sont pas Parties à la Convention européenne d'assistance sociale et médicale peuvent ratifier la Charte en ce qui concerne ce paragraphe, sous réserve qu'ils accordent aux ressortissants des autres Parties un traitement conforme aux dispositions de ladite convention.

#### Article 16

Il est entendu que la protection accordée par cette disposition couvre les familles monoparentales.

#### Article 17

Il est entendu que cette disposition couvre toutes les personnes âgées de moins de 18 ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui leur est applicable, sans préjudice des autres dispositions spécifiques prévues par la Charte, notamment l'article 7.

Cela n'implique pas une obligation d'assurer l'enseignement obligatoire jusqu'à l'âge mentionné ci-dessus.

#### Article 19, paragraphe 6

Aux fins d'application de la présente disposition, on entend par «famille du travailleur migrant» au moins le conjoint du travailleur et ses enfants non mariés, aussi longtemps qu'ils sont considérés comme mineurs par la législation pertinente de l'Etat d'accueil et sont à la charge du travailleur.

#### Article 20

1. Il est entendu que les matières relevant de la sécurité sociale, ainsi que les dispositions relatives aux prestations de chômage, aux prestations de vieillesse et aux prestations de survivants, peuvent être exclues du champ d'application de cet article.

2. Ne seront pas considérées comme des discriminations au sens du présent article les dispositions relatives à la protection de

som diskriminering enligt denna artikels mening.

3. Denna artikel skall inte hindra att andra särskilda åtgärder vidtas i syfte att undanröja faktiska brister i jämställdhet.

4. Arbetsuppgifter som på grund av sin art eller det sammanhang i vilka de utförs endast kan anförtros till personer av ettdera könet, får undantas från tillämpningsområdet för denna artikel eller vissa av dess bestämmelser. Denna bestämmelse skall inte tolkas som ett krav på parterna att i lagar och förordningar införa en förteckning över arbetsuppgifter som på grund av sin art eller det sammanhang i vilka de utförs kan förbehållas personer av ettdera könet.

#### Artiklarna 21 och 22

1. Vid tillämpning av dessa artiklar skall uttrycket arbetstagarrepresentanter avse personer som erkänns som sådana i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

2. Uttrycket nationell lagstiftning eller praxis inbegriper i förekommande fall, utöver lagar och andra förordningar, kollektivavtal, andra avtal mellan arbetsgivares och arbetstagares representanter, seder och bruk samt relevant rättspraxis.

3. Vid tillämpning av dessa artiklar skall uttrycket företag anses avse en verksamhet bestående av konkreta och abstrakta delar, vare sig den är juridisk person eller ej, som bildats i syfte att framställa varor eller erbjuda tjänster i vinstsyfte och med befogenhet att fastställa sin egen marknadspolitik.

4. Religiösa samfund och deras institutioner får undantas från tillämpning av dessa artiklar även om dessa institutioner är företag enligt betydelsen i punkt 3 ovan. Inrättningar som bedriver verksamhet som kännetecknas av vissa ideal eller vägleds av bestämda moralbegrepp, ideal och begrepp som är skyddade av nationell lagstiftning,

la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse, l'accouchement et la période postnatale.

3. Le présent article ne fait pas obstacle à l'adoption de mesures spécifiques visant à remédier à des inégalités de fait.

4. Pourront être exclues du champ d'application du présent article, ou de certaines de ses dispositions, les activités professionnelles qui, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, ne peuvent être confiées qu'à des personnes d'un sexe donné. Cette disposition ne saurait être interprétée comme obligeant les Parties à arrêter par la voie législative ou réglementaire la liste des activités professionnelles qui, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, peuvent être réservées à des travailleurs d'un sexe déterminé.

#### Articles 21 et 22

1. Aux fins d'application de ces articles, les termes «représentants des travailleurs» désignent des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales.

2. Les termes «la législation et la pratique nationales» visent, selon le cas, outre les lois et les règlements, les conventions collectives, d'autres accords entre les employeurs et les représentants des travailleurs, les usages et les décisions judiciaires pertinentes.

3. Aux fins d'application de ces articles, le terme «entreprise» est interprété comme visant un ensemble d'éléments matériels et immatériels, ayant ou non la personnalité juridique, destiné à la production de biens ou à la prestation de services, dans un but économique, et disposant du pouvoir de décision quant à son comportement sur le marché.

4. Il est entendu que les communautés religieuses et leurs institutions peuvent être exclues de l'application de ces articles même lorsque ces institutions sont des «entreprises» au sens du paragraphe 3. Les établissements poursuivant des activités inspirées par certains idéaux ou guidées par certains concepts moraux, idéaux et

får undantas vid tillämpningen av dessa artiklar i den utsträckning som är nödvändig för att skydda företagets inriktning.

5. När de rättigheter som anges i dessa artiklar i en stat utövas på företagets olika arbetsplatser skall den berörda parten anses uppfylla de skyldigheter som härrör från dessa bestämmelser.

6. Parterna får undanta företag med färre än ett visst antal arbetstagare, som skall bestämmas i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, från tillämpningen av dessa artiklar.

#### Artikel 22

1. Denna bestämmelse skall varken inverka på staternas befogenheter och skyldigheter vad avser hälsosäkerhetsföreskrifter för arbetsplatser eller på de befogenheter och skyldigheter som tillkommer de organ som ansvarar för övervakning och tillämpning av dessa.

2. Med uttrycken sociala och sociokulturella tjänster och arrangemang skall avses de sociala och/eller kulturella arrangemang som vissa företag tillhandahåller sina arbetstagare, såsom personalvård, motionsanläggningar, amningsrum, bibliotek, ferieläger för barn, m.m.

#### Artikel 23.1

Vid tillämpning av denna punkt skall uttrycket så länge som möjligt avse de äldres fysiska, mentala och intellektuella förmåga.

#### Artikel 24

1. Vid tillämpningen av denna artikel skall uttrycket uppsägning anses betyda upphörande av anställning på arbetsgivarens initiativ.

2. Denna artikel skall anses täcka alla arbetstagare; en part får dock undanta följande kategorier av arbetstagare från att åtnjuta skydd av alla eller några av bestämmelserna:

a) arbetstagare som anställs för viss tid eller visst arbete,

concepts protégés par la législation nationale, peuvent être exclus de l'application de ces articles dans la mesure nécessaire pour protéger l'orientation de l'entreprise.

5. Il est entendu que, lorsque dans un Etat les droits énoncés dans les présents articles sont exercés dans les divers établissements de l'entreprise, la Partie concernée doit être considérée comme satisfaisant aux obligations découlant de ces dispositions.

6. Les Parties pourront exclure du champ d'application des présents articles les entreprises dont les effectifs n'atteignent pas un seuil déterminé par la législation ou la pratique nationales.

#### Article 22

1. Cette disposition n'affecte ni les pouvoirs et obligations des Etats en matière d'adoption de règlements concernant l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail, ni les compétences et responsabilités des organes chargés de surveiller le respect de leur application.

2. Les termes «services et facilités sociaux et socio-culturels» visent les services et facilités de nature sociale et/ou culturelle qu'offrent certaines entreprises aux travailleurs tels qu'une assistance sociale, des terrains de sport, des salles d'allaitement, des bibliothèques, des colonies de vacances, etc.

#### Article 23, paragraphe 1

Aux fins d'application de ce paragraphe, l'expression «le plus longtemps possible» se réfère aux capacités physiques, psychologiques et intellectuelles de la personne âgée.

#### Article 24

1. Il est entendu qu'aux fins de cet article le terme «licenciement» signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

2. Il est entendu que cet article couvre tous les travailleurs mais qu'une Partie peut soustraire entièrement ou partiellement de sa protection les catégories suivantes de travailleurs salariés:

a) les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée;

b) arbetstagare som genomgår en provanställning eller som tjänstgör under en kvalificeringstid före fast anställning, under förutsättning att provotiden eller kvalificeringstiden har bestämts på förhand och är av skälig varaktighet,

c) arbetstagare som anställs tillfälligt för en kort tid.

3. Vad avser denna artikel skall följande omständigheter inte utgöra giltigt skäl för uppsägning:

a) medlemskap i en facklig organisation eller deltagande i facklig verksamhet utom arbetstid eller, med arbetsgivarens medgivande, under arbetstid,

b) att någon kandiderar till, utövar eller har utövat uppdrag som arbetstagarrepresentant,

c) att någon har gett in klagomål eller deltagit i ett rättsligt förfarande mot en arbetsgivare, vilket innebär påstående om överträdelse av lag eller annan förordning eller vänt sig till behörig myndighet,

d) ras, hudfärg, kön, civilstånd, familjeansvar, graviditet, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung,

e) frånvaro från arbetet på grund av moderskap eller föräldraledighet,

f) tillfällig frånvaro från arbetet på grund av sjukdom eller skada.

4. Det skall anses att ekonomisk ersättning eller annan vederbörlig gottgörelse vid uppsägning utan giltigt skäl skall bestämmas i enlighet med nationella lagar eller förordningar, kollektivavtal eller på annat sätt som är tillämpligt enligt de nationella förhållandena.

#### Artikel 25

1. Det skall anses att en behörig nationell myndighet kan, genom undantag och efter samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarorganisationer, utesluta vissa kategorier av arbetstagare från det skydd som avses i denna bestämmelse på grund av den speciella arten av deras anställningsförhållanden.

2. Det skall anses att definitionen av uttrycket insolvens skall fastställas i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;

c) les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.

3. Aux fins de cet article, ne constituent pas des motifs valables de licenciement notamment:

a) l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail;

b) le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir un mandat de représentation des travailleurs;

c) le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes;

d) la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale;

e) le congé de maternité ou le congé parental;

f) l'absence temporaire du travail en raison de maladie ou d'accident.

4. Il est entendu que l'indemnité ou toute autre réparation appropriée en cas de licenciement sans motif valable doit être déterminée par la législation ou la réglementation nationales, par des conventions collectives ou de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

#### Article 25

1. L'autorité compétente peut à titre exceptionnel et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs exclure des catégories déterminées de travailleurs de la protection prévue dans cette disposition en raison de la nature particulière de leur relation d'emploi.

2. Il est entendu que le terme «insolvabilité» sera défini par la loi et la pratique nationales.

3. Arbetstagarnas fordringar som täcks av denna bestämmelse skall omfatta minst

a) lönefordringar som gäller lön för en bestämd period, som inte får vara kortare än tre månader enligt ett system med förmånsrätt och åtta veckor enligt ett garantisystem, före insolvensen eller upphörande av anställningen,

b) fordringar avseende inestående semesterlön som grundar sig på arbete utfört under året då insolvensen inträffade eller anställningen upphörde,

c) fordringar på inestående ersättning avseende andra slag av betald frånvaro härrörande från en bestämd period som inte får vara kortare än tre månader enligt ett system med förmånsrätt och åtta veckor enligt ett garantisystem, före insolvensen eller upphörande av anställningen.

4. Nationella lagar och förordningar får begränsa det skydd som ges arbetstagares fordringar till ett bestämt belopp vilket skall ligga på en socialt acceptabel nivå.

#### Artikel 26

Denna artikel skall inte anses påfordra lagstiftning av parterna.

Punkt 2 skall inte anses omfatta sexuella trakasserier.

#### Artikel 27

Denna artikel skall anses vara tillämplig för manliga och kvinnliga arbetstagare med familjeansvar för egna av dem beroende barn samt för annan medlem av den närmaste familjen som påtagligt behöver deras omvårdnad eller stöd där sådant ansvar begränsar deras möjligheter att förbereda, engagera sig i, delta i eller förkovra sig i förvärvsverksamhet. Begreppen beroende barn och andra medlemmar av den närmaste familjen som påtagligt behöver deras omvårdnad och stöd avser personer som definieras som sådana i den berörda statens nationella lagstiftning.

3. Les créances des travailleurs sur lesquelles porte cette disposition devront au moins comprendre:

a) les créances des travailleurs au titre des salaires afférents à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois dans un système de privilège et à huit semaines dans un système de garantie, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;

b) les créances des travailleurs au titre des congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle est survenue l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;

c) les créances des travailleurs au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois dans un système de privilège et à huit semaines dans un système de garantie, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi.

4. Les législations et réglementations nationales peuvent limiter la protection des créances des travailleurs à un montant déterminé qui devra être d'un niveau socialement acceptable.

#### Article 26

Il est entendu que cet article n'oblige pas les Parties à promulguer une législation.

Il est entendu que le paragraphe 2 ne couvre pas le harcèlement sexuel.

#### Article 27

Il est entendu que cet article s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales à l'égard de leurs enfants à charge ainsi qu'à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser. Les termes «enfants à charge» et «autre membre de la famille directe qui a manifestement besoin de soins et de soutien» s'entendent au sens défini par la législation nationale des Parties.

## Artiklarna 28 och 29

Vid tillämpning av dessa artiklar betyder begreppet arbetstagarrepresentanter personer som erkänns som sådana i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

## Articles 28 et 29

Aux fins d'application de ces articles, le terme «représentants des travailleurs» désigne des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales.

## DEL III

Stadgan innebär en rättslig, internationell förpliktelse vars uppfyllande uteslutande är underställt den övervakning som avses i dess del IV.

## Artikel A 1

Det skall anses att de numrerade punkterna får innehålla artiklar bestående av endast en punkt.

## Artikel B 2

Med avseende på artikel B 2 motsvarar bestämmelserna i den reviderade stadgan bestämmelserna i stadgan med samma nummer på artiklar och punkter med undantag för

- a) artikel 3.2 i den reviderade stadgan, som motsvarar stadgans artikel 3.1 och 3.3,
- b) artikel 3.3 i den reviderade stadgan, som motsvarar stadgans artikel 3.2 och 3.3.
- c) artikel 10.5 i den reviderade stadgan, som motsvarar stadgans artikel 10.4,
- d) artikel 17.1 i den reviderade stadgan, som motsvarar stadgans artikel 17.

## DEL V

## Artikel E

En differentierad behandling som är objektivt och skäligt motiverad skall inte anses vara diskriminerande.

## Artikel F

Begreppet krig eller annat nationellt kristillstånd skall också täcka krigshot.

## PARTIE III

Il est entendu que la Charte contient des engagements juridiques de caractère international dont l'application est soumise au seul contrôle visé par la partie IV.

## Article A, paragraphe 1

Il est entendu que les paragraphes numérotés peuvent comprendre des articles ne contenant qu'un seul paragraphe.

## Article B, paragraphe 2

Aux fins du paragraphe 2 de l'article B, les dispositions de la Charte révisée correspondent aux dispositions de la Charte qui portent le même numéro d'article ou de paragraphe, à l'exception:

- a) de l'article 3, paragraphe 2, de la Charte révisée qui correspond à l'article 3, paragraphes 1 et 3, de la Charte;
- b) de l'article 3, paragraphe 3, de la Charte révisée qui correspond à l'article 3, paragraphes 2 et 3, de la Charte;
- c) de l'article 10, paragraphe 5, de la Charte révisée qui correspond à l'article 10, paragraphe 4, de la Charte;
- d) de l'article 17, paragraphe 1, de la Charte révisée qui correspond à l'article 17 de la Charte.

## PARTIE V

## Article E

Une différence de traitement fondée sur un motif objectif et raisonnable n'est pas considérée comme discriminatoire.

## Article F

Les termes «en cas de guerre ou en cas d'autre danger public» seront interprétés de manière à couvrir également la menace de guerre.

Artikel I

Arbetstagare som är uteslutna i enlighet med tillägget till artiklarna 21 och 22 skall inte medräknas vid beräkning av antalet berörda arbetstagare.

Artikel J

Begreppet ändring skall utsträckas till att täcka även införande av nya artiklar i stadgan.

Article I

Il est entendu que les travailleurs exclus conformément à l'annexe des articles 21 et 22 ne sont pas pris en compte lors de l'établissement du nombre des travailleurs intéressés.

Article J

Le terme «amendement» sera entendu de manière à couvrir également l'inclusion de nouveaux articles dans la Charte.