

Regeringens proposition till Riksdagen om godkännande av konventionen om hemarbete, som godkänts vid den 83:e Internationella arbetskonferensen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

Vid Internationella arbetsorganisationens (ILO) allmänna konferens 1996 antogs konventionen om hemarbete (nr 177) samt en rekommendation (nr 184) i anslutning till konventionen.

Syftet med konventionen är att säkerställa att de som arbetar i hemmet har samma rättigheter som övriga löntagare. Den rekommendation som kompletterar konventionen innehåller mera detaljerade rekommendationer om saken.

Finlands lagstiftning motsvarar konventionens bestämmelser. I propositionen föreslås

att Riksdagen skall godkänna konvention nr 177. Samtidigt bringas rekommendation nr 184 till Riksdagens kännedom för att beaktas i det kommande lagberedningsarbetet till den del det anses vara ändamålsenligt. På så vis uppfylls också skyldigheten enligt Internationella arbetsorganisationens stadga att föra handlingar som godkänts vid Internationella arbetskonferensen till det lagstiftande organet för behandling senast 18 månader efter att den arbetskonferens där handlingarna godkänts är avslutad.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Beredningen av propositionen

Konventionen om hemarbete (nr 177) samt den rekommendation (nr 184) som hänförs till den godkändes vid Internationella arbetskonferensen i juni 1996. För ett godkännande av konventionen röstade 247 delegater, medan 14 delegater röstade emot och 152 delegater avstod från att rösta. Representanterna för EU-ländernas regeringar, inklusive Finland, röstade i regel för ett godkännande av konventionen. Tyskland avstod dock från att rösta. Storbritannien var för ett godkännande endast i fråga om rekommendationen.

För beredningen av denna proposition har utlåtanden getts av social- och hälsovårdsministeriet, Servicearbetsgivarna, Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT), Statens arbetsmarknadsverk (SAMV), Finlands Fackförbunds Centralorganisation rf (FFC),

Akava rf samt Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf. Av dem som gav sitt utlåtande stödde FFC, Akava och FTFC ett godkännande av konventionen. Social- och hälsovårdsministeriet konstaterade att Finlands lagstiftning inte innehåller något som med tanke på ministeriets förvaltningsområde skulle utgöra något hinder för ratifikation av konventionen. Tjänstemannacentralorganisationen och TT meddelade att de motsätter sig ett godkännande av konventionen och anser att det inte är nödvändigt att behandla de hemarbetande som en specialgrupp på det sätt som avses i den. Statens arbetsmarknadsverk ansåg att konventionen kan ratificeras endast om den begränsas till att gälla arbete som sker inom ramen för ett arbetsförhållande eller ett tjänsteförhållande.

ILO-delegationen beslöt vid sin behandling av ärendet att förordna ratifikation av konventionen.

2. Nuläge och konventionens betydelse

Många av de ILO-konventioner och rekommendationer med generell tillämpning som gäller anställningsförhållanden är tillämpliga också på personer som arbetar i hemmet (nedan hemarbetande). Med sådant arbete avses enligt konventionen arbete som en arbetsgivare ger en arbetstagare i uppdrag att utföra i arbetstagarens hem eller i en annan lokal efter arbetstagarens eget val, dock inte på arbetsgivarens arbetsplats. Utgångspunkten för konventionen om hemarbete är att främja tillämpningen av ILO-konventionerna och ILO-rekommendationerna på hemarbetande. Man strävar också efter att konventioner och rekommendationer skall kompletteras med bestämmelser som beaktar hemarbetets speciella karaktär. Syftet med konventionen och rekommendationen är att i mån av möjlighet garantera hemarbetande samma rättigheter som andra löntagare har.

Medlemsstaterna skall i synnerhet främja en jämlik behandling av hemarbetande bl.a. då det gäller hemarbetandes rätt att inrätta eller gå med i organisationer efter eget val, skydd mot diskriminering, skydd i fråga om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, lön, lagstadgad social trygghet och skydd vid havandeskap och barnsbörd.

I fråga om arbete som utförs i hemmet (nedan hemarbete) tillämpas vår nationella lagstiftning i regel på samma sätt som den tillämpas på arbete som organiserats på annat sätt. Särskilda bestämmelser gällande hemarbete finns i arbetslagstiftningen bl.a. i lagen om arbetsavtal, arbetstidslagen, semesterlagen och arbetarskyddslagstiftningen. Dessa bestämmelser står inte i konflikt med konventionen om hemarbete. Europeiska gemenskapen har för närvarande inte och bereder just nu inte heller någon lagstiftning inom det område konventionen gäller.

DETALJMOTIVERING

1. Konventionens och rekommendationens innehåll

Artikel 1 i konventionen innehåller definitioner av vissa av de begrepp som används i konventionen. Med begreppet "hemarbete" avses i konventionen arbete som en arbetstagare utför mot vederlag i det egna hemmet eller i en annan lokal efter eget val, dock inte på arbetsgivarens arbetsplats, och som resulterar i en av arbetsgivaren specificerad produkt eller tjänst. Hemarbetande anses dock inte en person vara som är till den grad självständig och ekonomiskt oberoende att han enligt nationell lagstiftning eller domstolsbeslut kan anses som egenföretagare. Om personer i arbetsavtalsförhållande endast tillfälligt utför sitt arbete i hemmet i stället för på sin vanliga arbetsplats anses de inte som hemarbetande enligt konventionen. Med begreppet "arbetsgivare" avses i konventionen en fysisk eller juridisk person, som antingen direkt eller genom förmedlare lämnar ut hemarbete som ett led i sin affärsverksamhet.

Med stöd av artikel 2 äger konventionen

tillämpning på alla personer som utför hemarbete enligt artikel 1.

Enligt artikel 3 skall varje medlemsstat som har ratificerat konventionen i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och eventuella organisationer för hemarbetande och för arbetsgivare som anlitat hemarbetande anta, genomföra och regelbundet granska ett nationellt program angående hemarbete som syftar till att förbättra de hemarbetandes ställning.

Enligt artikel 4 skall det nationella programmet angående hemarbete så långt som möjligt främja en behandling av hemarbetande likvärdig med behandlingen av andra löntagare. En likvärdig behandling skall främjas särskilt då det är fråga om hemarbetandes rätt att inrätta eller gå med i organisationer och att delta i sådana organisationers verksamhet. Det nationella programmet skall också främja en likvärdig behandling då det gäller skydd mot diskriminering i anställning och yrkesutövning, skydd i fråga om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, lön, lagstadgad social trygghet, tillgång till utbildning,

minimiålder för tillträde till anställning eller arbete samt skydd vid havandeskap och barnsbörd.

Det nationella programmet angående hemarbete skall enligt artikel 5 genomföras genom lagstiftning, kollektivavtal eller skiljedomslösning eller på annat lämpligt sätt i överensstämmelse med nationell praxis.

Artikel 6 tar upp skyldigheten att vidta lämpliga åtgärder för att arbetsmarknadsstatistiken i möjligaste mån skall omfatta hemarbete.

Enligt artikel 7 skall den nationella lagstiftningen angående säkerhet och hälsa i arbetet gälla hemarbete, med beaktande av dess speciella karaktär, och fastställa på vilka villkor vissa slags arbeten och användningen av vissa ämnen kan förbjudas i hemarbete av säkerhets- och hälsoskäl.

Då det är tillåtet att använda förmedlare skall enligt artikel 8 arbetsgivares och förmedlars respektive ansvar bestämmas genom lagstiftning eller domstolsbeslut, i enlighet med nationell praxis.

Enligt artikel 9 skall ett tillsynssystem för enligt med nationell lagstiftning och praxis säkerställa att den lagstiftning som är tillämplig på hemarbete iakttas. Tillräckliga rättsliga medel jämte straff som tillämpas vid behov skall föreskrivas och införas för den händelse att lagstiftningen gällande hemarbete överträds. Dessa rättsmedel skall tillämpas effektivt.

Rekommendation nr 184, som kompletterar konventionen, innehåller närmare bestämmelser då det gäller hemarbete, bl.a. om statistikföring, tillsyn, myndighetsinspektioner samt skydd i fråga om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Dessutom innehåller rekommendationen normer gällande minimiålder, de hemarbetandes rätt att inrätta eller gå med i organisationer och förhandla om kollektivavtal, lön, arbets- och vilotider samt semester, social trygghet och skydd vid havandeskap och barnsbörd, skydd vid anställningsförhållandets upphörande, konfliktlösning samt programmet angående hemarbete.

2. Konventionens förhållande till lagstiftningen i Finland

I artikel 1 i konventionen definieras begreppet hemarbete. Enligt den avses med "hemarbete" sådant arbete som mot vederlag utförs av en hemarbetande i hans eller hennes hem eller i en annan lokal efter eget val,

dock inte på arbetsgivarens arbetsplats, och som resulterar i en av arbetsgivaren specificerad produkt eller tjänst. Arbetstagaren får dock inte vara till den grad självständig eller ekonomiskt oberoende att han enligt nationell lagstiftning eller domstolsbeslut kan anses som egenföretagare. Personer i anställningsförhållande som endast tillfälligt utför sitt arbete som arbetstagare i hemmet anses inte som hemarbetande enligt konventionen. Avsikten är att sådana personer som uppfyller ovan nämnda villkor inte skall lämnas utanför begreppet "hemarbetande" om inte graden av självständighet i arbetet eller ekonomiskt oberoende gör att arbetet blir av annan art än det som utförts inom ramen för ett anställningsförhållande. Denna gränsdragning görs på basis av nationell lagstiftning. När begreppet "hemarbete" enligt konventionen i sista hand bestäms på nationell nivå, har man vid beredningen av propositionen utgått från att arbetstagare i anställningsförhållande anses som hemarbetande.

Begreppet "hemarbete" har inte i egentlig mening tidigare definierats i vår lagstiftning. Enligt 1 § lagen om arbetsavtal avses med arbetsavtal ett avtal, varigenom den ena parten, arbetstagaren, förbinder sig att åt den andra, arbetsgivaren, under dennes ledning och uppsikt utföra arbete mot lön eller annat vederlag. Denna definition omfattar också hemarbetande. Till konventionens tillämpningsområde hör arbetstagare i anställningsförhållande. Självständiga yrkesutövare hör inte till konventionens tillämpningsområde, eftersom de befinner sig i en självständig eller ekonomiskt oberoende ställning enligt punkt (iii) i artikel 1. I Finland omfattas inte praktikanter av lagstiftningen om anställningsförhållande. Också familje- och närståendevårdarnas ställning bygger på ett uppdragsförhållande, även om de kan anses uppfylla också kriterierna för anställningsförhållande. Eftersom praktikanter och familje- och närståendevårdare inte anses vara arbetstagare i anställningsförhållande, hör de inte till konventionens tillämpningsområde.

I artikel 3 i konventionen förutsätts att varje medlemsstat som har ratificerat konventionen skall anta, genomföra och regelbundet granska ett nationellt program angående hemarbete. Då programmet görs upp bör artikel 4 i konventionen beaktas, enligt vilken det nationella programmet så långt som möjligt skall främja att behandlingen av

hemarbetande är likvärdig med behandlingen av andra löntagare. I artikeln nämns uttryckligen en likvärdig behandling i följande sammanhang: de hemarbetandes frihet att inrätta eller gå med i organisationer, skydd mot diskriminering i arbetslivet, skydd i fråga om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, lön, lagstadgad social trygghet, tillgång till utbildning, minimiålder för tillträde till anställning eller arbete och skydd vid havandeskap och barnsbörd. De ovan nämnda punkterna utgör inte något problem för Finlands del. I regeringens proposition har utgångspunkten varit att det nationella program som avses redan ingår i vår lagstiftning, vilket garanterar hemarbetande en behandling likvärdig med behandlingen av andra arbetstagare. När lagstiftningen ändras, beaktas också hemarbetande. Andringar i lagstiftningen kommer automatiskt att tillämpas också på hemarbetande, varvid det i konventionen förutsatta programmets villkor om regelbunden granskning uppfylls. Enligt artikel 5 i konventionen kan det nationella programmet genomföras genom lagstiftning, kollektivavtal eller på annat lämpligt sätt i överensstämmelse med nationell praxis.

Enligt artikel 6 skall lämpliga åtgärder vidtas för att arbetsmarknadsstatistiken i möjligaste mån innefattar hemarbete. För Finlands del har statistikcentralen statistikfört hemarbetande i sina arbetskraftsundersökningar. Grunderna för statistikföringen kan dock kräva en justering för att de som arbetar hemma inom ramen för ett anställningsförhållande skall kunna skiljas från andra som utför arbete i hemmet.

De villkor gällande säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, som förutsätts i artikel 7 i konventionen, finns redan i gällande lagstiftning. Lagen om skydd i arbete gäller med vissa begränsningar också hemarbete. Enligt lagens 39 § är det förbjudet att för hemarbete överlämna sådana ämnen åt en arbetstagare, vilka använda på det sätt arbetet kräver kan medföra särskild fara för olycksfall eller ohälsa.

I samband med hemarbete är begreppet förmedlare, vilket nämns i artikel 8, inte bekant i vårt land. Därför behöver de skyldigheter som följer därav inte beaktas hos oss. På uthyrning av arbetskraft tillämpas dock lagen om skydd i arbete i enlighet med 3 § 2 mom. i lagen.

I artikel 9 behandlas tillsynen över lagstiftningen om hemarbete. Enligt vår lagstiftning

är också hemarbete underställt arbetarskyddsmyndigheternas tillsyn. Samma rättsmedel tillämpas på hemarbete som på annat arbete. Förrättandet av inspektioner begränsas dock genom 3 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden sålunda, att en inspektion i syfte att utöva tillsyn över efterlevnaden av bestämmelser gällande arbete som utförs i hemmet inte utan särskild orsak får förrättas i bostaden.

3. Konventionens förhållande till gemenskapslagstiftningen

Europeiska gemenskapen har inte för närvarande någon gällande reglering eller rättsakter under beredning inom det område konventionen gäller.

4. Ikraftträdande och uppsägning av konventionen

Konventionen träder i fråga om en stat som ratificerar den i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationen har registrerats hos generaldirektören för internationella arbetsbyrån.

En medlemsstat som har ratificerat konventionen kan sedan tio år har förflutit från den dag då konventionen trädde i kraft internationellt säga upp den genom att meddela generaldirektören för internationella arbetsbyrån om uppsägningen. Uppsägningen träder i kraft ett år efter det att den har registrerats. En medlemsstat som inte inom ett år efter utgången av tioårsperioden utnyttjar sin uppsägningsrätt får säga upp konventionen efter varje period om tio år.

5. Riksdagsbehandlingen av konventioner och rekommendationer som godkänts av Internationella arbetskonferensen

Enligt artikel 19 i Internationella arbetsorganisationens stadga skall varje medlemsstat inom en viss tid efter den allmänna konferensen föra de konventioner och rekommendationer som godkänts av konferensen till behandling i behörigt statsorgan för lagstiftnings- och andra åtgärder. Konventionen och rekommendationen skall därför föreläggas riksdagen.

I konvention nr 177 ingår inte några sådana bestämmelser som strider mot gällande

lagstiftning eller som förutsätter lagstiftningsåtgärder.

Med stöd av vad som anförts ovan och i enlighet med 33 § regeringsformen föreslås,

att Riksdagen skall godkänna Internationella arbetsorganisationens konvention nr 177 om hemarbete, som godkänts vid Internationella arbetskonferensen i Genève den 20 juni 1996, och

att Internationella arbetsorganisationens rekommendation nr 184 om hemarbete, som godkänts vid Internationella arbetskonferensen i Genève den 20 juni 1996, skall beaktas i det kommande lagberedningsarbetet i den mån det är ändamålsenligt och möjligt.

Helsingfors den 19 december 1997

Republikens President

MARTTI AHTISAARI

Arbetsminister Liisa Jaakonsaari

(Översättning)

Bilaga

**Konvention
(nr 177)****om hemarbete**

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 4 juni 1996 till sitt 83:e möte,

erinrar om att många internationella konventioner och rekommendationer med generell tillämpning som gäller arbetsförhållanden är tillämpliga på hemarbetande,

konstaterar att de särskilda förhållanden som kännetecknar hemarbete gör det önskvärt att förbättra tillämpningen av dessa konventioner och rekommendationer på hemarbetande och komplettera dem med normer som tar hänsyn till hemarbetets speciella karaktär,

beslutar att anta vissa förslag angående hemarbete, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning,

fastställer att dessa förslag skall ta formen av en internationell konvention, och

antar denna den tjugonde dagen i juni månad nittonhundranittiosex följande konvention, som kan kallas 1996 års konvention om hemarbete.

Artikel 1

I denna konvention

a) avses med begreppet "hemarbete" arbete som utförs av en hemarbetande,

(i) i hans eller hennes hem eller i annan lokal efter eget val, dock inte på arbetsgivarens arbetsplats,

(ii) mot vederlag

(iii) som resulterar i en av arbetsgivaren specificerad produkt eller tjänst, oavsett vem som tillhandahåller den utrustning, det material eller andra insatsvaror som används,

om inte denna person är i den grad själv-

**Convention
No. 177****concernant le travail à domicile**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1996, en sa quatre-vingt-troisième session;

Rappelant que de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail établissant des normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs à domicile;

Notant que les conditions particulières propres au travail à domicile font qu'il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations aux travailleurs à domicile et de les compléter par des normes qui tiennent compte des caractéristiques propres audit travail;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à domicile, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-seize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail à domicile, 1996.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

a) l'expression "travail à domicile" signifie un travail qu'une personne — désignée comme travailleur à domicile — effectue:

i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur,

ii) moyennant rémunération;

iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin,

à moins que cette personne ne dispose du

ständig och ekonomiskt oberoende att han enligt nationell lagstiftning eller domstolsbeslut kan anses som egenföretagare,

b) personer i anställningsförhållande anses inte som hemarbetande enligt denna konvention om de endast tillfälligt utför sitt arbete som arbetstagare i hemmet, i stället för på sin vanliga arbetsplats,

c) begreppet "arbetsgivare" avser en fysisk eller juridisk person, som antingen direkt eller genom förmedlare, oavsett om den nationella lagstiftningen innehåller bestämmelser om förmedlare eller ej, lämnar ut hemarbete som ett led i sin affärsverksamhet.

Artikel 2

Denna konvention äger tillämpning på alla personer som utför hemarbete enligt artikel 1.

Artikel 3

Varje medlemsstat som har ratificerat denna konvention skall i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och, där sådana förekommer, med organisationer för hemarbetande och för arbetsgivare som anlitat hemarbetande anta, genomföra och regelbundet granska ett nationellt program angående hemarbete som syftar till att förbättra de hemarbetandes situation.

Artikel 4

1. Det nationella programmet angående hemarbete skall så långt som möjligt främja likabehandling mellan hemarbetande och andra löntagare, med hänsyn till hemarbetets speciella karaktär och vid behov de villkor som gäller för samma eller liknande typ av arbete som utförs inom ett företag.

2. Likabehandling skall främjas särskilt i fråga om

a) hemarbetandes rätt att inrätta eller gå med i organisationer efter eget val och att delta i sådana organisationers verksamhet,

b) skydd mot diskriminering i anställning och yrkesutövning,

c) skydd i fråga om säkerhet och hälsa på

degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice;

b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente convention par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel;

c) le terme "employeur" signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise.

Article 2

La présente convention s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile au sens de l'article 1 ci-dessus.

Article 3

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit adopter, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile, en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs et, lorsqu'elles existent, avec les organisations s'occupant des travailleurs à domicile et celles des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile.

Article 4

1. La politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir, autant que possible, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés en tenant compte des caractéristiques particulières du travail à domicile ainsi que, lorsque cela est approprié, des conditions applicables à un type de travail identique ou similaire effectué en entreprise.

2. L'égalité de traitement doit être promue en particulier en ce qui concerne:

a) le droit des travailleurs à domicile de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix et de participer à leurs activités;

b) la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession;

c) la protection en matière de sécurité et

arbetsplatsen,

d) lön,

e) lagstadgad social trygghet,

f) tillgång till utbildning,

g) minimiålder för tillträde till anställning eller arbete, samt

h) skydd vid havandeskap och barnsbörd.

Artikel 5

Det nationella programmet angående hemarbete skall genomföras genom lagstiftning, kollektivavtal eller skiljedomsbeslut eller på annat lämpligt sätt i överensstämmelse med nationell praxis.

Artikel 6

Lämpliga åtgärder skall vidtas så att arbetsmarknadsstatistiken i möjligaste mån innefattar hemarbete.

Artikel 7

Den nationella lagstiftningen angående säkerhet och hälsa i arbetet skall gälla hemarbete, med beaktande av dess speciella karaktär, och skall fastställa på vilka villkor vilka slags arbeten och användningen av vissa ämnen kan förbjudas i hemarbete av säkerhets- och hälsoskäl.

Artikel 8

Då det är tillåtet att använda förmedlare, skall arbetsgivares och förmedlares respektive ansvar bestämmas genom lagstiftning eller domstolsbeslut, i enlighet med nationell praxis.

Artikel 9

1. Ett tillsynssystem förenligt med nationell lagstiftning och praxis skall säkerställa att den lagstiftning som är tillämplig på hemarbete iakttas.

2. Tillräckliga rättsliga medel, jämte straff som tillämpas vid behov, skall föreskrivas och införas för den händelse att denna lagstiftning överträds.

Artikel 10

Denna konvention påverkar inte mera gynnsamma bestämmelser tillämpliga på

de santé au travail;

d) la rémunération;

e) la protection par des régimes légaux de sécurité sociale;

f) l'accès à la formation;

g) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail;

h) la protection de la maternité.

Article 5

La politique nationale sur le travail à domicile doit être mise en œuvre par voie de législation, de conventions collectives, de sentences arbitrales, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

Article 6

Des mesures appropriées doivent être prises pour faire en sorte que les statistiques du travail couvrent, dans la mesure du possible, le travail à domicile.

Article 7

La législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail doit s'appliquer au travail à domicile en tenant compte de ses caractéristiques propres et doit déterminer les conditions dans lesquelles certains types de travaux et l'utilisation de certaines substances peuvent, pour des raisons de sécurité et de santé, faire l'objet d'une interdiction aux fins du travail à domicile.

Article 8

Lorsqu'il est admis d'avoir recours à des intermédiaires aux fins du travail à domicile, les responsabilités respectives des employeurs et des intermédiaires doivent être fixées, conformément à la pratique nationale, par voie de législation ou de décisions de justice.

Article 9

1. Un système d'inspection compatible avec la législation et la pratique nationales doit assurer le respect de la législation applicable au travail à domicile.

2. Des mesures adéquates, y compris, s'il y a lieu, des sanctions, doivent être prévues et effectivement appliquées en cas de manquement à cette législation.

Article 10

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables qui sont appli-

hemarbetande enligt andra internationella konventioner som gäller arbete.

Artikel 11

Formella ratifikationsdokument avseende denna konvention skall sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Artikel 12

1. Denna konvention skall var bindande endast för de medlemmar av Internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör.

2. Den träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.

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

Artikel 13

1. En medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan, sedan tio år förflutit från den dag då konventionen först träder i kraft, säga upp den genom en skrivelse som sänds till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Sådan uppsägning får inte verkan förrän ett år efter den dag då den har registrerats.

2. Varje medlemsstat, som har ratificerat denna konvention och som inte inom det år som följer på utgången av den i föregående punkt omnämnda tioårsperioden gör bruk av sin uppsägningsrätt enligt denna artikel, kommer att vara bunden för en ytterligare period av tio år och kan därefter säga upp konventionen vid utgången av varje period om tio år på de villkor som föreskrivs i denna artikel.

Artikel 14

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

2. När generaldirektören underrättar organisationens medlemmar om registreringen av

cables aux travailleurs à domicile en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Article 11

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 12

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 13

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 14

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratifi-

den andra ratifikationen i ordningen som han har tagit emot, skall han fästa medlemmarnas uppmärksamhet på den dag då konventionen träder i kraft.

Artikel 15

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

Artikel 16

När Internationella arbetsbyråns styrelse anser det behövt skall den lämna Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för denna konventions tillämpning och undersöka om det finns anledning att föra upp på konferensens dagordning frågan om revidering, helt eller delvis, av konventionen.

Artikel 17

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

a) en medlemsstats ratifikation av den nya reviderade konventionen anses i sig innebära omedelbar uppsägning av denna konvention utan hinder av bestämmelserna i artikel 13 ovan, förutsatt att den nya konventionen har trätt i kraft;

b) från den dag då den nya reviderade konventionen träder i kraft, denna konvention upphöra att var öppen för ratifikation av medlemsstaterna.

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

Artikel 18

De engelska och franska versionerna av denna konventionstext har lika giltighet.

cation qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 15

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 16

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 17

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

(Översättning)

Bilaga

REKOMMENDATION (nr 184)

om hemarbete

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrå och samlats där den 4 juni 1996 till sitt 83:e möte,

erinrar om att många internationella konventioner och rekommendationer med generell tillämpning som gäller arbetsförhållanden är tillämpliga på hemarbetande,

konstaterar att de särskilda förhållanden som kännetecknar hemarbete gör det önskvärt att förbättra tillämpningen av dessa konventioner och rekommendationer på hemarbetande och komplettera dem med normer som tar hänsyn till hemarbetets speciella karaktär,

beslutar att anta vissa förslag angående hemarbete, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning,

fastställer att dessa förslag skall ta formen av en internationell rekommendation, som kompletterar 1996 års konvention om hemarbete, och

antar denna den tjugonde dagen i juni månad nittonhundranittiosex följande rekommendation, som kan kallas 1996 års rekommendation om hemarbete.

I. DEFINITIONER OCH TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

1. I denna rekommendation

a) avses med begreppet "hemarbete" arbete som utförs av en hemarbetande,

(i) i hans eller hennes hem eller i annan lokal efter eget val, dock inte på arbetsgivarens arbetsplats,

(ii) mot vederlag

(iii) som resulterar i en av arbetsgivarens specificerad produkt eller tjänst, oavsett vem som tillhandahåller den utrustning, det mate-

Recommandation No. 184

concernant le travail à domicile

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1996, en sa quatre-vingt-troisième session;

Rappelant que de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail établissant des normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs à domicile;

Notant que les conditions particulières propres au travail à domicile font qu'il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations aux travailleurs à domicile et de les compléter par des normes qui tiennent compte des caractéristiques propres audit travail;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à domicile, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur le travail à domicile, 1996,

adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-seize, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail à domicile, 1996.

I. DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

1. Aux fins de la présente recommandation:

a) l'expression "travail à domicile" signifie un travail qu'une personne — désignée comme travailleur à domicile — effectue:

i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur;

ii) moyennant rémunération;

iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance

rial eller andra insatsvaror som används, om inte denna person är i den grad självständig och ekonomiskt oberoende att han enligt nationell lagstiftning eller domstolsbeslut kan anses som egenföretagare,

b) personer i anställningsförhållande anses inte som hemarbetande enligt denna rekommendation om de endast tillfälligt utför sitt arbete som arbetstagar i hemmet, i stället för på sin vanliga arbetsplats,

c) begreppet "arbetsgivare" avser en fysisk eller juridisk person, som antingen direkt eller genom förmedlare, oavsett om den nationella lagstiftningen innehåller bestämmelser om förmedlare eller ej, lämnar ut hemarbete som ett led i sin affärsverksamhet.

2. Denna rekommendation äger tillämpning på alla personer som utför hemarbete enligt punkt 1.

II. ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

3. (1) Varje medlemsstat bör, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, utse en eller flera myndigheter med uppdrag att utforma och genomföra det nationella program angående hemarbete som avses i artikel 3 i konventionen.

(2) Så långt som möjligt bör trepartiska organ eller arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer utnyttjas vid utformningen och genomförandet av det nationella programmet.

(3) I avsaknad av organisationer för hemarbetande eller organisationer för arbetsgivare som anlitar hemarbetande bör den eller de myndigheter som avses i (1) vidta lämpliga åtgärder för att tillåta dessa arbetstagare och arbetsgivare att uttrycka sina åsikter om det nationella programmet och de åtgärder som vidtagits för att genomföra det.

4. Detaljerad information, innefattande uppgifter uppdelade efter kön, om hemarbetets omfattning och särdrag bör insamlas och hållas aktuell för att utgöra en grundval för det nationella programmet angående hemarbete och för de åtgärder som vidtas för att genomföra det. Dessa uppgifter bör publiceras och vara tillgängliga för allmänheten.

de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin, à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice;

b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente recommandation par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel;

c) le terme "employeur" signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise.

2. La présente recommandation s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile au sens du paragraphe 1 ci-dessus.

II. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3. (1) Conformément à la législation et à la pratique nationales, tout Membre devrait désigner une autorité ou des autorités chargées de formuler et de mettre en œuvre la politique nationale sur le travail à domicile visée à l'article 3 de la convention.

(2) Dans la mesure du possible, il devrait être fait appel à des organes tripartites ou aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour formuler et mettre en œuvre cette politique nationale.

(3) En l'absence d'organisations s'occupant des travailleurs à domicile ou d'organisations des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile, l'autorité ou les autorités mentionnées au sous-paragraphe (1) ci-dessus devraient prendre des mesures appropriées afin que ces travailleurs et ces employeurs aient la possibilité de faire connaître leurs opinions au sujet de ladite politique nationale et des mesures prises pour lui donner effet.

4. Des informations détaillées, y compris des données classées par sexe, sur l'ampleur et les caractéristiques du travail à domicile devraient être collectées et tenues à jour afin de servir de base à la politique nationale sur le travail à domicile et aux mesures prises pour lui donner effet. Ces informations devraient être publiées et mises à la disposition du public.

5. (1) En hemarbetande bör informeras om sina specifika arbetsvillkor skriftligt eller på annat lämpligt sätt som är förenligt med nationell lagstiftning och praxis.

(2) Denna information bör särskilt innefatta

- a) arbetsgivarens och, i förekommande fall, förmedlarens namn och adress,
- b) löneskala eller lönenivå och beräkningsgrunder för den, samt
- c) vilket slags arbete som skall utföras.

III ÖVERVAKNING AV HEMARBETE

6. Den behöriga myndigheten på nationell nivå och vid behov på regional, distrikts- eller lokal nivå bör vidta åtgärder för registrering av arbetsgivare som anlitar hemarbetande och av förmedlare som anlitas av sådana arbetsgivare. För detta ändamål bör myndigheten närmare ange vilken information som arbetsgivare skall lämna eller hålla tillgänglig för myndigheten.

7. (1) Arbetsgivare bör åläggas att meddela den behöriga myndigheten när de lämnar ut hemarbete för första gången.

(2) Arbetsgivare bör föra ett register, uppdelat efter kön, över alla hemarbetande till vilka de ger arbete.

(3) Arbetsgivare bör även föra en arbetsjournal för en hemarbetande som visar

- a) tidsåtgång,
- b) lönenivå,
- c) eventuella kostnader för den hemarbetande för det arbete som han eller hon utför och det belopp som utbetalats för att täcka dessa kostnader,
- d) alla avdrag som gjorts i enlighet med den nationella lagstiftningen,
- e) inestående bruttolön och utbetald nettolön samt betalningsdag.

(4) En kopia av den journal som avses i (3) bör ges den hemarbetande.

8. I den mån det är förenligt med nationell lagstiftning och praxis angående respekt för privatlivet, bör arbetarskyddsinspektörer eller andra tjänstemän med uppdrag att genomföra bestämmelser tillämpliga på hemarbete tillåtas att komma in i de delar av hemmet eller i annan privat lokal där arbetet

5. (1) Le travailleur à domicile devrait être tenu informé de ses conditions d'emploi spécifiques par écrit ou par tout autre moyen conforme à la législation et à la pratique nationales.

(2) Cette information devrait inclure en particulier:

- a) le nom et l'adresse de l'employeur et, s'il existe, de l'intermédiaire;
- b) le barème ou taux de rémunération et son mode de calcul;
- c) le type de travail à effectuer.

III. CONTRÔLE DU TRAVAIL À DOMICILE

6. L'autorité compétente au niveau national et, lorsque cela est approprié, aux niveaux régional, sectoriel ou local, devrait faire en sorte que les employeurs occupant des travailleurs à domicile et, le cas échéant, les intermédiaires utilisés par ces employeurs soient enregistrés. Elle devrait préciser aux employeurs les informations à lui fournir ou à tenir à sa disposition à cette fin.

7. (1) L'employeur devrait être tenu d'informer l'autorité compétente lorsqu'il donne du travail à domicile pour la première fois.

(2) L'employeur devrait tenir un registre de tous les travailleurs à domicile, classés par sexe, auxquels il donne du travail.

(3) L'employeur devrait tenir un relevé du travail attribué au travailleur à domicile indiquant:

- a) le temps alloué pour l'exécuter;
- b) le taux de rémunération;
- c) s'il y a lieu, les coûts encourus par le travailleur à domicile et les montants remboursés à ce titre;
- d) toutes retenues faites conformément à la législation nationale;
- e) la rémunération brute due, la rémunération nette versée, ainsi que la date du paiement.

(4) Une copie du relevé visé au sous-paragraphe (3) ci-dessus devrait être fournie au travailleur à domicile.

8. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales relatives au respect de la vie privée, les inspecteurs du travail ou les autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail à domicile devraient être autorisés à pénétrer dans les

utförs.

9. Vid allvarliga eller upprepade överträdelser av lagstiftningen angående hemarbete bör nödvändiga åtgärder vidtas, innefattande eventuellt förbud att lämna ut hemarbete, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

IV. MINIMIÅLDER

10. Nationella lagar och föreskrifter angående minimiålder för tillträde till anställning eller arbete bör tillämpas på hemarbete.

V. RÄTT ATT ORGANISERA SIG OCH ATT FÖRHANDLA KOLLEKTIVT

11. Lagstiftnings- eller administrativa restriktioner eller andra hinder för att

a) hemarbetande utövar sin rätt att inrätta sina egna organisationer eller att gå med i arbetstagarorganisationer efter eget val och att delta i verksamheter som sådana organisationer bedriver, och

b) hemarbetandes organisationer utövar sin rätt att gå med i fackförbund eller i fackliga organisationer,

bör identifieras och undanröjas.

12. Åtgärder bör vidtas för att främja kollektivavtalsförhandlingar som en metod att fastställa hemarbetandes arbetsvillkor och arbetsförhållanden.

VI. LÖN

13. Minimilöner bör fastställas för hemarbete i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

14. (1) Lönenivåer för hemarbetande bör företrädesvis fastställas genom kollektivavtalsförhandlingar eller, då inte sådana förekommer, genom

a) beslut av den behöriga myndigheten efter samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna samt organisationer för hemarbetande och för arbetsgivare som anlitar hemarbetande eller, då de senare organisationerna inte finns, företrädare för hemarbetande och för arbetsgivare som anlitar hemarbetande, eller

parties du domicile ou d'un autre local privé où ce travail est effectué.

9. En cas d'infractions graves ou répétées à la législation applicable au travail à domicile, des mesures appropriées, y compris l'interdiction éventuelle de donner du travail à domicile, devraient être prises conformément à la législation et à la pratique nationales.

IV. AGE MINIMUM

10. La législation nationale sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail devrait s'appliquer au travail à domicile.

V. DROIT D'ORGANISATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

11. Les restrictions législatives ou administratives ou autres obstacles à:

a) l'exercice du droit des travailleurs à domicile de créer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix et de participer aux activités de ces organisations;

b) l'exercice du droit des organisations de travailleurs à domicile de s'affilier à des fédérations ou confédérations syndicales, devraient être identifiés et supprimés.

12. Des mesures devraient être prises pour encourager la négociation collective en tant que moyen de déterminer les conditions d'emploi et de travail des travailleurs à domicile.

VI. RÉMUNÉRATION

13. Des taux minima de salaires devraient être fixés pour le travail à domicile, conformément à la législation et à la pratique nationales.

14. (1) Les taux de rémunération des travailleurs à domicile devraient être fixés de préférence par la négociation collective ou, à défaut:

a) par des décisions de l'autorité compétente, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ainsi que des organisations s'occupant des travailleurs à domicile et des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile ou, lorsque ces dernières organisations n'existent pas, des représentants de ces travailleurs et de ces employeurs;

b) annan lämplig metod för att fastställa löner på nationell, bransch- eller lokal nivå.

(2) Om lönenivåer inte fastställs med en av de metoder som nämns i (1) ovan, bör de fastställas genom överenskommelse mellan den hemarbetande och arbetsgivaren.

15. För specificerat ackordsarbete bör en hemarbetandes lönenivå vara jämförbar med den lön om en arbetstagare i arbetsgivarens företag erhåller eller, om det inte finns någon sådan arbetstagare, i ett annat företag i den berörda branschen eller regionen.

16. Hemarbetande bör få kompensation för
a) kostnader som uppkommer i samband med deras arbete, t.ex. sådana som hänför sig till användning av energi och vatten, kommunikationer och underhåll av maskiner och utrustning, samt

b) den tid som går åt för underhåll av maskiner och utrustning, byte av verktyg, sortering, nedpackning och upppackning samt annat arbete av sådant slag.

17. (1) Den nationella lagstiftning som gäller lönegaranti bör innefatta hemarbetande.

(2) Den nationella lagstiftningen bör säkerställa att avdrag sker enligt i förväg fastställda normer och bör skydda hemarbetande mot oberättigade avdrag för felaktigt eller skadat material.

(3) Hemarbetande bör betalas antingen vid leverans av varje avslutat arbete eller med jämna mellanrum, dock senast inom en månad.

18. I de fall då en förmedlare anlitas bör förmedlaren och arbetsgivaren vara solidariskt ansvariga för betalning av inestående lön till hemarbetande, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

VII. SÄKERHET OCH HÄLSA I ARBETET

19. Den behöriga myndigheten bör säkerställa spridning av anvisningar angående de säkerhets- och hälsoföreskrifter och försiktighetsåtgärder som arbetsgivare och hemarbetande skall iakttä. I mån av möjlighet bör dessa anvisningar översättas till språk som de hemarbetande förstår.

b) par d'autres mécanismes appropriés de fixation des salaires au niveau national, sectoriel ou local.

(2) A défaut d'être fixés par l'un des moyens mentionnés au sous-paragraphe (1) ci-dessus, les taux de rémunération devraient faire l'objet d'un accord entre le travailleur à domicile et l'employeur.

15. Pour un travail déterminé rémunéré à la pièce, le taux de rémunération appliqué au travailleur à domicile devrait être comparable à celui perçu par un travailleur occupé dans l'entreprise de l'employeur ou, à défaut, dans une autre entreprise de la branche d'activité et de la région concernées.

16. Les travailleurs à domicile devraient recevoir un dédommagement pour:

a) les dépenses liées à leur travail telles que celles concernant la consommation d'énergie et d'eau, les communications et l'entretien de l'équipement et des machines;

b) le temps passé à entretenir l'équipement et les machines, à changer d'outils, à trier, déballer ou emballer, et à toute autre opération de ce genre.

17. (1) La législation nationale sur la protection du salaire devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile.

(2) La législation nationale devrait faire en sorte que les retenues fassent l'objet de critères préétablis et protéger les travailleurs à domicile contre des retenues injustifiées pour un travail défectueux ou des matériaux endommagés.

(3) Les travailleurs à domicile devraient être payés, soit à chaque livraison d'un travail achevé, soit à des intervalles réguliers ne dépassant pas un mois.

18. Lorsqu'un intermédiaire est utilisé, celui-ci devrait être tenu solidairement responsable avec l'employeur du paiement de la rémunération due aux travailleurs à domicile, conformément à la législation et à la pratique nationales.

VII. SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

19. L'autorité compétente devrait assurer la diffusion de directives concernant les dispositions réglementaires et les précautions que les employeurs et les travailleurs à domicile sont tenus de respecter en matière de sécurité et de santé. Chaque fois que cela est réalisable, ces directives devraient être traduites

20. Arbetsgivare bör åläggas att

a) informera hemarbetande om alla de risker som är kända eller borde vara kända för arbetsgivaren och som är förknippade med det arbete som ges till dem och om vilka försiktighetsåtgärder som bör vidtas samt, då det är möjligt, ge dem nödvändig utbildning,

b) se till att maskiner, verktyg eller annan utrustning, som tillhandahålls hemarbetande, förses med lämpliga skyddsanordningar och vidta behövliga åtgärder för att säkerställa att de underhålls på rätt sätt, och

c) utan kostnader tillhandahålla hemarbetande all nödvändig personlig skyddsutrustning.

21. Hemarbetande bör åläggas att

a) iaktta föreskrivna åtgärder i fråga om säkerhet och hälsa,

b) ta skäligt ansvar för sin egen och de personers säkerhet och hälsa som kan påverkas av deras handlingar eller försummelser i arbetet, innefattande korrekt användning av material, maskiner, verktyg och annan utrustning som ställs till deras förfogande.

22. (1) En hemarbetande som vägrar att utföra arbete som han eller hon har rimlig anledning tro att utgör en överhängande eller allvarlig fara för säkerheten och hälsan bör skyddas mot orättmätiga konsekvenser på ett sätt som är förenligt med nationella förhållanden och praxis. Den hemarbetande bör utan dröjsmål rapportera situationen till arbetsgivaren.

(2) Vid överhängande eller allvarlig fara för en hemarbetandes, hans familjs eller allmänhetens säkerhet eller hälsa, på det sätt som en arbetarskyddsinspektör eller motsvarande myndighet som ansvarar för den allmänna säkerheten har bestämt, bör hemarbetet förbjudas tills nödvändiga åtgärder har vidtagits för att rätta till situationen.

VIII. ARBETSTID, VILOPERIODER OCH SEMESTER

23. Den tidsfrist som fastställs för ett uppdrag får inte vara så snäv att en hemarbetande fräntas möjligheten till dygnsvila och veckovila jämförbar med den som andra arbetstagare åtnjuter.

dans des langues comprises par les travailleurs à domicile.

20. Les employeurs devraient être tenus:

a) d'informer les travailleurs à domicile de tout risque, lié à leur travail, qui est ou devrait être connu de l'employeur, de leur indiquer les précautions à prendre, ainsi que de leur fournir, le cas échéant, la formation nécessaire;

b) de veiller à ce que les machines, outils ou autres équipements fournis aux travailleurs à domicile soient munis de dispositifs de sécurité appropriés et de prendre des mesures raisonnables pour veiller à ce qu'ils soient dûment entretenus;

c) de fournir gratuitement aux travailleurs à domicile tout équipement de protection individuelle nécessaire.

21. Les travailleurs à domicile devraient être tenus:

a) de se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé;

b) de prendre raisonnablement soin de leur sécurité et de leur santé et de celles des autres personnes qui pourraient être affectées par leurs actes ou omissions au travail, y compris par l'utilisation correcte des matériaux, des machines, des outils et des autres équipements mis à leur disposition.

22. (1) Un travailleur à domicile qui refuse d'accomplir un travail dont il a un motif raisonnable de croire qu'il présente un danger imminent et grave pour sa sécurité ou sa santé devrait être protégé contre des conséquences injustifiées d'une manière compatible avec les conditions et la pratique nationales. Le travailleur devrait informer sans délai l'employeur de la situation.

(2) En cas de danger imminent et grave pour la sécurité ou la santé du travailleur à domicile, de sa famille ou du public, constaté par un inspecteur du travail ou un autre fonctionnaire chargé de la sécurité, la poursuite de ce travail devrait être interdite jusqu'à ce que des mesures appropriées aient été prises pour y remédier.

VIII. DURÉE DU TRAVAIL, PÉRIODES DE REPOS ET CONGÉS

23. Le délai fixé pour achever un travail ne devrait pas être tel qu'il prive le travailleur à domicile de la possibilité de bénéficier d'un temps de repos journalier et hebdomadaire comparable à celui dont bénéficient les autres travailleurs.

24. Den nationella lagstiftningen bör fastställa på vilka villkor en hemarbetande bör ha rätt till lön under allmänna helgdagar, semestrar och sjukledighet på samma sätt som andra arbetstagare.

24. La législation nationale devrait fixer les conditions dans lesquelles les travailleurs à domicile devraient bénéficier, comme les autres travailleurs, de jours fériés payés, de congés annuels payés et de congés de maladie payés.

IX. SOCIAL TRYGGHET OCH SKYDD VID HAVANDESKAP OCH BARNSBÖRD

IX. SÉCURITÉ SOCIALE ET PROTECTION DE LA MATERNITÉ

25. En hemarbetande bör ha rätt till social trygghet. Denna kan ordnas

25. Les travailleurs à domicile devraient bénéficier d'une protection en matière de sécurité sociale. Cette protection pourrait être assurée:

a) genom att utvidga gällande bestämmelser om social trygghet så att de gäller hemarbetande,

a) par l'extension des régimes existants de sécurité sociale aux travailleurs à domicile;

b) genom att ändra sociala trygghetssystem så att de gäller hemarbetande eller

b) par l'adaptation des régimes de sécurité sociale afin qu'ils couvrent les travailleurs à domicile;

c) genom att utveckla särskilda system eller fonder för hemarbetande.

c) ou par le développement de caisses ou de régimes spéciaux pour les travailleurs à domicile.

26. Den nationella lagstiftning som gäller havandeskap och barnsbörd bör tillämpas på hemarbetande.

26. La législation nationale en matière de protection de la maternité devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile.

X. SKYDD VID UPPSÄGNING AV ARBETSFÖRHÅLLET

X. PROTECTION EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI

27. En hemarbetande bör ha rätt till samma skydd som andra arbetstagare då arbetsförhållandet sågs upp.

27. Les travailleurs à domicile devraient bénéficier de la même protection que les autres travailleurs en cas de cessation d'emploi.

XI. LÖSANDE AV TVISTER

XI. RÈGLEMENT DES CONFLITS

28. Den behöriga myndigheten bör säkerställa att det finns ett medlingssystem för tvister mellan hemarbetande och arbetsgivare eller förmedlare som arbetsgivaren anlitar.

28. L'autorité compétente devrait faire en sorte qu'il existe des mécanismes pour le règlement des conflits entre un travailleur à domicile et un employeur ou, le cas échéant, un intermédiaire utilisé par l'employeur.

XII. PROGRAM MED ANKNYTNING TILL HEMARBETE

XII. PROGRAMMES RELATIFS AU TRAVAIL À DOMICILE

29. (1) Varje medlemsstat bör i samarbete med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer främja och stödja program som

29. (1) Tout Membre devrait, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, promouvoir et appuyer des programmes qui:

a) informerar hemarbetande om deras rättigheter och vilka former av bistånd som finns för dem,

a) visent à informer les travailleurs à domicile de leurs droits et des formes d'assistance dont ils peuvent bénéficier;

b) ökar medvetenheten om frågor som berör hemarbete bland arbetsgivar- och arbets-

b) sensibilisent les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organisations non

tagarorganisationer, icke-statliga organisationer och den övriga befolkningen,

c) underlättar organisering av hemarbetande i organisationer efter eget val, innefattande kooperativ,

d) tillhandahåller utbildning för att förbättra hemarbetandes kompetens (innefattande icke-traditionella färdigheter, ledarskap och förhandlingsförmåga), produktivitet, möjligheter att få arbete och inkomster,

e) tillhandahåller utbildning som ges så nära arbetstagarnas hem som möjligt och inte har onödiga formella behörighetskrav,

f) förbättrar hemarbetandes säkerhet och hälsa, t.ex. genom att främja att den utrustning, de verktyg, det råmaterial och annat nödvändigt material som de har tillgång till är säkra och av god kvalitet,

g) underlättar inrättandet av centrer och nätverk för hemarbetande för att ge dem information och service samt minska deras isolering,

h) underlättar tillgång till kredit, förbättring av bostaden och barnomsorg, samt

i) främjar erkännande av hemarbete som en meriterande arbetserfarenhet.

(2) Hemarbetande på landsbygden bör garanteras tillgång till dessa program.

(3) Särskilda program bör antas för avskaffande av användningen av barnarbetskraft i hemarbete.

XIII. TILLGÅNG TILL INFORMATION

30. Då det är praktiskt möjligt bör information om rättigheter och skydd för hemarbetande och om arbetsgivares skyldigheter gentemot hemarbetande samt om de program som avses i punkt 29 lämnas på språk som de hemarbetande förstår.

gouvernementales ainsi que le grand public aux questions relatives au travail à domicile;

c) facilitent l'organisation des travailleurs à domicile dans des organisations de leur choix, y compris des coopératives;

d) fournissent aux travailleurs à domicile une formation leur permettant d'améliorer leurs compétences (y compris les compétences non traditionnelles, l'aptitude à diriger et à négocier), leur productivité, leurs possibilités d'emploi et leur capacité de gains;

e) assurent une formation à proximité aussi immédiate que possible du domicile du travailleur et qui n'exige pas de qualifications formelles non nécessaires;

f) améliorent la sécurité et la santé des travailleurs à domicile, notamment en facilitant leur accès à des équipements, outils, matières premières et autres matériels indispensables qui soient sûrs et de bonne qualité;

g) facilitent la création de centres et de réseaux de travailleurs à domicile en vue de leur fournir des informations et des services et de réduire leur isolement.

h) facilitent l'accès au crédit, l'amélioration de leur logement ainsi que la garde des enfants;

i) favorisent la prise en considération du travail à domicile en tant qu'expérience reconnue de travail.

(2) L'accès à ces programmes devrait être assuré aux travailleurs à domicile des zones rurales.

(3) Des programmes spécifiques d'élimination du travail des enfants devraient être adoptés pour le travail à domicile.

XIII. ACCÈS À L'INFORMATION

30. Chaque fois que cela est réalisable, l'information concernant les droits et la protection des travailleurs à domicile, les obligations des employeurs à leur égard, ainsi que les programmes mentionnés au paragraphe 29, devrait être fournie dans des langues comprises par les travailleurs à domicile.