

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till godkännande av den konvention om deltidarbete som den 81:a Internationella arbetskonferensen har antagit

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens, Internationella arbetskonferensen, antog 1994 konventionen om deltidarbete (nr 175) samt den därtill hörande rekommendationen (nr 182).

Syftet med konventionen är att säkerställa att deltidarbetande får samma skydd som det som beviljats jämförbara heltidsarbetande bl.a. i fråga om rättigheter som har samband med tillgång till sysselsättning och social trygghet. Den rekommendation som kompletterar konventionen innehåller mer detaljerade rekommendationer om detta.

Lagstiftningen i Finland uppfyller de villkor

som ställs i konventionen. I denna proposition föreslås att Riksdagen godkänner konvention nr 175. Samtidigt bringas rekommendation nr 182 till riksdagens kännedom för att beaktas i det kommande lagstiftningsarbetet till den del detta anses ändamålsenligt. Därigenom uppfylls dessutom den i Internationella arbetsorganisationens stadga ingående skyldighet som föreskriver att handlingar som Internationella arbetskonferensen har godkänt skall föras till ett lagstiftande organ senast inom 18 månader från avslutandet av den konferens som godkände dessa handlingar.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Ärendets beredning

Konventionen om deltidarbete (nr 175) och den därtill hörande rekommendationen (nr 182) antogs vid Internationella arbetskonferensen i juni 1994. För ett antagande av konventionen röstade 258 representanter, mot röstade 88 representanter (närmast ur arbetsgivargruppen), medan 43 representanter avhöll sig från att rösta. Företrädarna för EES-ländernas regeringar — Finland inberäknat — röstade i regel för att konventionen skulle antas. Företrädarna för Storbritanniens regering motsatte sig visserligen ett antagande av konventionen. Representanterna för Frankrikes regering samt den andra representanten för Portugal avhöll sig

från att rösta medan den andra representanten för Portugal understödde ett antagande av konventionen.

Utlåtanden för uppgörande av denna regeringsproposition har getts av social- och hälsovårdsministeriet, utrikesministeriet, Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT), Afärsarbetsgivarnas Centralförbund (AAC), Statens arbetsmarknadsverk (SAMV), Kommunala arbetsmarknadsverket (KA), Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC), Tjänstemannacentralorganisationen (FTFC) och AKAVA rf. Av remissinstanserna uppgav FFC, FTFC, AKAVA och SAMV att de understödde ett godkännande av konventionen. Social- och hälsovårdsministeriet konstaterade

att lagstiftningen i Finland vad dess förvaltningsområde beträffar inte uppställer några hinder för en ratificering av konventionen. Utrikesministeriet konstaterade att en ratificering av konventionen känns motiverad, förutsatt att man ser till att lagstiftningen i Finland uppfyller de villkor som ställs i konventionen och att konventionen inte strider mot eventuella EU-bestämmelser som godkänts om detta. TT och AAC uppgav som sitt synsätt att det finns skäl för en närmare utvärdering av konventionens förhållande till lagstiftningen i Finland samt av det eventuella behovet av en ratificering av konventionen först när det råder klarhet om innehållet i det eventuella EG-direktiv som godkänns i denna fråga och om de behov av ändringar i vår lagstiftning detta direktiv medför. Kommunala arbetsmarknadsverket konstaterade att Finland inte har något behov av att ratificera konventionen, eftersom arbetslivet är inne i ett brytningsskede med genomgripande förändringar.

ILO-delegationen beslutade under sin behandling att förorda en ratificering av konventionen. De av delegationens medlemmar som företrädar Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund, Servicearbetsgivarna och Kommunala arbetsmarknadsverket motsatte sig en ratificering. De uppgav som sin åsikt att konventionen inte bör ratificeras i detta skede, utan att dess förhållande till lagstiftningen i Finland och möjligheten att ratificera den bör bedömas närmare först när det råder klarhet om innehållet i det EG-direktiv som eventuellt godkänns i denna fråga och om de behov av ändringar i vår lagstiftning som detta direktiv medför. Nämnda organisationer var mot en ratificering av konventionen även därför att en reform av lagstiftningen som syftar till en ökad flexibilitet i arbetslivet och därigenom minskad arbetslöshet, som bäst är under arbete.

2. Nuläget och konventionens betydelse

Deltidsarbetet har de senaste åren ökat i de industrialiserade länderna och också i Finland. Traditionellt har deltidssarbetandet varit av tämligen liten omfattning i Finland jämfört med vissa andra europeiska länder. År 1994 utförde ca 8,6 % av den sysselsatta befolkningen i Finland deltidssarbete, medan över 20 % eller t.o.m. över 30 % av arbetskraften i vissa

EU-länder utför deltidssarbete. Dessutom har kvinnornas andel av de deltidssarbetande i Finland varit liten jämfört med många europeiska länder. År 1994 utförde ca 11,2 % av de sysselsatta kvinnorna i Finland deltidssarbete. Av de sysselsatta männen utförde 6,1 % deltidssarbete. Kvinnornas andel av samtliga deltidssarbetande i Finland var 63,5 %, medan upp till 90 % av de deltidssarbetande är kvinnor i Belgien och Tyskland. Europeiska gemenskapernas domstol har således i vissa av sina avgöranden ansett det strida mot principen om lika behandling av könen, i synnerhet mot likalönsprincipen, att deltidssarbetande t.ex. i fråga om avlönning eller sociala förmåner har försatts i en sämre ställning än heltidssarbetande. Orsaken till EG-domstolens ståndpunkt är att detta har konstaterats indirekt leda till diskriminering av kvinnor.

En av fördelarna med deltidssarbete i ett dåligt sysselsättningsläge är att det tillbuds stående arbetet kan delas mellan flera arbetstagare och därigenom minska de sociala och utkomstmässiga problem som arbetslösheten medför. För arbetsgivaren möjliggör utnyttjandet av deltidssarbete att arbetstagare kan anställas smidigt t.ex. för att utjämna arbetstoppar. Dessutom har deltidssarbetande konstaterats vara mindre frånvarande från arbetet på grund av sjukdom. I vissa fall lämpar sig deltidssarbetet dessutom bättre in i arbetstagarens livssituation än heltidssarbete. För arbetstagaren har deltidssarbetandet dock ofta varit förenat med brister. Den utkomst som deltidssarbetet ger är inte alltid tillräcklig. Dessutom har de deltidssarbetandes skydd när det gäller anställningsvillkor och social trygghet varit bristfälligt jämfört med de heltidssarbetande.

Deltidssarbetande har inte utestängts från tillämpningsområdet för ILO-konventionerna, som är av allmän karaktär, utan utgångspunkten är att alla konventioner på tillämpligt sätt skall iakttas också i fråga om deltidssarbetande. I de förteckningar som ingår i vissa konventioner nämns å andra sidan dock inte uttryckligen längden på arbetstagarnas arbetstid som en av de omständigheter med stöd av vilka en arbetstagare inte får diskrimineras. Dessa vad tillämpningsområdet beträffar allmänna konventioner har inte heller upprättats med särskilt beaktande av deltidssarbetandes problem och särskilda behov av skydd. En särskild konvention om deltidssarbete ansågs nödvändig därför att flera länder fortfarande uppvisar betydande

brister i skyddet för deltidsarbetande jämfört med heltidsarbetande.

Syftet med upprättandet av Internationella arbetsorganisationens konvention om deltidsarbete var att en smidig konvention jämte en kompletterande, mer detaljerad rekommendation skall antas. I preambeln till konventionen framhävs betydelsen av frivilligt valt deltidsarbete samt i allmänhet deltidsarbetets ekonomiska betydelse för skapandet av nya arbetsplatser. Tonvikten i konventionen och rekommendationen är dock förlagd på skyddet av rättigheter som gäller deltidsarbetandes anställningsvillkor, arbetsförhållanden och socialskydd.

I arbetarskyddslagstiftningen och annan lagstiftning i Finland har utgångspunkten — med undantag av semesterrätten — varit att samma rättigheter utan minimitider tillkommer både deltidsanställda och heltidsanställda arbetstagare. Däremot förutsätter rätten till vissa socialskyddsförmåner arbete som varat längre än

en viss minimitid eller att en viss minimiinkomst har förtjänats under en bestämd tid. Konventionen tillåter dock att sådana minimitider uppställs på vissa villkor. Lagstiftningen i vårt land strider inte heller i övrigt mot konventionen.

Konventionen står inte heller i strid med EG-lagstiftningen, som för närvarande saknar en särskild reglering vad gäller deltidsarbete. Visserligen har behöriga gemenskapsinstitutioner behandlat deltidsarbete utgående från EG-kommissionens direktivförslag från år 1990. Eftersom medlemsstaterna inte kunde nå enighet om en reglering av deltidsarbete, har kommissionen den 27 september 1995 inlett förhandlingar med de europeiska arbetsmarknadsparterna om att samtliga medlemsstater utom Storbritannien skall anta ett direktiv om denna fråga genom tillämpning av förfarandet enligt protokollet om socialpolitik i Maastricht-fördraget.

DETALJMOTIVERING

1. Innehållet i konventionen och rekommendationen

Artikel 1 i konventionen innehåller definitioner av vissa begrepp som används i konventionen. Med begreppet "deltidsarbete" avses i konventionen en arbetstagare vars ordinarie arbetstid är kortare än den ordinarie arbetstiden för heltidsarbetande som utför motsvarande arbete. Heltidsarbete som är partiellt arbetslösa till följd av att deras ordinarie arbetstid kollektivt och temporärt har förkortats av ekonomiska, tekniska eller strukturella skäl, betraktas inte som deltidsarbete.

Utgångspunkten är att denna konvention med stöd av dess artikel 3 skall tillämpas på alla deltidsarbetande. En medlemsstat kan dock efter förhandlingar med arbetsgivares och arbetstagarers representativa organisationer helt eller delvis undanta från konventionens omfattning vissa kategorier av arbetstagare eller företag, om dess tillämpning skulle förorsaka

speciella problem av betydande art för dessa kategorier. Varje medlemsstat som har ratificerat konventionen skall i sin rapport om tillämpningen av konventionen ange alla speciella kategorier av arbetstagare eller företag som är undantagna från tillämpningsområdet och skälen till att detta undantag bedömdes eller fortfarande bedöms nödvändigt.

Deltidsarbete skall med stöd av artikel 4 beviljas samma skydd som det som har beviljats jämförbara heltidsarbetande när det gäller rätten att organisera sig, att kollektivförhandla och att verka som arbetstagarers representanter. Detsamma gäller arbetarskydd och arbetshygien samt diskriminering i anställning och yrkesutövning.

Enligt artikel 5 får till deltidsarbetande inte enbart för att de arbetar deltid betalas en grundlön som är lägre än grundlönen för jämförbara heltidsarbetande, proportionellt räknat. Lagstadgade socialförsäkringssystem som baseras på yrkesverksamhet skall med stöd

av artikel 6 anpassas så att de deltidssarbetande åtnjuter villkor som är likvärdiga de villkor som gäller för jämförbara heltidssarbetande.

Åtgärder skall med stöd av artikel 7 vidtas för att säkerställa att deltidssarbetande ges villkor som är likvärdiga med de som jämförbara heltidssarbetande har i fråga om moderskapsskydd, upphävande av arbetsavtal, semester med lön och allmänna helgdagar med lön samt sjukledighet.

Med stöd av artikel 8 kan en medlemsstat undanta från omfattningen av alla system som avses i artikel 6, utom de som ger ersättning för olycksfall i arbete eller yrkessjukdom, och från alla de åtgärder vidtagna inom de områden som omfattas av artikel 7, utom de som gäller andra moderskapsskyddsåtgärder än de lagstadgade, deltidssarbetande vars inkomster eller arbetstid ligger under specificerade tröskelnivåer. Dessa tröskelnivåer skall vara tillräckligt låga för att inte en oskäligt stor procentandel av de deltidssarbetande skall bli undantagna. En medlemsstat skall dessutom periodvis se över gällande tröskelnivåer.

Enligt artikel 9 skall åtgärder vidtas för att underlätta tillgången till produktivt och fritt valt deltidssarbete som möter behoven hos både arbetsgivare och arbetstagare, förutsatt att det skydd som avses i artiklarna 4—7 säkerställs. I detta syfte skall granskas sådan lagstiftning som kan hindra eller motverka utvägar till eller accepterande av deltidssarbete. I fråga om arbetsförmedling och därtill anknuten informationstjänst skall åtgärder vidtas för identifiering och publicering av möjligheter till deltidssarbete. Inom sysselsättningspolitiken skall särskild uppmärksamhet fästas bl.a. vid behov och preferenser hos arbetslösa, arbetstagare med familjeansvar, äldre arbetstagare, arbetstagare med handikapp och arbetstagare som genomgår utbildning eller praktik.

När det är lämpligt skall åtgärder vidtas med stöd av artikel 10 för att säkerställa att en övergång från heltids- till deltidssarbete eller tvärtom kan väljas fritt.

Rekommendation nr 182, som kompletterar konventionen, innehåller närmare bestämmelser om deltidssarbete. Betydelsefullt med tanke på lagstiftningens utveckling i Finland är bl.a. rekommendationens punkt 6, som förutsätter att arbetstagare som endast söker deltidssarbete uppfyller villkoret att stå till förfogande för arbete som krävs för utbetalning av utkomstskydd för arbetslösa.

2. Konventionens förhållande till lagstiftningen i Finland

I artikel 1 i konventionen definieras begreppet deltidssarbete. Definitionen är av allmän karaktär och den uppställer inget visst timantal som nedre gräns för deltidssarbete. Enligt denna definition avses med begreppet "deltidssarbetande" i konventionen en arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är kortare än den ordinarie arbetstiden för jämförbara heltidssarbetande. Heltidssarbete som är partiellt arbetslösa på grund av att deras ordinarie arbetstid kollektivt och temporärt har minskats av ekonomiska, tekniska eller strukturella skäl betraktas inte som deltidssarbete när konventionen tillämpas.

Lagstiftningen i Finland saknar allmänna definitioner på begreppen heltidssarbete och deltidssarbete. Arbetstidslagarna innehåller visserligen stadganden om ordinarie maximiarbets-tider per dygn och per vecka. Också kollektivavtalen innehåller bestämmelser om samma sak. Den i kollektivavtalen föreskrivna maximala ordinarie arbetstiden varierar enligt bransch, uppgift och arbetstagar-kategori. Enligt 7 a § lagen om utkomstskydd för arbetslösa, som föreskriver om arbetslösas rätt att vägra ta emot deltidssarbete, betraktas som deltidssarbete sådant arbete där arbetstiden är högst fyra femtedelar av den maximala arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare inom branschen. Samma definition tillämpas vid reglering av deltidssarbetandes rätt till jämkad arbetslöshetsdagpenning (17 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa). Villkoret för utbetalning av deltidstillägg enligt sysselsättningsförordningen (temporär ändring, 51/94) är en arbetstid om minst 40 % och högst 60 % av den anställdes normala ordinarie heltidsarbetstid. I regeringens proposition (RP 19:1988 rd), som bl.a. gällde ändring av vissa stadganden i lagen om arbetsavtal, definieras deltidssarbete som sådant arbete i vilket den arbetsavtalsenliga arbetstiden är kortare än den maximala ordinarie arbetstiden enligt det kollektivavtal som allmänt tillämpas i branschen.

När statistikcentralen gör upp statistik betraktar den som deltidssarbetande en person, vars veckoarbetstid är mindre än 30 timmar. Kommunsektorn använder dock 16 undervisningstimmar per vecka som gräns i sin statistik över undervisningsarbete.

I konventionen har man stannat för en

flexibel definition av begreppet deltidssarbete och konventionen förutsätter inte heller någon exakt definition av begreppet i den nationella lagstiftningen. Väsentligt är eftersträvandet av att arbetstidens längd inte förorsakar en ojämlik behandling av arbetstagarna. Också från denna bestämmelse tillåts avvikelser i fråga om vissa förmåner och rättigheter så, att konventionen tillåter att vissa minimikrav uppställs för att dessa rättigheter skall uppkomma.

Artikel 3 i konventionen tillåter att medlemsstaterna undantar vissa kategorier av deltidssarbete och företag från konventionens tillämpningsområde. Denna möjlighet till undantag ger konventionen den smidighet som eventuellt behövs i vissa länder. Dessa undantag skall meddelas i den första rapporten till Internationella arbetsbyrån om hur konventionen iakttas. I Finland finns kanske sådant behov att utestänga vissa arbetstagar- och företagsgrupper främst inom den kommunala sektorn.

Enligt artikel 4 skall en medlemsstat vidta åtgärder för att deltidssarbete får samma skydd som jämförbara heltidssarbete när det gäller rätten att organisera sig, att kollektivförhandla, att verka som arbetstagarers representanter samt när det gäller arbetshygien och arbetarskydd. Deltidssarbete skall dessutom vara skyddade mot diskriminering i anställning och yrkesutövning. I Finland har deltidssarbete och heltidssarbete samma möjligheter till att organisera sig, ingå kollektivavtal samt vara arbetstagarers representanter. Heltids- och deltidssarbete särskiljs inte heller i fråga om arbetarskyddsärenden, utan båda kategorierna skyddas genom lagen om skydd i arbete (299/58) och andra författningar och föreskrifter på samma sätt mot faror och stress i arbetet.

Förbuden mot diskriminering i 17 § 3 mom. lagen om arbetsavtal (320/70), 15 § 3 mom. sjömanslagen (423/78), 47 kap. 3 § strafflagen samt lagen om jämställdhet mellan könen (609/86) skyddar på samma sätt heltidssarbete och deltidssarbete mot diskriminering i anställning och yrkesutövning. Arbetets varaktighet nämns inte som en av de omständigheter enligt vilka en arbetstagare inte får diskrimineras.

Enligt artikel 5 har deltidssarbete rätt till samma grundlön, proportionellt räknat, som jämförbara heltidssarbete. Eftersom lönerna både för heltidsanställda och deltidssanställda

arbetstagare i Finland i allmänhet bestäms enligt kollektivavtalet för branschen och eftersom nivån för den lön för deltidssarbete som bestäms enligt kollektivavtalsförfarandet i praktiken motsvarar den för heltidssarbete, bör den praxis som följs i vårt land anses uppfylla också de krav som denna punkt ställer.

Artikel 6 i konventionen gäller deltidssarbetes rätt till lagstadgat socialskydd. Denna bestämmelse förutsätter att de lagstadgade socialförsäkringssystem som baseras på yrkesverksamhet skall vara sådana att deltidssarbete åtnjuter samma villkor som jämförbara heltidssarbete. Dessa villkor kan dock fastställas genom hänvisning till arbetstid, avgifter eller inkomster. Rekommendationen nr 182 innehåller en bestämmelse (punkt 6 i rekommendationen), som förutsätter att arbetstagare som endast söker deltidssarbete uppfyller det villkor att stå till förfogande för arbetsmarknaden som krävs för att arbetslöshetsersättning skall utbetalas. Enligt 1 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa har en i Finland bosatt arbetslös arbetssökande, vars utkomst bör anses grunda sig på löneinkomst av arbete som utförs för annan, rätt till utkomstskydd för arbetslösa i enlighet med lagen. I lagens 4 § anges huvudregeln, enligt vilken dagpenning kan betalas endast till den som söker heltidssarbete. I 3 mom. i samma paragraf fastställs dock ett undantag, enligt vilket den som får delinvalidpension är berättigad till arbetslöshetsdagpenning, även om han inte söker deltidssarbete. Finland uppfyller således inte denna punkt i rekommendationen, men av punkten i fråga kan man sluta sig till att eftersom en sådan bestämmelse har tagits in i rekommendationen, förutsätter själva konventionen inte att utkomstskydd för arbetslösa endast betalas till personer som söker deltidssarbete.

Enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa är villkoren för erhållande av dagpenning för helt arbetslösa som utfört deltidssarbete i princip desamma som för dem som utfört heltidssarbete. Erhållandet av dagpenning förutsätter sålunda att de skall söka heltidssarbete. Med beaktande av stadgandena om deltidssarbete i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och artiklarna 6 och 8 i konventionen föreligger inte i fråga om utkomstskyddet för arbetslösa i princip något hinder för en ratificering av konventionen. I den första rapporten till Internationella arbetsorganisationen om hur konventionen iakttas skall dock för säkerhets skull

meddelas att Finland i fråga om utkomstskyddsförmånerna utestänger både deltids- och heltidsarbetande från tillämpningsområdet för artikel 6, om dessa inte söker heltidsarbete. I rapporten skall dessutom beträffande utkomstskyddet för arbetslösa som minimikrav uppges att det arbetsvillkor som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa uppfylls.

Inom arbetspensionssystemen omfattas deltidsarbetande av samma villkor som heltidsarbetande. Deltidsarbetande försäkras på samma sätt som heltidsarbetande, förutsatt att minimikraven för tillträde till pensionssystemet uppfylls. Pensionsförmånerna bestäms enligt den arbetade tiden och på inkomsterna före pensionsfallet.

Minimikravet för att en arbetstagare skall omfattas av lagen om pension för arbetstagare (APL) är att månadsinkomsten är minst 1 085,07 mark (1995) och att anställningsförhållandet har fortgått minst en månad. Också anställningsförhållanden som har varat mindre än en månad omfattas av lagen, om arbetstagaren under minst tre månader i följd arbetar hos en och samma arbetsgivare och förvärvsinkomsten under varje kalendermånad stiger till minst 1 085,07 mark och att arbetstagaren är i arbete minst 20 timmar per månad. Enligt en grov uppskattning utestängs 0,5 % av APL-lönesumman från arbetstagarnas pensionsförsäkring.

Enligt lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden (KAPL), (gäller skogs- och flottningsarbete, jord-, vatten- och husbyggnadsarbete, till gårdsbruk och trädgårdshushållning hörande arbeten, hamnarbete och tjänstgöring på ett fartyg i inrikesfart) skall alla KAPL-förvärvsinkomster försäkras. Pension intjänas 1995, om inkomsterna är minst 3 424 mark per år.

Enligt lagen om pension för vissa konstnärer och redaktörer i arbetsförhållande (KoPL), (gäller skapande konstnärligt eller utövande arbete) skall alla KoPL-förvärvsinkomster försäkras. Pension intjänas 1995, om inkomsterna är minst 6 510,42 mark per år.

De minimikrav i fråga om arbete som föreskrivs i lagen om statens pensioner (StPL), lagen om pension för kommunala tjänsteinnehavare och arbetstagare (KTAPL) och pensionslagen för evangelisk-lutherska kyrkan (KyPL) motsvarar kraven i lagen om pension för arbetstagare.

Enligt lagen om sjömanspensioner (SjPL), (gäller arbete på finskt handelsfartyg i utrikes-

fart, på sjöående bärgnings- eller fiskefartyg som används i förvärvssyfte eller på annat isbrytarfartyg) skall all förvärvsverksamhet försäkras. När pensionen beräknas anses anställningsförhållanden som varat kortare tid än femton dagar under samma kalenderår utgöra ett anställningsförhållande.

Vid rapportering om hur konventionen iaktas skall på det sätt som anges i artikel 8 punkt 3 nämnas de ovan uppräknade minimitider som hänför sig till förutsättningarna för erhållande av pensionsförmåner eller de förutsättningar som gäller vissa minimiinkomster, detta för att avgränsa de skyldigheter som konventionen medför.

Varje i Finland bosatt person har rätt till sjukförsäkringsförmåner. Förmånerna påverkas inte av arbete med undantag av ersättning för inkomstbortfall. Förmåner som ersätter inkomstbortfall samt olika slags dagpenningar (sjukdagpenning, moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning) beräknas enligt den arbetsinkomst som konstaterats i beskattningen. Deltidsarbete inverkar således på dagpenningens storlek.

Försäkrade enligt den lagstadgade olycksfallsförsäkringen är personer i anställningsförhållande till en arbetsgivare samt jordbruksföretagare enligt sitt eget system. Arbetets varaktighet har ingen betydelse vid avgörande av rätten till olycksfallsersättning. Också arbete under kort tid berättigar till ersättning i händelse av olycksfall i arbete eller yrkessjukdom enligt lag. Deltidsarbete är försäkrat på samma sätt som heltidsarbete, men den mindre förvärvsinkomsten av deltidarbete innebär mindre ersättning som inkomstbortfall.

Villkoren i artikel 6 i konventionen om deltidarbete uppfylls i fråga om arbetspensionssystemet, sjukförsäkringen och olycksfallsförsäkringen. Både deltidarbetet och heltidsarbetet bedöms på samma sätt i förmånssystemen, när det är fråga om tillträde till systemet. Skillnaden vad gäller ersättningarna för inkomstbortfall är endast förmånens storlek, som påverkas av nivån på de förvärvsinkomster arbetstagaren hade innan han beviljades förmånen.

Enligt artikel 7 skall deltidarbetande tillförsäkras samma villkor som jämförbara heltidsarbetande när det gäller moderskapskydd, upphörande av anställning, semester och fridagar samt sjukledighet. Penningersättningar kan dock ställas i relation till arbetstid eller för-

värvsinkomster. I fråga om penningersättning som har samband med moderskapskydd och sjukledighet är deltidssarbete och heltidssarbete i Finland likvärdiga med varandra när förutsättningarna för utbetalning av förmåner övervägs. Ersättningsbeloppet fastställs i proportion till inkomsterna. Arbetsavtalslagens stadganden om upphörande av anställning samt om moderskaps- och sjukledigheter tillämpas i Finland i allmänhet både på heltidssarbete och deltidssarbete. Lagen om arbetsavtal innehåller dessutom vissa stadganden med det specifika syftet att skydda deltidssarbete samt arbetstagare som övergår eller överförs till deltidssarbete.

Med stöd av semesterlagen (272/73) bestäms deltidssarbetes rätt till semester eller semesterersättning på samma sätt som motsvarande rättigheter för heltidssarbete. Semesterlagens 9 och 10 §§ innehåller dock några specialstadganden som tillämpas på deltidssarbete. Dessa stadganden iaktas i situationer, där anställningsförhållandet har fortgått så få dagar eller så kort tid att arbetstagaren inte har förvärvat rätt till semester. Till en arbetstagare, som under kvalifikationsåret har varit i arbete så få dagar eller så kort tid att han inte har intjänat en enda kvalifikationsmånad eller endast en del av kalendermånaderna är fulla kvalifikationsmånader, betalas, om han under kvalifikationsåret har varit i arbete sammanlagt minst 35 timmar, i stället för semesterlön i semesterersättning antingen $8\frac{1}{2}\%$ eller 11 % (beroende på anställningens längd) av lönen under kvalifikationsåret. I 16 § semesterlagen tillåts avvikelser från semesterlagens stadganden genom kollektivavtal. I praktiken uppfyller dock även bestämmelserna i kollektivavtalen den nivå som konventionen förutsätter.

I samband med den inkomstpolitiska helhetsuppgörelsen i september 1995 kom man överens om att deltidssarbetes och arbetstagares i tillfälliga anställningsförhållanden semester rätt skall utvidgas så, att vid uträkning av en arbetstagares rätt till semesterlön eller semesterersättning när anställningen upphör, skall medtas allt arbete som arbetstagaren utfört hos samma arbetsgivare under samma kalendermånad, även om det skulle hänföra sig till flera anställningsförhållanden.

I artiklarna 9 och 10 i konventionen betonas vidtagandet av åtgärder som skall underlätta arbetstagares tillgång till produktivt och fritt valt deltidssarbete. Artikel 10 i konventionen

förutsätter att åtgärder i enlighet med nationell lagstiftning vidtas för att säkerställa att övergång från heltids- till deltidssarbete kan väljas fritt. Enligt 39 a § lagen om arbetsavtal kan arbetsgivaren med iakttagande av uppsägnings tiden ensidigt ombilda ett arbetsförhållande till ett arbetsförhållande på deltid endast, om grunder för uppsägning av arbetsavtalet föreligger. Ombildandet till deltidssanställning är en omständighet som i enlighet med lagen om samarbete inom företag (725/78) omfattas av samarbetsförfarandet. I 42 b § lagen om arbetsavtal stadgas om deltidssanställdas rätt till merarbete och utbildning. Arbetsavtalslagens 34 d — f §§ innehåller stadganden, som underlättar för en arbetstagare att få deltidssarbete på grund av vård av barn till utgången av det år under vilket barnet börjar grundskolan. En arbetstagare har på de villkor lagen anger också rätt att avbryta partiell vårdledighet. Dessutom säkerställer lagen att en arbetstagare som tagit ut partiell vårdledighet har rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller därmed jämförbart arbete.

Personer som frivilligt övergår från heltidsarbete till deltidssarbete kan dessutom, på de villkor som anges i sysselsättningsförordningen (130/93), av statens medel beviljas deltidstillägg som ersättning för inkomstminskningen (temporär ändring 51/94). Detta förutsätter bl.a. att arbetsgivaren anställer en arbetslös arbetssökande för att sköta den till deltidssarbete övergående arbetstagarens uppgifter. Den som övergår till deltidssarbete skall beredas tillfälle att återgå till heltidsarbete, när utbetalningen av deltidstillägg upphör. Också arbetspensionslagstiftningen innehåller stadganden, som säkerställer en möjlighet för 58—64-åriga arbetstagare att på vissa villkor gå i frivillig deltidspension. Dessutom kan arbetslöshetsdagpenning betalas till en person som åtnjuter deltidspension, fastän han inte söker heltidsarbete.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att lagstiftningen i Finland och konventionen kan anses motsvara varandra till den grad att konventionen kan ratificeras.

3. Konventionens förhållande till EG-lagstiftningen

Enligt artikel 2 påverkar konventionen inte

mer gynnsamma bestämmelser tillämpliga på deltidssarbete enligt andra konventioner.

EU har ingen egentlig särskild reglering som gäller deltidssarbete. Direktivet om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (93/104/EG) innehåller inte heller sådana bestämmelser om deltidssarbete som överlappar med konventionen, utan allmänna bestämmelser om dagliga vilotider och veckovilotider, semester, vilopauser samt om maximal veckoarbetstid samt bestämmelser om natt- och skiftarbete och reglering av arbetstiden samt om deras förhållande till arbetshygien och arbetarskydd.

EG-kommissionen avlät 1990 tre förslag till direktiv i syfte att skydda arbetstagare i atypiska anställningsförhållanden. På grundval av ett av dessa förslag antogs 1991 med stöd av artikel 118 a i Romfördraget rådets direktiv om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande (91/383/EEG). Nämda direktiv gäller endast visstidsanställningar samt vissa tillfälliga anställningsförhållanden. Direktivet innehåller inga särskilda stadganden om deltidssarbete.

EU:s medlemsstater nådde inte enighet om de två övriga direktivförslag som nämns ovan, dvs. om godkännande av förslaget till direktiv om vissa anställningsvillkor och förslaget till direktiv om vissa arbetsavtalsförhållanden och konkurrenssnedvridningar.

Under rådets behandling fjärrade sig utkastet till ovannämnda direktiv avsevärt från kommissionens ursprungliga förslag. I slutskedet behandlades två utkast, av vilka det ena skulle ha gällt tidsbegränsade och tillfälliga anställningsförhållanden och det andra deltidssarbete. I det direktivförslag om deltidssarbete som rådet behandlat definierades begreppet deltidssarbete på ungefär samma sätt som i artikel 3 i konventionen. I direktivförslaget ingick också en bestämmelse om en likvärdig behandling av de deltidssarbete i fråga om anställningsvillkor. Enligt förslaget skulle en olik behandling kunna tillåtas på objektiva grunder. Utkastet innefattade också en bestämmelse om att de deltidssarbete skulle räknas som företagets arbetstagare vid beräkning av företagets behov att inrätta organ som representerar arbetstagarna. Vidare innehöll direktivförslaget en bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att årligen informera arbetstagarnas

representanter om användningen av deltidssarbete vid företaget. Sammanfattningsvis kan man konstatera att direktivförslaget, i likhet med ILO-konventionen, hade som mål att reglera minimiskyddet i samband med deltidssarbete, och att dess bestämmelser inte skulle ha stridit mot ILO-konventionen.

Kommissionen har den 27 september 1995 inlett förhandlingar med de europeiska arbetsmarknadsparterna om att 14 stater, dvs. samtliga EU-länder utom Storbritannien, skall anta direktivet om deltidssarbete genom tillämpning av förfarandet enligt protokollet om socialpolitik i Maastrichtfördraget. I EU-kommissionens vitbok om socialpolitik konstateras att även ILO-konventionen om deltidssarbete skall beaktas i direktivens innehåll.

4. Ikraftträdande och uppsägning av konventionen

Konventionen träder i kraft i den stat som ratificerar den inom 12 månader från den dag då generaldirektören för Internationella arbetsbyrån har registrerat ratificeringen av konventionen.

En medlemsstat som har ratificerat konventionen kan säga upp den inom 10 år från den dag då konventionen har trätt i kraft internationellt genom att meddela generaldirektören för Internationella arbetsbyrån om uppsägningen. Uppsägningen träder i kraft först ett år efter den dag då meddelandet har registrerats. En medlemsstat, som inte inom utgången av nämnda tioårsfrist använder sin uppsägningsrätt, får säga upp konventionen med 10 års mellanrum.

5. Riksdagsbehandling av konventioner och rekommendationer antagna av Internationella arbetskonferensen

Artikel 19 i Internationella arbetsorganisationens stadga förutsätter att varje medlemsstat inom utsatt tid efter den allmänna konferensens slut bringar konventioner och rekommendationer till det behöriga statsorganet för lagstiftnings- och andra åtgärder. Därför skall

rekommendationen föras till riksdagsbehandling.

Konventionen nr 175 innehåller inga bestämmelser som strider mot den gällande lagstiftningen eller förutsätter lagstiftningsåtgärder.

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

att Riksdagen godkänner Internationella arbetsorganisationens konvention nr 175 om deltidarbete, som den 24 juni

1994 antogs av den till Genève sammankallade Internationella arbetsorganisationen, och

att Internationella arbetsorganisationens rekommendation nr 182 om deltidarbete, som antogs den 24 juni 1994 av den i Genève sammankallade Internationella arbetskonferensen, beaktas i det kommande lagstiftningsarbetet i den mån detta är möjligt och ändamålsenligt.

Helsingfors den 18 december 1995

Republikens President

MARTTI AHTISAARI

Minister *Antti Kalliomäki*

KONVENTION (nr 175)

om deltidarbete

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrå och samlats där den 7 juni 1994 till sitt 81:a möte,

konstaterar den relevans som bestämmelserna i konventionen om lika lön, 1951, om diskriminering (anställning och yrkesutövning), 1958, samt bestämmelserna i konventionen och rekommendation om arbetstagare med familjeansvar, 1981, har för deltidarbete,

konstaterar den relevans som konventionen om främjande av sysselsättning och skydd mot arbetslöshet, 1988, och rekommendationen om sysselsättningspolitik (tilläggsbestämmelser), 1984, har för dessa arbetstagare,

inser betydelsen av produktiv och fritt vald sysselsättning för alla arbetstagare, deltidarbets ekonomiska betydelse, behovet av en sysselsättningspolitik som beaktar deltidarbets betydelse för skapande av nya arbetsplatser och behovet att säkerställa skydd för deltidarbete då det gäller tillgång till sysselsättning, arbetsvillkor och social trygghet,

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

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

antar denna den tjugofjärde dagen i juni månad nittonhundranittiofyra följande konven-

CONVENTION No. 175

concernant le travail à temps partiel

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 7 juin 1994, en sa quatre-vingt-unième session;

Notant la pertinence, pour les travailleurs à temps partiel, des dispositions de la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention et de la recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;

Notant aussi la pertinence, pour ces travailleurs, de la convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, et de la recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984;

Reconnaissant l'importance que revêt pour l'ensemble des travailleurs un emploi productif et librement choisi, l'importance du travail à temps partiel pour l'économie, la nécessité pour les politiques de l'emploi de prendre en compte le rôle que joue le travail à temps partiel dans la création de possibilités d'emploi supplémentaires et la nécessité d'assurer la protection des travailleurs à temps partiel dans les domaines de l'accès à l'emploi, des conditions de travail et de la sécurité sociale;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à temps partiel, 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 vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatorze, la convention

tion, som kan kallas 1994 års konvention om deltidarbete.

Artikel 1

1. För denna konventions syften:

(a) betyder uttrycket "deltidsarbete" en anställd person vars normala arbetstid är kortare än den normala arbetstiden för jämförbara heltidsarbetande;

(b) den normala arbetstiden som avses under (a) kan vara veckoarbetstid eller beräknad på genomsnitt av en bestämd anställningstid;

(c) uttrycket "jämförbara heltidsarbetande" syftar på heltidsarbetande:

(i) med samma anställningsförhållande som den berörda deltidarbete;

(ii) med samma eller liknande slag av arbete eller yrkesutövning; och

(iii) anställda i samma verksamhetsenhet eller, när det inte finns jämförbara heltidsarbetande i denna verksamhetsenhet, i samma företag eller, när det inte finns jämförbara heltidsarbetande i detta företag, i samma bransch som den berörda deltidarbete.

(d) definitionen på "deltidsarbete" gäller inte för heltidsarbete som drabbats av partiell arbetslöshet, dvs. av en kollektiv och temporär minskning av deras normala arbetstid av ekonomiska, tekniska eller strukturella skäl.

Artikel 2

Denna konvention påverkar inte mer gynnsamma bestämmelser tillämpliga för deltidarbete enligt andra ILO-konventioner.

Artikel 3

1. Denna konvention gäller alla deltidarbete, under förutsättning att en medlemsstat, efter konsultationer med arbetsgivares och arbetstagares representativa organisationer, helt eller delvis kan undanta från dess omfattning vissa kategorier av arbetstagare eller av företag

ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail à temps partiel, 1994.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

a) l'expression "travailleur à temps partiel" désigne un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable;

b) la durée normale du travail visée à l'alinéa a) peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période d'emploi donnée;

c) l'expression "travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable" se réfère à un travailleur à plein temps:

i) ayant le même type de relation d'emploi;

ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire;

iii) et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé;

d) les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel.

Article 2

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs à temps partiel en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Article 3

1. La présente convention s'applique à tous les travailleurs à temps partiel, étant entendu qu'un Membre pourra, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application

där dess tillämpning för dessa kategorier skulle förorsaka problem av betydande art.

2. Varje medlemsstat som har ratificerat denna konvention, och som utnyttjar den möjlighet som erbjuds i föregående punkt skall, i sin rapport om tillämpning av konventionen enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga, ange alla speciella kategorier av arbetstagare eller företag således undantagna och skälen till att detta undantag bedömdes eller fortfarande bedöms nödvändigt.

Artikel 4

Åtgärder skall vidtas för att säkerställa att deltidssamarbetande får samma skydd som det som beviljats jämförbara heltidssamarbetande när det gäller:

(a) rätten att organisera sig, att kollektivförhandla och att verka som arbetstagares representanter;

(b) arbetstagarnas säkerhet och hälsa på arbetsplatserna;

(c) diskriminering i anställning och yrkesutövning.

Artikel 5

Åtgärder förenliga med nationell lagstiftning och praxis skall vidtas för att säkerställa att deltidssamarbetande inte enbart för att de arbetar deltid får en grundlön som, proportionellt räknat på tim-, prestations- eller ackordsbasis, är lägre än grundlönen för jämförbara heltidssamarbetande beräknad enligt samma metod.

Artikel 6

Lagstadgade socialskyddssystem som baseras på yrkesverksamhet skall anpassas till de deltidssamarbetandes yrkesmässiga omständigheter så att dessa arbetstagare åtnjuter villkor likvärdiga de som jämförbara heltidssamarbetande har. Där det är lämpligt kan dessa villkor fastställas genom hänvisning till arbetstid, avgifter eller inkomster, eller genom andra metoder som är förenliga med nationell lagstiftning och praxis.

des catégories particulières de travailleurs ou d'établissements lorsque sa mise en oeuvre à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance non négligeable.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention et qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ou d'établissements ainsi exclue et les raisons pour lesquelles cette exclusion a été ou reste jugée nécessaire.

Article 4

Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne:

a) le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs;

b) la sécurité et la santé au travail;

c) la discrimination dans l'emploi et la profession.

Article 5

Des mesures appropriées à la législation et à la pratique nationales doivent être prises pour que les travailleurs à temps partiel ne perçoivent pas, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, un salaire de base qui, calculé proportionnellement sur une base horaire, au rendement ou à la pièce, soit inférieur au salaire de base, calculé selon la même méthode, des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

Article 6

Les régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle doivent être adaptés de manière à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; ces conditions pourront être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains ou par d'autres méthodes conformes à la législation et à la pratique nationales.

Artikel 7

Åtgärder skall vidtas för att säkerställa att deltidssarbetande får villkor likvärdiga med de som jämförbara heltidssarbetande har då det gäller:

- (a) moderskapsskydd;
 - (b) upphörande av anställning;
 - (c) betald semester och betalda allmänna helgdagar; och
 - (d) sjukledighet,
- underförstått att penningersättningar kan fastställas i proportion till arbetstid eller inkomster.

Artikel 8

1. Deltidssarbetande vars inkomster eller arbetstid ligger under specificerade miniminivåer kan av en medlemsstat undantas

(a) från omfattningen av alla de lagstadgade socialskyddssystem som avses i artikel 6, utom de som ger ersättning för olycksfall i arbete eller yrkessjukdom;

(b) från omfattningen av alla de åtgärder vidtagna inom de områden som omfattas av artikel 7, utom de som gäller moderskapsskyddsåtgärder andra än de som lagstadgade socialskyddssystem erbjuder.

2. De miniminivåer som nämns i punkt 1 ovan skall vara tillräckligt låga för att inte undanta en oskäligt stor procentandel av deltidssarbetande.

3. En medlemsstat som utnyttjar den möjlighet som ges under punkt 1 ovan skall:

(a) periodvis se över gällande miniminivåer;

(b) i sina rapporter om tillämpningen av konventionen enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga, ange gällande miniminivåer, skälet till dem samt huruvida man överväger att stegvis utvidga skyddet för att även gälla de undantagna arbetstagarerna.

4. De mest representativa organisationerna för arbetsgivare och arbetstagare skall konsulteras vid upprättande, granskning eller omarbetning av de miniminivåer som avses i denna artikel.

Artikel 9

1. Åtgärder skall vidtas för att underlätta

Article 7

Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans les domaines suivants:

- a) la protection de la maternité;
 - b) la cessation de la relation de travail;
 - c) le congé annuel payé et les jours fériés payés;
 - d) le congé de maladie,
- étant entendu que les prestations pécuniaires pourront être déterminées à proportion de la durée du travail ou des gains.

Article 8

1. Les travailleurs à temps partiel dont la durée du travail ou les gains sont inférieurs à des seuils déterminés pourront être exclus par un Membre:

a) du champ d'application de l'un quelconque des régimes légaux de sécurité sociale visés à l'article 6, sauf s'il s'agit des prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles;

b) du champ d'application de l'une quelconque des mesures adoptées dans les domaines visés à l'article 7, à l'exception des mesures de protection de la maternité autres que celles qui sont prévues par des régimes légaux de sécurité sociale.

2. Les seuils mentionnés au paragraphe 1 doivent être suffisamment bas pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel.

3. Un Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe 1 ci-dessus doit:

a) revoir périodiquement les seuils en vigueur;

b) préciser, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les seuils en vigueur et leurs raisons et indiquer s'il est envisagé d'étendre progressivement la protection aux travailleurs exclus.

4. Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées au sujet de la fixation, du réexamen et de la révision des seuils visés au présent article.

Article 9

1. Des mesures doivent être prises pour

tillgången till produktivt och fritt valt deltidarbete som möter behoven hos både arbetsgivare och arbetstagare, under förutsättning att det skydd som avses i artiklarna 4—7 säkerställs.

2. Dessa åtgärder skall omfatta:

(a) granskning av lagar och föreskrifter som kan hindra eller motverka utvägar till eller acceptering av deltidarbete;

(b) användande av arbetskraftsservice, där sådan existerar, för att i samband med informations- och platsförmedlingsverksamheten identifiera och informera om möjligheter till deltidarbete;

(c) speciell uppmärksamhet inom sysselsättningspolitiken på specifika gruppers behov och preferenser, såsom arbetslösa, arbetstagare med familjeansvar, äldre arbetstagare, arbetstagare med handikapp och arbetstagare som genomgår utbildning eller praktik.

3. Dessa åtgärder kan även innefatta forskning och spridning av information om i vilken utsträckning deltidarbete motsvarar arbetsgivarnas och arbetstagarnas ekonomiska och sociala syften.

Artikel 10

Där så är lämpligt skall åtgärder vidtas för att säkerställa att övergång från heltids- till deltidarbete eller vice versa kan väljas fritt i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

Artikel 11

Bestämmelserna i denna konvention skall tillämpas genom lagar eller föreskrifter, utom i den mån de verkställs genom kollektivavtal eller på annat sätt i linje med nationell praxis. De mest representativa organisationerna för arbetsgivare och arbetstagare skall konsulteras innan sådana lagar eller föreskrifter antas.

Artikel 12

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

Artikel 13

1. Denna konvention skall vara bindande

faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs sous réserve que la protection visée aux articles 4 à 7 ci-dessus soit assurée.

2. Ces mesures doivent comporter:

a) le réexamen des dispositions de la législation susceptibles d'empêcher ou de décourager le recours au travail à temps partiel ou l'acceptation de ce type de travail;

b) l'utilisation des services de l'emploi, lorsqu'il en existe, pour identifier et faire connaître les possibilités de travail à temps partiel au cours de leurs activités d'information et de placement;

c) une attention spéciale, dans le cadre des politiques de l'emploi, aux besoins et aux préférences de groupes spécifiques tels que les chômeurs, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés et les travailleurs qui étudient ou sont en formation.

3. Ces mesures peuvent comprendre également des recherches et la diffusion d'informations sur la mesure dans laquelle le travail à temps partiel répond aux objectifs économiques et sociaux des employeurs et des travailleurs.

Article 10

Dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises afin que le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, soit volontaire, conformément à la législation et à la pratique nationales.

Article 11

Les dispositions de la présente convention doivent être mises en oeuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il leur est donné effet par voie de conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale. Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées préalablement à l'adoption d'une telle législation.

Article 12

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

Article 13

1. La présente convention ne liera que les

endast för de medlemmar av Internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos generaldirektören.

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 medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

Artikel 14

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 15

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

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

Artikel 16

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 honom i enlighet med bestämmelserna i föregående artiklar.

Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

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 14

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 15

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 ratification 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 16

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.

Artikel 17

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 18

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 14 ovan, om och när den nya konventionen har trätt i kraft;

b) från den dag då den nya reviderade konventionen träder i kraft, denna konvention upphöra att vara 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 19

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

Article 17

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 18

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 14 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 19

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

REKOMMENDATION (nr 182)

om deltidarbete

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 7 juni 1994 till sitt 81:a möte,

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

har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en rekommendation som kompletterar 1994 års konvention om deltidarbete, och

antar denna den tjugofjärde dagen i juni månad nittonhundranittiofyra följande rekommendation, som kan kallas 1994 års rekommendation om deltidarbete.

1. Bestämmelserna i denna rekommendation bör betraktas tillsammans med de i 1994 års konvention om deltidarbete (hädanefter hänvisad till som "konventionen").

2. För denna rekommendations syften:

(a) betyder uttrycket "deltidsarbetande" en anställd person vars normala arbetstid är kortare än den normala arbetstiden för jämförbara heltidsarbetande;

(b) den normala arbetstiden som avses under (a) kan vara veckoarbetstid eller beräknad på genomsnitt av en bestämd anställningstid;

(c) uttrycket "jämförbara heltidsarbetande" syftar på heltidsarbetande:

(i) med samma slags anställningsförhållande som den berörda deltidarbetande;

(ii) med samma eller liknande slag av arbete eller yrkesutövning; och

RECOMMANDATION No. 182

concernant le travail à temps partiel

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 7 juin 1994, en sa quatre-vingt-unième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à temps partiel, 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 temps partiel, 1994,

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatorze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail à temps partiel, 1994.

1. Les dispositions de la présente recommandation devraient être considérées concurremment avec celles de la convention sur le travail à temps partiel, 1994 (ci-après dénommée la convention).

2. Aux fins de la présente recommandation:

a) l'expression "travailleur à temps partiel" désigne un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable;

b) la durée normale du travail visée à l'alinéa a) peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période d'emploi donnée;

c) l'expression "travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable" se réfère à un travailleur à plein temps:

i) ayant le même type de relation d'emploi;

ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire;

(iii) anställda i samma verksamhetsenhet eller, när det inte finns jämförbara heltidsarbetande i denna verksamhetsenhet, i samma företag eller, när det inte finns jämförbara heltidsarbetande i detta företag, i samma bransch som den berörda deltidssarbetande.

(d) definitionen på "deltidsarbetande" gäller inte för heltidsarbetande som drabbats av partiell arbetslöshet, dvs. av en kollektiv och temporär minskning av deras normala arbetstid av ekonomiska, tekniska eller strukturella skäl.

3. Denna rekommendation gäller alla deltidssarbetande.

4. I enlighet med nationell lagstiftning och praxis bör arbetsgivare rådgöra med företrädarna för berörda arbetstagare om införande eller utvidgning av deltidssarbete i stor skala, om de regler och tillvägagångssätt som gäller för sådant arbete och om de skyddande och främjande åtgärder som kan vara lämpliga.

5. Deltidsarbetande bör informeras skriftligt eller på annat sätt som är förenligt med nationell lagstiftning och praxis om sina specifika anställningsvillkor.

6. De anpassningar till lagstadgade socialförsäkringssystem som baserar sig på yrkesverksamhet och som måste göras i enlighet med artikel 6 i konventionen bör syfta till

(a) om lämpligt, progressivt sjunkande minimikrav, baserade på inkomst eller arbetstid, som ett villkor för att omfattas av dessa system;

(b) när det kan anses lämpligt, att bevilja deltidssarbetande minimi- eller enhetliga förmåner, i synnerhet förmåner vid ålderdom, invaliditets- och sjukförmåner, moderskapsförmåner och familjeförmåner;

(c) att i princip acceptera att deltidssarbetande vars anställning har upphört eller tills vidare dragits in och som endast söker deltidssanställning uppfyller villkoren att stå till förfogande för arbete som krävs för utbetalning av utkomstskydd för arbetslösa;

(d) att reducera risken att deltidssarbetande kan bestraffas av system som:

iii) et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité,

que le travailleur à temps partiel visé;

d) les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel.

3. La présente recommandation s'applique à tous les travailleurs à temps partiel.

4. Conformément à la législation et à la pratique nationales, l'employeur devrait consulter les représentants des travailleurs concernés au sujet de l'introduction ou de l'extension, sur une large échelle, du travail à temps partiel, au sujet des règles et procédures applicables à ce type de travail ainsi qu'au sujet des mesures protectrices et promotionnelles qui peuvent être appropriées.

5. Les travailleurs à temps partiel devraient être informés de leurs conditions d'emploi spécifiques par écrit ou par tout autre moyen conforme à la législation et à la pratique nationales.

6. Les adaptations à apporter, conformément à l'article 6 de la convention, aux régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle devraient tendre à:

a) abaisser progressivement, s'il y a lieu, les exigences relatives aux seuils de gains ou de durée du travail qui permettent l'accès à ces régimes;

b) assurer aux travailleurs à temps partiel, s'il y a lieu, le bénéfice des prestations minimales ou forfaitaires prévues, notamment en matière de vieillesse, de maladie, d'invalidité et de maternité ainsi qu'en matière d'allocations familiales;

c) admettre en principe que les travailleurs à temps partiel dont la relation de travail a pris fin ou a été suspendue et qui sont demandeurs seulement d'un emploi à temps partiel remplissent la condition de disponibilité pour le travail requise pour le versement d'allocations de chômage;

d) réduire le risque que les travailleurs à temps partiel soient pénalisés par des régimes qui:

(i) gör rätten till förmåner avhängig av en kvalificeringsperiod, uttryckt i avgiftsperioder, i försäkring eller anställning under en viss referensperiod; eller

(ii) fastställer förmånsbeloppet både med avseende på ett genomsnitt av tidigare inkomster och avgiftsperiodens längd, i försäkring eller anställning.

7. (1) Där så är lämpligt bör minimikrav för tillträde till privata system för yrkesverksamma som kompletterar eller ersätter lagstadgade socialförsäkringssystem progressivt minskas för att tillåta att deltidssarbete i så stor utsträckning som möjligt kan omfattas.

(2) Deltidssarbete bör omfattas av sådana system på villkor lika de som gäller för jämförbara heltidssarbete. Där så är lämpligt kan dessa villkor fastställas i förhållande till arbetstid, avgifter eller inkomster.

8. (1) När det kan anses lämpligt bör sådana minimikrav som gäller arbetstid och inkomster, specificerade i artikel 8 i konventionen med avseende på de områden som nämns i dess artikel 7, progressivt minskas.

(2) Anställningsperioder som satts som villkor för skydd inom de områden som nämns i artikel 7 i konventionen bör inte vara längre för deltidssarbete än för jämförbara heltidssarbete.

9. I de fall där deltidssarbete har fler än ett arbete, skall dessas totala arbetstid, socialskyddsavgifter eller inkomster beaktas vid avgörande av om de uppfyller de minimikrav i lagstadgade socialskyddssystem som baserar sig på yrkesverksamhet.

10. Deltidssarbete bör på likvärdig basis komma i åtnjutande av ekonomisk kompensation, i tillägg till grundlön, som jämförbara heltidssarbete erhåller.

11. Alla lämpliga åtgärder bör vidtas för att säkerställa att, så långt det praktiskt är möjligt, deltidssarbete på en likvärdig basis har tillgång till välfärdsinrättningar och social service hos det berörda företaget; dessa inrättningar och denna service skall så långt möjligt

i) subordonnera det rätt till prestationer till en period bestämd av cotisation, d'assurance ou d'emploi au cours d'une période de référence donnée; ou

ii) fixent le montant des prestations par référence à la fois à la moyenne des gains antérieurs et à la durée des périodes de cotisation, d'assurance ou d'emploi.

7. (1) Dans les cas appropriés, les exigences relatives aux seuils d'accès à des régimes professionnels privés complétant ou remplaçant des régimes légaux de sécurité sociale devraient être progressivement abaissées pour permettre la couverture la plus large possible des travailleurs à temps partiel.

(2) Les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier dans ces régimes de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; selon le cas, ces conditions pourraient être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains.

8. (1) S'il y a lieu, les exigences relatives aux seuils de durée du travail ou de gains fixées en vertu de l'article 8 de la convention dans les domaines visés à l'article 7 de celle-ci devraient être progressivement abaissées.

(2) Les périodes de service exigées pour bénéficier de la protection dans les domaines visés à l'article 7 de la convention ne devraient pas être plus longues pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

9. Lorsque les travailleurs à temps partiel ont plus d'un emploi, la somme de leurs heures de travail, de leurs cotisations ou de leurs gains devrait être prise en considération pour déterminer s'ils satisfont aux exigences de seuils établies par les régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle.

10. Les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier sur une base équitable des compensations pécuniaires qui s'ajoutent au salaire de base des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

11. Toutes les mesures appropriées devraient être prises afin que les travailleurs à temps partiel aient, dans la mesure où cela est réalisable, accès sur une base équitable aux installations et services de bien-être de l'établissement considéré; lesdites installations et

anpassas så, att de beaktar deltidsarbetandes behov.

12. (1) Arbetstidens längd och schemaläggning för deltidsarbete bör fastställas med hänsyn till såväl arbetstagarnas intressen som företagets behov.

(2) Så långt möjligt, bör förändringar i överenskommet arbetsschema och arbete utanför schemalagd arbetstid vara föremål för restriktioner och besked i förväg.

(3) Ett system för kompensation för arbete utanför överenskommet arbetsschema skall vara föremål för förhandlingar i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

13. I enlighet med nationell lagstiftning och praxis, bör deltidsarbete på likvärdig grund och så långt möjligt på lika villkor ha tillgång till alla former av ledighet som finns tillgängliga för jämförbara heltidsarbetande, i synnerhet betald ledighet för utbildning, föräldraledighet och ledighet för sjukt barn eller annan medlem i arbetstagarens närmaste familj.

14. Där så är lämpligt bör samma regler gälla för deltidsarbete som för jämförbara heltidsarbetande med hänsyn till schemaläggning av semester och arbete på traditionella vilodagar och allmänna helgdagar.

15. Där så är praktiskt möjligt, bör lämpliga åtgärder vidtas för att överkomma specifika svårigheter för deltidsarbetandes tillgång till utbildning, karriärmöjligheter och yrkesmässig rörlighet.

16. Bestämmelser i lagstadgade socialskyddssystem baserade på yrkesverksamhet som kan motverka tillträde till eller acceptering av deltidsarbete bör anpassas, i synnerhet de som:

(a) resulterar i proportionellt högre avgifter för deltidsarbete, om de inte berättigas av motsvarande proportionellt större förmåner;

(b) oskäligt minskar utkomstskyddet för ar-

services devraient, dans toute la mesure possible, être adaptés pour tenir compte des besoins des travailleurs à temps partiel.

12. (1) Le nombre et l'aménagement des heures de travail des travailleurs à temps partiel devraient être déterminés en tenant compte à la fois des intérêts du travailleur et des besoins de l'établissement.

(2) Autant que possible, les modifications ou les dépassements de l'horaire de travail convenu devraient faire l'objet de restrictions et d'un préavis.

(3) Le système des compensations à accorder en cas de dépassement de l'horaire convenu devrait faire l'objet de négociations, conformément à la législation et à la pratique nationales.

13. Conformément à la législation et à la pratique nationales, les travailleurs à temps partiel devraient avoir accès sur une base équitable, et autant que possible dans des conditions équivalentes, à tous les types de congés octroyés aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, notamment au congé-éducation payé, au congé parental et au congé en cas de maladie d'un enfant ou d'un autre membre de la famille directe du travailleur.

14. Les mêmes règles devraient, s'il y a lieu, s'appliquer aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne les dates des congés annuels et le travail effectué au cours d'un jour de repos habituel ou d'un jour férié.

15. Des mesures devraient être prises, s'il y a lieu, pour surmonter les contraintes spécifiques que rencontrent les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne l'accès à la formation, la progression et la mobilité professionnelles.

16. Les dispositions des régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle qui sont de nature à décourager le recours au travail à temps partiel ou son acceptation devraient être adaptées, en particulier celles qui:

a) ont pour résultat d'assujettir les travailleurs à temps partiel à des cotisations proportionnellement plus élevées, à moins que celles-ci ne soient justifiées par des prestations correspondantes proportionnellement plus élevées;

b) réduisent sensiblement, sans motif raison-

betslösa för de arbetslösa arbetstagare som temporärt accepterar deltidsarbete;

(c) i beräkningen av förmåner vid ålderdom, överbetonar den reducerade inkomsten från deltidsarbete som innehafts endast under tiden före pensionering.

17. Arbetsgivare bör överväga åtgärder för att underlätta tillträde till deltidsarbete på alla nivåer i företaget, inklusive kvalificerat arbete och ledande poster, där så är lämpligt.

18. (1) Där så är lämpligt, bör arbetsgivare ta hänsyn till:

(a) arbetstagares begäran om att få gå över från heltidsarbete till sådant deltidsarbete som blir tillgängligt inom företaget.

b) arbetstagares begäran om att få gå över från deltidsarbete till sådant heltidsarbete som blir tillgängligt inom företaget.

(2) Arbetsgivare bör i god tid lämna information till arbetstagare om tillgången på deltids- och heltidsarbeten inom företaget, för att underlätta övergång från heltids- till deltidsarbete eller vice versa.

19. Utan att inverka på ett företags möjlighet att i enlighet med nationell lagstiftning och praxis kunna avskeda arbetstagare, av andra skäl som t.ex. sammanhänger med företagets verksamhetsbehov, bör en arbetstagares nekan att övergå från heltidsarbete till deltidsarbete eller vice versa inte i sig självt utgöra giltig grund för avsked.

20. Där nationella villkor eller villkor på företagsnivå så tillåter, bör arbetstagare ges möjlighet att i befogade fall, såsom graviditet eller behovet att ta hand om ett litet barn eller en handikappad eller sjuk familjemedlem, övergå till deltidsarbete och senare återgå till heltidsarbete.

21. I de fall där arbetsgivarens skyldigheter är beroende av antalet anställda, skall deltidsarbetande räknas som heltidsarbetande. När så är lämpligt kan deltidsarbetande emellertid räknas i förhållande till sin arbetstid, dock så, att om dylika förpliktelser gäller det skydd som nämns i artikel 4 i konventionen, skall de betraktas som heltidsarbetande.

nale, les allocations de chômage versées aux chômeurs qui acceptent temporairement un travail à temps partiel;

c) donnent trop d'importance, dans le calcul des prestations de vieillesse, au revenu réduit résultant du travail à temps partiel effectué seulement durant la période qui précède la retraite.

17. Les employeurs devraient envisager des mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris à des postes qualifiés et à des postes de direction lorsque cela est approprié.

18. (1) Les employeurs devraient, s'il y a lieu, prendre en considération:

a) les demandes de transfert des travailleurs à plein temps à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'entreprise;

b) les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à plein temps qui devient disponible dans l'entreprise.

(2) Les employeurs devraient, en temps opportun, fournir aux travailleurs des informations sur les postes à temps partiel et à plein temps disponibles dans l'établissement de façon à faciliter les transferts d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel ou vice versa.

19. Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement, sans préjudice de la possibilité de procéder, conformément à la législation et à la pratique nationales, à des licenciements pour d'autres raisons telles que celles qui peuvent résulter des nécessités du fonctionnement de l'établissement considéré.

20. Lorsque les conditions nationales ou la situation de l'établissement le permettent, le transfert d'un travailleur à un travail à temps partiel dans des cas justifiés, comme une grossesse ou la nécessité de prendre soin d'un jeune enfant ou d'un membre handicapé ou malade de sa famille directe, ainsi que son retour ultérieur à un travail à plein temps devraient être rendus possibles s'il le demande.

21. Lorsque les obligations faites aux employeurs sont déterminées par le nombre de travailleurs qu'ils emploient, les travailleurs à temps partiel devraient être comptés comme des travailleurs à plein temps. Toutefois, les travailleurs à temps partiel pourront, s'il y a lieu, être comptés à proportion de leur durée du travail, étant entendu que, lorsque les

22. Det bör spridas information om skyddsåtgärder som gäller deltidsarbete och om praktiska arrangemang för olika scheman för deltidsarbete.

obligations en question se rapportent à la protection visée à l'article 4 de la convention, ils devraient être comptés comme des travailleurs à plein temps.

22. Des informations devraient être diffusées sur les mesures protectrices qui s'appliquent au travail à temps partiel ainsi que sur les modalités pratiques des diverses formes de travail à temps partiel.