

Regeringens proposition till Riksdagen med anledning av konventionen om revidering av den konvention om skydd vid havandeskap och barnsbörd (reviderad, 1952) som Internationella arbetskonferensen har antagit vid sitt 88:e möte

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

Internationella arbetsorganisationens (ILO) allmänna konferens, Internationella arbetskonferensen, antog år 2000 ILO:s konvention nr 183 om skydd vid havandeskap och barnsbörd samt rekommendation nr 191 som ansluter sig till 2000 års konvention.

Konventionen gäller alla kvinnliga arbetstagare som är gravida eller som nyligen har nedkommit. Avsikten med konventionen är att garantera att gravida eller ammande kvinnor inte blir tvungna att utföra arbete som kan vara skadligt för moderns eller barnets hälsa. Konventionen innehåller bestämmelser om hälsoskydd, moderskapsledighet, ledighet vid sjukdom eller komplikationer, kontanta förmåner och ledighet på grund av amning. Konventionen innehåller dessutom bestämmelser som gäller anställningsskydd och icke-diskriminering.

Den rekommendation som kompletterar konventionen innehåller mera detaljerade anvisningar.

I det här skedet föreslås att konventionen inte

skall godkännas, eftersom det finns legislativa hinder för en ratificering av konventionen. De bestämmelser som konventionen innehåller i fråga om den obligatoriska perioden för moderskapsledighet, fastställandet av nivån på kontanta förmåner som betalas ut till följd av moderskap, rätten att återgå till samma anställning eller en likvärdig anställning med lika stor lön då moderskapsledigheten upphör samt bestämmelserna om amningspauser eller minskning av den dagliga arbetstiden för amning och bestämmelserna om att dessa skall räknas som avlönad arbetstid förutsätter, för att vår lagstiftning skall uppfylla bestämmelserna i konventionen, att den nuvarande lagstiftningen ses över.

Rekommendation nr 191, som kompletterar konventionen, meddelas riksdagen för kännedom för att rekommendationen, i den utsträckning det är möjligt och ändamålsenligt, skall beaktas i det framtida lagstiftningsarbetet.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Beredningen av propositionen

Internationella arbetskonferensen antog 1999

en resolution, där det konstaterades att det finns anledning att revidera 1952 års konvention nr 103 och rekommendation nr 95 om skydd vid havandeskap och barnsbörd. Konvention nr 103 har visat sig snäv i fråga om sitt tillämpningsområde och den har inte innehållit bestämmelser om hälso- och sjukvård. Till följd av detaljerade bestämmelser som begränsade ratificeringsmöjligheterna har bara 39 av ILO:s medlemsstater i praktiken ratificerat konventionen, vilket för sin del indikerade ett konkret reformbehov. Syftet med reformen har varit att konventionen skall göras så flexibel att principerna i den skall kunna godkännas i både utvecklade och mindre utvecklade länder.

ILO:s konvention nr 183 om skydd vid havandeskap och barnsbörd samt den till konventionen anslutna rekommendationen nr 191 antogs med rösterna 304-22-116 vid Internationella arbetskonferensen i juni 2000. När konventionen utarbetades beaktades följande internationella konventioner relaterade till skydd vid havandeskap och barnsbörd: Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna (1948), FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (1979), FN:s konvention om barnets rättigheter (1989), Pekingdeklarationen och handlingsplanen (1995), ILO:s deklaration om kvinnliga arbetstagares jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling (1975), ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och dess uppföljning (1998), internationella konventioner och rekommendationer som syftar till att garantera jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling för manliga och kvinnliga arbetstagare samt konventionen om arbetstagare med familjeansvar (1981).

Följande myndigheter och organisationer har yttrat sig om föreliggande regeringsproposition: justitieministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, arbetsministeriet, Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT), Servicearbetsgivarna rf, Kommunala arbetsmarknadsverket, Statens arbetsmarknadsverk, Företagarna i Finland rf, Finlands Fackförbunds

Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf och AKAVA rf.

I arbetsgivarnas centralorganisationers utlåtanden motsätter man sig en ratificering och konstaterar att vissa bestämmelser i konventionen förutsätter lagändringar. I utlåtandena påpekas också att det mål som i rekommendationen angavs beträffande dels moderskapsledighetens längd, dels beaktandet av moderskapsledigheten som anställningstid orsakar tilläggskostnader för arbetsgivarnas del, ifall önskemålet förverkligas. I samma utlåtanden konstaterades också att rekommendationens mål i fråga om höjandet av nivån på de kontanta förmåner så, att förmånsbeloppen motsvarar den fulla förvärvsinkomsten skulle leda till tilläggskostnader för arbetsgivarna.

Löntagarnas centralorganisationer FFC, FTFC och AKAVA förordar att konventionen ratificeras. De anser att en ratificering förutsätter att lagändringar görs endast när det gäller att som arbetstid räkna ammande mödrars amningspauser eller minskning av den dagliga arbetstiden för ammandet av barn.

Arbetsministeriet konstaterar i sitt utlåtande om konvention nr 183 och rekommendation nr 191 att arbetsavtalslagen (55/2001) inte motsvarar de krav som i konventionen om skydd vid havandeskap och barnsbörd anges i fråga om den obligatoriska perioden för moderskapsledighet, kvinnors rätt att efter en moderskapsledighet återgå till arbetet med lika stor lön samt kvinnors rätt till amningspauser eller minskning av den dagliga arbetstiden så, att pauserna eller minskningen av arbetstiden räknas som arbetstid och ersätts som sådan.

Social- och hälsovårdsministeriets utlåtande tar fasta på dels det som sagts ovan, dels på storleken av den kontanta förmån som betalas ut för tiden för moderskapsledigheten.

Ministeriet konstaterar att nuvarande praxis inte i alla inkomstklasser uppfyller kraven enligt konventionen. Enligt ministeriets utlåtande motsvarar lagstiftningen i Finland den målsatta nivån enligt rekommendationen, med undantag av det mål som innebär att de kontanta förmånerna skall höjas till ett

belopp som fullt motsvarar kvinnans tidigare inkomstnivå.

Finlands ILO-delegation beslöt vid sin behandling av konventionen att föreslå att konventionen inte godkänns i detta skede.

2. Nuläge och konventionens betydelse

Internationella arbetsorganisationens första konvention om skydd vid havandeskap och barnsbörd är från 1919. Konventionen innehöll bestämmelser om moderskapsledighet, kontanta förmåner, hälso- och sjukvård, rätten till arbete och amningspauser under arbetstid. Konventionen från 1919 reviderades 1952, och då antogs konvention nr 103 och rekommendation nr 95 om skydd vid havandeskap och barnsbörd. Finland har inte ratificerat konventionen i fråga.

Efter 1952 har kvinnornas sysselsättningssituation förändrats på många sätt. Kvinnorna deltar i arbetslivet och försörjningen av familjen i allt högre grad under hela sin fertila ålder, och av den anledningen har skyddet vid havandeskap och barnsbörd fått ökad betydelse. Konvention nr 103 från år 1952, som gäller skydd vid havandeskap och barnsbörd, förmår inte i tillräckligt hög grad skydda förvärvsarbetande gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn och konventionen garanterar inte dessa kvinnors möjlighet att återgå till arbetet efter förlossningen. I jämförelse med konvention nr 103 innebär den nu reviderade konventionen nr 183 framför allt ett vidare tillämpningsområde och reviderade

bestämmelser om kontanta förmåner och finansieringen av dem samt om anställningsskyddet för kvinnor.

I Finland tillämpas lagstiftningen om arbets- och tjänsteförhållanden på alla personer i arbets- och tjänsteförhållanden, oberoende av vilken typ av arbetsuppgifter det är fråga om. Erhållandet av vissa förmåner är beroende av anställningens längd. Lagen om skydd i arbete (299/1958), arbetsavtalslagen (55/2001) och statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal samt de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen innehåller bestämmelser enligt vilka arbetsgivaren vid anordnandet av förhållandena och uppgifterna på arbetsplatsen skall beakta gravida kvinnors särskilda behov. Vid bedömningen av de risker som arbetsförhållandena kan medföra måste man också beakta den eventuella fara som åsamkas arvsmassan eller ett foster. Närmare bestämmelser om detta ingår i statsrådets beslut om avvärjande av risk för genetiska skador och fosterskador samt fara för fortplantningen som orsakas i arbete (1043/1991).

Trots att lagstiftningen i Finland uppfyller bestämmelserna i konventionen när det gäller moderskapsledighetens längd, anställningsskyddet, sjukledighet, icke-diskriminering samt hälso- och sjukvårdstjänster, innehåller konventionen vissa bestämmelser som skulle förutsätta att lagstiftningen ses över. Lagstiftningen i Finland uppfyller till största delen också de mål som anges i rekommendationen. Ett undantag är dock höjandet av de kontanta moderskapsförmånerna till ett belopp som fullt motsvarar kvinnans förvärvsinkomst.

DETALJMOTIVERING

1. Innehållet i konventionen och rekommendationen

1.1. Konventionen

I artikel 1 definieras uttrycken "kvinna" och "barn". I konventionen avses med uttrycken varje kvinna och varje barn utan någon som

helst åtskillnad.

Enligt artikel 2 punkt 1 skall konventionen tillämpas på alla kvinnliga arbetstagare, inklusive dem som har en atypisk anställning och är beroende av arbetsgivaren. Enligt punkt 2 i artikeln kan en medlemsstat, efter att ha hört de berörda arbetsgivarnas och arbetstagarnas representativa organisationer, helt eller delvis undanta från konventionens

tillämpningsområde begränsade kategorier av arbetstagare när konventionens tillämpning på dessa kategorier skulle förorsaka särskilda problem av betydande art. Enligt punkt 3 i artikeln skall varje medlemsstat, ifall konventionens tillämpningsområde har begränsats, i sin första rapport om tillämpning av konventionen ange de kategorier av arbetstagare som undantagits samt skälen till att de undantagits. I följande rapporter skall medlemsstaten beskriva de åtgärder som vidtagits i syfte att utsträcka konventionens bestämmelser till att omfatta de undantagna kategorierna.

Artikel 3 förpliktar medlemsstaterna att vidta åtgärder för att se till att gravida eller ammande kvinnor inte tvingas att utföra arbete som av den behöriga myndigheten bedömts vara skadligt för moderns eller barnets hälsa, eller då en betydande risk på basis av en utredning bedöms föreligga för moderns eller barnets hälsa.

Artikel 4 punkt 1 innehåller bestämmelser om moderskapsledighet. En kvinna skall, efter företeende av ett intyg som anger havandeskapet och den beräknade tidpunkten för förlossningen, ha rätt till moderskapsledighet om minst 14 veckor. Enligt punkt 2 i artikeln skall ledighetsperiodens längd anges av varje medlemsstat i en deklaration som bifogas statens ratifikation av konventionen. I punkt 3 i artikeln bestäms att medlemsstaterna senare kan lämna en ytterligare deklaration om förlängning av moderskapsledigheten. Med stöd av punkt 4 i artikeln skall moderskapsledigheten innefatta en obligatorisk ledighetsperiod efter förlossningen om minst sex veckor, såvida inte annan överenskommelse träffas på nationell nivå mellan regeringen och arbetsgivarnas och arbetstagarnas representativa organisationer. I punkt 5 i artikeln bestäms att den del av ledigheten som tas ut före födseln skall förlängas med varje sådan period som förflyter mellan den beräknade tidpunkten för förlossningen och den tidpunkt då nedkomsten verkligen inträffat, utan att någon obligatorisk del av ledigheten efter födseln reduceras.

I artikel 5 bestäms om ledighet som skall beviljas före eller efter moderskapsledigheten

i fall av sjukdom, komplikationer eller risk för komplikationer till följd av graviditeten eller förlossningen. Över sådana komplikationer eller komplikationsrisker skall läkarintyg företes. Arten och längden av sådan ledighet kan specificeras i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

Artikel 6 innehåller bestämmelser om de kontanta förmåner och andra förmåner som skall betalas ut för tiden för moderskapsledighet. Enligt punkt 1 i artikeln skall kontanta förmåner, i enlighet med nationella lagar och föreskrifter, beviljas kvinnor som är moderskapslediga eller sjuklediga på grund av havandeskap och barnsbörd. Enligt punkt 2 i artikeln skall de kontanta förmånerna fastställas på en nivå som tillförsäkrar att kvinnan kan försörja sig och sitt barn vid god hälsa och vid en lämplig levnadsstandard. I punkterna 3 och 4 i artikeln bestäms om grunderna för fastställande av kontanta moderskapsförmåner. När kontanta förmåner som betalas ut för en moderskapsledighet grundas på tidigare inkomster skall förmånsbeloppet vara minst två tredjedelar av kvinnans tidigare inkomster eller sådan del av dessa inkomster till vilken hänsyn tas vid beräkningen av förmåner. När andra metoder används, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, för att fastställa förmånsbeloppet skall beloppet vara likvärdigt med det genomsnittliga belopp som kan räknas ut på grundval av inkomsterna. Punkt 5 i artikeln förpliktar medlemsstaterna att säkerställa att villkoren för att vara berättigad till kontanta förmåner kan uppfyllas av en stor majoritet av de kvinnor som omfattas av konventionen. Enligt punkt 6 i artikeln skall en kvinna, om hon inte uppfyller villkoren för att vara berättigad till kontanta förmåner, ha rätt till tillräckliga bidrag från det sociala trygghetssystemet, med förbehåll för den behovsprövning som krävs för sådan hjälp. Enligt punkt 7 i artikeln skall hälsovårdsförmåner tillhandahållas kvinnan och hennes barn i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Dessa förmåner skall omfatta vård före födseln, vid förlossningen och efter födseln, ävensom nödvändig sjukhusvistelse. Punkt 8 i artikeln innehåller

bestämmelser som är avsedda att värna kvinnors situation på arbetsmarknaden. Kontanta förmåner som hänför sig till ledighet på grund av havandeskap eller barnsbörd eller därav följande sjukdom skall tillhandahållas inom ramen för en obligatorisk socialförsäkring eller betalas av allmänna medel eller på ett sätt som fastställs i nationell lagstiftning och praxis. En arbetsgivare är inte, såvida han inte har gett sitt särskilda medgivande till detta, ansvarig för de kontanta förmåner som skall betalas för en moderskapsledighetsperiod. Avvikelse från denna bestämmelse kan göras a) när ett sådant ansvar är föreskrivet i nationell lagstiftning eller praxis i en medlemsstat redan före tidpunkten för antagandet av denna konvention av Internationella arbetskonferensen eller b) överenskommelse träffas härom på nationell nivå mellan regeringen och arbetsmarknadsorganisationerna.

Enligt artikel 7 punkt 1 skall sådana medlemsstater, vilkas ekonomiska och sociala trygghetssystem inte är så utvecklade att dessa stater kan bevilja gravida kvinnor förmåner enligt artikel 6 punkterna 3 och 4, dock anses uppfylla kraven i nämnda punkter om kontanta förmåner tillhandahålls till en nivå som inte understiger det belopp som betalas vid sjukdom eller temporär invaliditet i enlighet med nationella lagar och föreskrifter. Punkt 2 i artikeln förutsätter att en medlemsstat som hänvisar till att dess sociala trygghetssystem är otillräckligt utvecklat skall, i sin första rapport om konventionens tillämpning, förklara motiven för fastställandet av förmånernas nivå och beloppet till vilket kontanta förmåner tillhandahålls för moderskapsledighet samt beskriva de åtgärder som staten i fråga vidtagit i syfte att höja nivån för förmånerna. Artiklarna 8 och 9 innehåller bestämmelser om anställningsskyddet.

Enligt artikel 8 punkt 1 skall arbetsgivarna genom lag förbjudas att säga upp en kvinna under hennes havandeskap eller moderskapsledighet eller sådan sjukledighet som beror på havandeskapet eller förlossningen. Uppsägningsförbudet gäller också under en viss period efter moderskapsledigheten, vilken period skall

fastställas i den nationella lagstiftningen. Om uppsägningen grundar sig på andra skäl än havandeskapet eller barnets födelse och dess konsekvenser eller amningen av barnet, är uppsägningen inte förbjuden på basis av konventionen. Arbetsgivaren skall bevisa att uppsägningen inte har samband med havandeskapet eller förlossningen och dess konsekvenser eller amningen av barnet. Enligt punkt 2 i artikeln skall en kvinna då hennes moderskapsledighet upphör vara tillförsäkrad rätt att återgå till samma anställning eller en likvärdig anställning med samma löneförmåner som hon hade innan moderskapsledigheten började.

Artikel 9 punkt 1 förpliktar varje medlemsstat att vidta lämpliga åtgärder för att garantera att mödrar bemöts på ett jämlikt sätt vid tillträde till en anställning, inbegripet – oberoende av artikel 2 punkt 1 – själva anställningen. De åtgärder som avses i punkt 2 i artikeln skall innefatta ett förbud att kräva ett graviditetstest när en kvinna söker en anställning, utom när det är fråga om ett arbete som a) enligt nationell lagstiftning är förbjudet eller för vilket restriktioner råder för gravida eller ammande kvinnor eller ett arbete som b) i betydande grad innebär en risk för kvinnans och barnets hälsa.

Artikel 10 gäller ammande mödrar. Enligt punkt 1 i artikeln skall en kvinna ges rätt till en eller flera dagliga pauser eller en daglig minskning av arbetstiden för att amma sitt barn. Enligt punkt 2 i artikeln skall den period under vilken amningspauser medges, pausernas antal, pausernas längd och metoderna för minskning av den dagliga arbetstiden fastställas genom nationell lagstiftning. Minskningen av den dagliga arbetstiden eller amningspauserna skall räknas som arbetstid och ersättas som sådan.

Artikel 11 förpliktar medlemsstaterna att periodiskt återkommande, i samråd med arbetsmarknadsorganisationerna, undersöka om det är lämpligt att utsträcka moderskapsledigheten eller att höja det kontanta förmånsbelopp eller den förmånsnivå som avser moderskapsförmånen.

Enligt artikel 12 skall konventionen genomföras genom lagar eller genom kollektivavtal, skiljedomsförfarande,

domstolsbeslut eller på annat sätt i överensstämmelse med nationell praxis.

Artiklarna 13-21 innehåller gängse slutbestämmelser som hör till ILO:s konventioner.

1.2. Rekommendationen

Rekommendation nr 191, som kompletterar konventionen, innehåller kompletterande, detaljerade rekommendationer. Enligt punkt 1 bör medlemsstaterna bemöda sig om att förlänga moderskapsledighetsperioden till 18 veckor. Dessutom bör en förlängning av ledighetsperioden vara möjlig i händelse av flerbarnsfödelse. En kvinna bör ha rätt att välja den tidpunkt, före eller efter barnets födelse, vid vilken hon utnyttjar sådan del av ledigheten som inte är obligatorisk. Enligt punkt 2 bör, då så är möjligt, de kontanta förmåner som en kvinna har rätt till under moderskapsledigheten eller i fall av sjukdom eller komplikationer till följd av graviditeten eller förlossningen höjas till ett belopp som fullt motsvarar kvinnans inkomster före ledigheten eller sådan del av dessa inkomster till vilken hänsyn tas vid beräkningen av förmåner. Punkt 3 innehåller en rekommendation om de hälso- och sjukvårdstjänster som bör ingå i hälsovårdsförmånerna. Enligt punkt 4 bör finansieringen av förmåner på grund av havandeskap och barnsbörd skötas så, att grunden för försäkringsavgiften är oberoende av den försäkrades kön och att avgiften inbetalas för samtliga anställda män och kvinnor utan hänsyn till kön. Enligt punkt 5 bör en kvinna ha rätt att återgå till sin tidigare befattning eller en likvärdig befattning med samma lön då hennes moderskapsledighet upphör. Tiden för moderskapsledighet samt ledighetsperiod till följd av sjukdom, komplikationer eller risk för komplikationer bör enligt punkt 5 betraktas som tjänstgöringstid vid bestämmandet av kvinnans rättigheter. Punkt 6 innehåller rekommendationer om de åtgärder genom vilka gravida eller ammande kvinnors skydd i arbetet kan främjas. Punkterna 7-9 i rekommendationen gäller anordnandet av amningspauser och

möjligheter till en minskning av arbetstiden för ammande mödrar. Punkt 10 gäller familjeledigheter.

2. Konventionen och rekommendationen i förhållande till lagstiftningen i Finland

2.1. Konventionen

Artiklarna 1 och 2 gällande konventionens tillämpningsområde är inte problematiska med tanke på lagstiftningen i Finland.

Enligt artikel 1 avses, vid tillämpningen av konventionen, med uttrycket "kvinna" varje kvinna och med uttrycket "barn" varje barn utan åtskillnad.

Artikel 2 punkt 1 förpliktar medlemsstaterna att tillämpa konventionen på alla kvinnliga arbetstagare, på kvinnor i arbets- och tjänsteförhållande samt på kvinnor som har en atypisk anställning och är beroende av arbetsgivaren. Också med detta arbete avses arbete som utförs i arbets- och tjänsteförhållande. Konventionen omfattar inte de kvinnor som arbetar som företagare. Punkt 2 i artikeln berättigar medlemsstaterna att från konventionens tillämpningsområde undanta begränsade kategorier av arbetstagare när en tillämpning på dessa kategorier skulle förorsaka särskilda problem. Förfarandet förutsätter konsultationer med de berörda arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer. Punkt 3 i artikeln förpliktar medlemsstaterna att i sin första rapport om tillämpning av konventionen ange de kategorier av arbetstagare som undantagits samt skälen till att de undantagits. I följande rapporter skall medlemsstaterna beskriva de åtgärder som vidtagits i syfte att utsträcka konventionens bestämmelser till att omfatta också de undantagna kategorierna.

I Finland tillämpas lagstiftningen om arbets- och tjänsteförhållanden på alla personer i arbets- och tjänsteförhållande, oberoende av arbetets eller uppgiftens art. Erhållet av vissa förmåner är beroende av anställningsförhållandets längd. Det finns inget behov av att undanta någon kategori från konventionens tillämpningsområde. Lagstiftningen i Finland motsvarar innehållet

i artikeln.

Artikel 3 gäller hälsoskyddet. Enligt artikeln skall varje medlemsstat, efter att ha hört arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer, vidta åtgärder för att se till att gravida eller ammande kvinnor inte tvingas att utföra arbete som av den behöriga myndigheten bedömts vara skadligt för moderns eller barnets hälsa eller då en risk bedöms föreligga för moderns eller barnets hälsa.

I Finland innehåller lagen om skydd i arbete, arbetsavtalslagen, statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal och det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet bestämmelser om gravida kvinnors särskilda behov.

Enligt 9 § lagen om skydd i arbete skall arbetsgivaren iaktta allt som med hänsyn till arbetstagarens personliga förutsättningar skäligen kan krävas för att skydda arbetstagaren mot olycksfall i arbetet eller av arbetet förorsakad ohälsa. Vid bedömningen av riskfaktorer som beror på arbetsförhållandena skall även eventuell risk för genetisk skada eller fosterskada beaktas. Närmare bestämmelser om detta ingår i statsrådets beslut om avvärjande av risk för genetiska skador och fosterskador samt fara för fortplantningen som orsakas i arbete.

Enligt 2 kap. 3 § 2 mom. arbetsavtalslagen skall arbetsgivaren i fråga om en gravid arbetstagare, ifall arbetsuppgifterna eller arbetsförhållandena äventyrar arbetstagarens eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av arbetstagarens arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Om lämpliga uppgifter inte finns har arbetstagaren rätt till särskild moderskapsledighet enligt arbetsavtalslagen och särskild moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen (364/1963).

Bestämmelsen gäller alla sådana riskfaktorer som orsakar problem för en gravid arbetstagares hälsa eller för hennes foster.

Enligt statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal skall, om en gravid arbetstagare i arbetet eller på arbetsplatsen utsätts för förhållanden som är förknippade

med kemiska ämnen, strålning eller smittsamma sjukdomar och som kan vara till fara för fostrets utveckling eller havandeskapet, denna arbetstagare om möjligt förflyttas till andra för henne lämpliga uppgifter till dess moderskapsledigheten börjar, om inte den faktor som orsakar fara kan elimineras i förhållandena på arbetsplatsen. Om något annat arbete inte kan ordnas har arbetstagaren rätt till särskild moderskapsledighet.

Inom den kommunala sektorn ingår bestämmelserna om en tjänsteinnehavares rätt till särskild moderskapsledighet i tjänstekollektivavtalen. Lagstiftningen i Finland uppfyller kravet i artikeln.

Enligt artikel 4 punkt 1 har en kvinna som företer ett lämpligt intyg över sin graviditet rätt till en moderskapsledighet om minst 14 veckor.

I Finland är moderskapsledigheten i enlighet med arbetsavtalslagen samt statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal och det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet bunden till den moderskapspenningsperiod som anges i sjukförsäkringslagen. Moderskapsledigheten varar 105 dagar och uppfyller därmed kravet enligt konventionen. Utöver det har barnets föräldrar rätt till en föräldraledighet på 158 dagar som föräldrarna kan dela på det sätt de själva önskar.

Punkt 4 i artikeln gäller den obligatoriska längden i fråga om moderskapsledighet. Moderskapsledigheten skall innefatta en obligatorisk ledighetsperiod efter förlossningen om minst sex veckor, såvida inte annan överenskommelse träffas på nationell nivå mellan regeringen och arbetsgivarnas och arbetstagarnas representativa organisationer.

Enligt 4 kap. 2 § arbetsavtalslagen får arbete inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. För den statliga sektorns del ingår bestämmelsen i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. Inom den kommunala sektorn bestäms den obligatoriska moderskapsledighetsperioden för arbetstagarnas del i enlighet med

arbetsavtalslagen och för deras del som har ett tjänsteförhållande med stöd av lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/1996).

Den obligatoriska längden i fråga om moderskapsledighet grundar sig på en ändring i arbetsavtalslagen som trädde i kraft 1998 och som gjordes med anledning av kravet i artikel 8 punkt 2 i rådets direktiv 92/85/EEG om skydd för gravida, trots att bestämmelserna om ledighetsperiodens längd enligt arbetsavtalslagen redan ansågs uppfylla kravet i direktivet. Genom lagändringen i fråga ändrades bestämmelserna om föräldraledighet och vårdledighet så, att dessa motsvarar rådets direktiv, genom vilket de europeiska arbetsmarknadsorganisationernas avtal om föräldraledighet verkställdes. Trots att lagändringen bereddes i arbetsavtalskommittén där det fanns företrädare för både arbetsgivarnas och arbetstagarnas arbetsmarknadsorganisationer, kan den genom lagstiftningsåtgärder genomförda ändringen dock inte som sådan anses representera en sådan överenskommelse mellan regeringen och arbetsmarknadsorganisationerna som avses i konventionen. Lagstiftningen i Finland motsvarar inte bestämmelserna om en sex veckors obligatorisk ledighet efter förlossningen.

Punkt 5 i artikeln förutsätter att den del av moderskapsledigheten som tas ut före födseln skall förlängas med varje sådan period som förflyter mellan den beräknade tidpunkten för förlossningen och den tidpunkt då nedkomsten verkligen inträffat, utan att någon obligatorisk del av ledigheten efter födseln reduceras. Lagstiftningen i Finland uppfyller kravet enligt punkten.

Artikel 5 gäller den inverkan som en sjukdom till följd av graviditeten eller förlossningen har på moderskapsledigheten. Enligt artikeln skall kvinnan, efter företeende av lämpligt läkarintyg, beviljas ledighet före eller efter moderskapsledigheten i fall av sjukdom, komplikationer eller risk för komplikationer till följd av graviditeten eller förlossningen. Arten och längden av sådan ledighet kan specificeras i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

Med stöd av 2 kap. 11 § arbetsavtalslagen har en arbetstagare rätt till sjukledighet till följd av arbetsoförmåga på grund av sjukdom. Lagrummet tillämpas också på fall där en arbetstagare innan moderskapsledigheten börjar insjuknar till följd av en orsak som beror på havandeskapet. I fråga om en arbetstagare som, då familjeledigheten upphör, är arbetsoförmögen på grund av förlossningen bestäms rätten till sjukledighet likaså enligt ovan nämnda lagrum. Under familjeledighetsperioden grundar sig arbetstagarens rättsliga ställning på bestämmelserna i 4 kap. arbetsavtalslagen och på sjukförsäkringslagens bestämmelser om dagpenning. För den offentliga sektorns del ingår motsvarande bestämmelser i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal och i de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen. Lagstiftningen i Finland motsvarar innehållet i artikeln.

Artikel 6 innehåller bestämmelser om kontanta förmåner som betalas på grund av havandeskap och barnsbörd. Enligt punkterna 1 och 2 skall kontanta förmåner, i enlighet med nationella lagar och föreskrifter, beviljas kvinnor som är frånvarande från arbetet på grund av moderskapsledighet eller på grund av sjukdom eller risk för komplikationer till följd av graviditeten eller förlossningen. De kontanta förmåner skall fastställas på en nivå som tillförsäkrar att kvinnan kan försörja sig och sitt barn vid god hälsa och vid en lämplig levnadsstandard.

Enligt 15 § sjukförsäkringslagen har en försäkrad, som då av en sjukdom förorsakad arbetsoförmåga inträder fyllt minst 16 år, rätt att erhålla dagpenning ifall han inte under den tid av tre månader som omedelbart föregått arbetsoförmågans början av egen förskyllan varit utan eget eller annans arbete. Sjukdagpenningen bestäms på samma sätt som den senare beskrivna moderskapspenningen, dock så, att dagpenning på grundval av sjukdom inte betalas ut om arbetsinkomsterna understiger 5 610 mk per år (år 2001). Enligt 21 § sjukförsäkringslagen har en kvinna rätt att få moderskapspenning om hennes havandeskap har varat minst 154 dagar och hon har varit

bosatt i Finland minst 180 dagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Moderskapspenningen betalas för 105 vardagar. Moderskapspenningsperioden börjar tidigast 50 och senast 30 dagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Sjukdagpenning betalas inte för samma tid som moderskapspenning.

Om moderskapspenningsperioden inte har inletts för moderns vidkommande kan sjukdagpenning betalas ut för moderskapspenningsperiodens "flectid", dvs. för den tid som infaller mellan de 30 och 50 dagarna före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

En kommunal tjänsteinnehavare eller arbetstagare vars tjänsteförhållande eller arbetsförhållande omedelbart innan moderskapsledigheten inleds har pågått utan avbrott under minst två månader är berättigad att få sin lön för moderskapsledighetens 72 första vardagar, förutsatt att moderskapsledigheten har sökts inom utsatt tid och att sökanden för arbetsgivaren uppvisar ett intyg som anger havandeskapet och den sannolika tidpunkten för förlossningen. I annat fall blir det fråga om att följa bestämmelserna i sjukförsäkringslagen. Också inom den privata sektorn har man i fråga om vissa branscher kommit överens om arbetstagarens rätt till lön för moderskapsledighetsperioden eller en del av den. Med avseende på lagstiftningen i Finland föreligger inget hinder för ratificering av punkten i fråga.

Punkterna 3 och 4 i artikeln innehåller bestämmelser om förmånsbeloppet. Förmånsbeloppet skall motsvara minst två tredjedelar av kvinnans tidigare inkomster eller sådan del av dessa inkomster till vilken hänsyn tas vid beräkningen av förmåner. När andra metoder används, i enlighet med nationell lagstiftning, för att fastställa förmånsbeloppet skall beloppet vara likvärdigt med det genomsnittliga belopp som på ovan nämnt sätt kan räknas ut på grundval av inkomsterna.

Enligt lagstiftningen i Finland bestäms nivån för moderskapsförmånerna på basis av de uppgifter om arbetsinkomsten som framgår av beskattningen. Ifall de inkomster som för föregående år har konstaterats i

beskattningen understiger 27 070 mk (år 2001) och kvinnans inkomster inte omedelbart före den beräknade tidpunkten för nedkomsten är väsentligt större, är beloppet av moderskapspenningen 60 mk. Om årsinkomsterna är 5 620 – 146 320 mk är nivån för dagpenningen 70 % av en tredjededel av arbetsinkomsten. Om årsinkomsten överstiger 146 320 mk beaktas 40 % av tredjedelen av skillnaden mellan arbetsinkomsten och nämnda markbelopp. Om årsinkomsten överstiger 225 110 mk beaktas 25 % av tredjedelen av skillnaden mellan arbetsinkomsten och nämnda markbelopp. Beräkningen visar att moderskapsförmånssystemet inte i de högre inkomstklasserna når upp till det krav på en två tredjedelars nivå som förutsatts i konventionen. Eftersom ersättningsprocenten i fråga om de högre inkomstklasserna sjunker kan det konstateras att lagstiftningen i Finland inte uppfyller konventionens krav om den penningmässiga nivån för moderskapsförmånen.

Punkt 5 i artikeln förpliktar medlemsstaterna att säkerställa att villkoren för att vara berättigad till kontanta förmåner kan uppfyllas av en stor majoritet av de kvinnor som omfattas av konventionen.

Angående förutsättningarna för erhållande av de penningmässiga förmåner som betalas ut till följd av moderskap bestäms i 15 och 21 § sjukförsäkringslagen. Innehållet i dessa paragrafer har beskrivits ovan i samband med redogörelsen för punkterna 1 och 2 i denna artikel. Under 1999 betalades föräldrapenning till 97 883 mödrar. Av dem var 73 % berättigade till inkomstrelaterad dagpenning och 27 % till minimidagpenning. Lagstiftningen i Finland uppfyller kravet enligt konventionen.

I punkt 6 i artikeln förutsatts att till en kvinna, om hon inte uppfyller villkoren för att vara berättigad till dagpenning enligt nationella lagar och föreskrifter, skall betalas bidrag från det sociala trygghetssystemet, med förbehåll för den behovsprövning som krävs för sådan hjälp.

Enligt lagen om utkomststöd (1412/1997) är utkomststödet en av kommunen beviljad stödform som i sista hand beviljas en person

eller familj och som avser att trygga minst den oundgängliga utkomst som behövs för ett människovärdigt liv samt att främja personens möjligheter att klara sig på egen hand. Utkomststöd kan beviljas var och en som uppfyller kriterierna för erhållande av detta stöd och ingen befolkningsgrupp är undantagen från systemet. Utkomststödet grunddel är avsedd att täcka basutgifterna och med tilläggsdelen täcks, enligt individuell prövning, utgifter till följd av särskilda behov och omständigheter.

Till varje kvinna som är bosatt i Finland och vars havandeskap har varat minst 154 dagar kan betalas moderskapsunderstöd av statsmedel. För att få understödet skall den gravida kvinnan före utgången av den fjärde månaden av havandeskapet genomgå hälsoundersökning på en hälsovårdscentral eller en läkares mottagning. Moderskapsunderstödet ges enligt understödstagarens val ut i form av antingen pengar eller en moderskapsförpackning. Understödet uppgår fr.o.m. den 1 mars 2001 till 832,40 mk / 140 euro. Moderskapsförpackningen innehåller kläder och vårdartiklar för det nyfödda barnet. Lagstiftningen i Finland utgör inte något hinder för att punkt 6 godkänns.

Punkt 7 i artikeln gäller hälsovårdsförmåner. Dessa förmåner skall omfatta sjukhusvistelse vid behov samt vård före födseln, vid förlossningen och efter födseln.

I Finland svarar kommunernas hälsovårdscentraler för befolkningens primärvård. Enligt folkhälsolagen (66/1972) skall hälsovårdscentralerna anordna mödra- och barnrådgivning.

Syftet med mödrarådgivningen är att trygga en så god hälsa som möjligt för den gravida modern, fostret, det nyfödda barnet och hela familjen. På rådgivningen följs de gravida kvinnornas hälsotillstånd vid undersökningar som utförs av läkare och hälsovårdare.

Barnrådgivningen har till uppgift att följa och stödja barnets fysiska, psykiska och sociala utveckling samt att stöda och vägleda familjerna i frågor som gäller föräldraskap och uppfostringsfrågor. Rådgivningen skall vid behov anvisa barnet undersökningar och vård på annat håll. Efter förlossningen blir barnet och familjen klienter vid

hälsovårdscentralens barnrådgivning. När barnet är sju år och börjar skolan överförs det till skolhälsovården. Det system som gäller primärvården i Finland uppfyller konventionens krav i fråga om innehållet i hälsovårdsförmånerna.

Punkt 8 i artikeln förutsätter att kvinnors situation på arbetsmarknaden värnas. Kontanta förmåner som hänför sig till moderskapsledighet eller därav följande ledighet skall tillhandahållas inom ramen för en obligatorisk socialförsäkring eller betalas av allmänna medel eller på ett sätt som fastställs i nationell lagstiftning och praxis. En arbetsgivare skall inte individuellt, såvida han inte har gett sitt särskilda medgivande till detta, ha att svara för de direkta kostnaderna för någon sådan kontant förmån till en kvinna anställd av honom eller henne. Avvikelse från denna bestämmelse kan göras a) när ett sådant ansvar är föreskrivet i nationell lagstiftning eller praxis i en medlemsstat redan före tidpunkten för antagandet av konventionen eller b) en överenskommelse senare träffas härom på nationell nivå mellan regeringen och arbetsmarknadsorganisationerna.

I Finland finansieras moderskapsförmånerna med arbetsgivarnas socialskyddsavgifter samt med avgifter och premier som uppbärs hos arbetstagarna samt, vid behov, med statsmedel. Arbetsgivaren bär inte, med undantag av vad som gäller den lön om vilken överenskommit i ett kollektivavtal, individuellt ansvar för de direkta kostnaderna för sådana kontanta förmåner som i fråga om hans eller hennes kvinnliga anställda uppkommer till följd av moderskapsledighet eller därav följande ledighet. Lagstiftningen i Finland utgör inte något hinder för att punkt 8 godkänns.

Med anledning av artikel 7 kan det konstateras att Finlands sociala trygghetssystem inte kan betraktas som otillräckligt utvecklat enbart på den grund att nivån på de kontanta förmåner som till följd av moderskap betalas ut till personer i de högre inkomstklasserna inte uppfyller kraven i punkterna 3 och 4 i artikel 6.

I artikel 8 punkt 1 förutsätts att arbetsgivarna genom lag förbjuds att, till följd av skäl som hänför sig till havandeskapet eller barnets

födelse och dess konsekvenser eller amningen av barnet, säga upp en kvinna under hennes graviditet eller moderskapsledighet eller sådan sjukledighet som beror på havandeskap eller barnsbörd. Om uppsägningen grundar sig på andra skäl är uppsägningen inte förbjuden. Om en anställd sägs upp skall arbetsgivaren bevisa att uppsägningen inte har samband med ovan nämnda skäl. Uppsägningsförbudet gäller också under en viss period efter moderskapsledigheten, vilken period skall fastställas i den nationella lagstiftningen.

I 7 kap. 9 § arbetsavtalslagen förbjuds arbetsgivaren att säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet. Om arbetsgivaren säger upp en gravid eller familjeledig arbetstagar, anses uppsägningen ha berott på arbetstagarens graviditet eller familjeledighet, såvida arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan. Enligt arbetsavtalslagen utgör arbetstagarens graviditet eller familjeledighet inte ett hinder för att arbetstagaren sägs upp av någon annan orsak som beror på arbetstagarens person. Uppsägning av en familjeledig arbetstagar av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker är tillåtet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

Motsvarande begränsningar beträffande uppsägningsrätten gäller i fråga om de uppsägningsgrunder som anges i 25 § 5 mom. statstjänstemannalagen (750/1994) och enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet.

I 7 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) förbjuds indirekt och direkt diskriminering på grund av kön. I bestämmelsen konstateras att det med diskriminering avses att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av havandeskap eller barnsbörd. Lagens 8 § gäller diskriminering i arbetslivet. Enligt 8 § 2 mom. 6 punkten skall förbjuden diskriminering anses föreligga om en arbetsgivare säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagar på grund av kön. Bestämmelsen täcker situationer där en arbetsgivare på

grund av orsaker som hänför sig till graviditet eller barnafödelse säger upp en moderskapsledig persons anställningsförhållande då personen i fråga återgått till arbetet.

Vår gällande lagstiftning innehåller ingen särskild bestämmelse om uppsägningskydd i fråga om den period som följer efter en familjeledighet. Upphävandet av ett arbetsförhållande bedöms på grundval av de bestämmelser i arbetsavtalslagen som gäller uppsägning av arbetsavtal och som, enligt 7 kap. 1 §, generellt förutsätter att vägande sakskaal skall föreligga. I 7 kap. 2 § ingår en förteckning med exempel på grunder som åtminstone inte kan anses som sakliga och vägande uppsägningsgrunder i fall där en arbetstagar sägs upp av orsaker som beror på arbetstagarens person. I praktiken har det inte funnits anledning att i Finland överväga specialbestämmelser gällande uttryckligen den period som följer efter ledigheten på grund av havandeskap och barnsbörd, eftersom vår lagstiftning tryggar arbetstagarens rätt till en lång frånvaro till följd av barnafödelse och eftersom en anställds arbetsförhållande inte får avslutas på den grund att hon begagnar sig av denna rätt. Dessutom förutsätter en uppsägning i alla situationer att ett en saklig och vägande uppsägningsgrund föreligger.

Med stöd av ovan nämnda motiveringar kan det konstateras att de bestämmelser om uppsägningskydd som ingår i lagstiftningen i Finland de facto uppfyller kraven enligt punkten i fråga i konventionen.

Enligt punkt 2 i artikeln skall en kvinna då hennes moderskapsledighet upphör vara tillförsäkrad rätt att återgå till samma anställning eller en likvärdig anställning med samma löneförmåner som hon hade innan moderskapsledigheten började.

Bestämmelsen går längre än 4 kap. 9 § arbetsavtalslagen, som garanterar arbetstagarens rätt att efter familjeledigheter i första hand återvända till sitt tidigare arbete eller, om detta inte är möjligt, att erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet. Om inte heller detta är möjligt skall arbetstagaren erbjudas annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet. Om arbetsgivaren inte kan

erbjuda en arbetstagare som efter en familjeledighet återgår till arbetet något annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet skall arbetsgivaren ytterligare, och om detta är möjligt, före uppsägningen erbjuda något annat arbete eller utbildning på det sätt som bestämmelserna om permittering och uppsägning förutsätter.

Arbetsavtalsagen innehåller dock ingen bestämmelse som ovillkorligen tryggar rätten att efter moderskapsledigheten återgå till arbetet med lika stor lön. Ifall till en arbetstagare när familjeledigheterna upphört inte kan erbjudas samma uppgifter som tidigare, utan det blir fråga om andra uppgifter som överensstämmer med arbetsavtalet, bestäms villkoren för arbetsförhållandet enligt det nya arbetet och i enlighet med arbetsavtalet eller kollektivavtalet. Av detta följer att artikel 8 punkt 2 i konventionen inte kan godkännas utan att lagstiftningen ändras.

Artikel 9 punkt 1 förpliktar medlemsstaterna att vidta lämpliga åtgärder för att garantera att havandeskap eller barnsbörd inte utgör en källa till diskriminering i anställningen, inbegripet tillträde till anställning.

I 2 kap. 2 § arbetsavtalslagen ingår ett allmänt diskrimineringsförbud som tillämpas också när arbetstagare anställs. Enligt 1 mom. i nämnda lagrum får arbetsgivaren inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, nationellt eller etniskt ursprung, sexuell inriktning, språk, religion, åsikt, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. I momentet hänvisas också till lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, som innehåller bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön. Det allmänna diskrimineringsförbudet kompletteras av 3 mom., som förpliktar arbetsgivaren att bemöta arbetstagarna opartiskt, om det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

Enligt 7 § lagen om jämställdhet mellan könen är diskriminering på grund av havandeskap att betrakta som direkt diskriminering på grund av kön. Enligt 8 § 2

mom. 1 punkten i samma lag skall förbjuden diskriminering anses föreligga om en arbetsgivare vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person på grund av havandeskap, barnsbörd eller någon annan orsak på grund av kön eller av en sådan anledning begränsar anställningstidens längd eller dess fortbestånd. Lagstiftningen i Finland utgör inget hinder för att artikel 9 punkt 1 godkänns.

Punkt 2 förutsätter att förbudet mot diskriminering skall innefatta ett förbud, enligt vilket arbetsgivaren inte får kräva ett graviditetstest när en kvinna söker en anställning, utom när så krävs enligt nationella lagar eller föreskrifter i fråga om arbete a) som enligt nationella lagar eller föreskrifter är förbjudet eller för vilket restriktioner råder för gravida eller ammande kvinnor eller b) där en konstaterad eller betydande risk föreligger för kvinnans och barnets hälsa.

Lagstiftningen om skydd i arbete förutsätter att en arbetstagares graviditet skall beaktas vid bedömningen av de riskfaktorer som beror på arbetsmiljöförhållandena. Uppfylldandet av arbetsgivarens förpliktelser kan förutsätta att arbetsgivaren har kännedom om den anställdas graviditet. Utförandet av test kan visa sig nödvändigt i situationer där en person som söker en anställning blir tvungen att arbeta under omständigheter som kan vara ägnade att äventyra en gravid eller ammande kvinnas eller hennes barns hälsa. I statsrådets beslut om avvärjande av risk för genetiska skador och fosterskador samt fara för fortplantningen som orsakas i arbete bestäms att arbetsgivaren skall underrätta arbetstagare om den fara som fostrets utveckling eller graviditeten utsätts för, om det i arbetet används eller förekommer faktorer som kan medföra sådan fara. För att arbetsgivaren skall kunna vidta relevanta skyddsåtgärder måste arbetsgivaren meddela att hon är gravid. Om graviditetstest krävs i samband med en anställningssituation förutsätts förfarandet basera sig på ett till arbetarskyddet relaterat motiv. Om ett sådant motiv inte föreligger anses förfarandet strida mot lagen om jämställdhet mellan kvinnor

och män.

Resultatet av en arbetstagares graviditetstest är en uppgift om hälsotillstånd och därför föreslås att bestämmelser om hanteringen av denna uppgift skall ingå i den lag som kommer att ges om integritetsskydd i arbetslivet. Med hänsyn till lagstiftningen i Finland finns inget hinder för att godkänna punkten i fråga.

Artikel 10 punkt 1 förpliktar medlemsstaterna att garantera kvinnor rätt till en eller flera dagliga pauser eller en daglig minskning av arbetstiden för att amma sitt barn. Enligt punkt 2 skall den period under vilken amningspauser eller minskning av den dagliga arbetstiden medges, pausernas antal, pausernas längd och metoderna för minskning av arbetstiden fastställas genom nationella lagar och praxis. Amningspauserna och minskningen av arbetstiden skall räknas som arbetstid och ersättas som sådan.

Lagstiftningen i Finland innehåller inte bestämmelser om amningspauser. I Finland är moderskapspennings- och föräldrapenningsperioderna samt de på grundval av dessa fastställda ledigheterna så långa, att det inte har funnits behov av att lagstifta om nyligen förlösta kvinnors rätt till amningspauser.

När föräldraledigheten löpt ut kan arbetstagaren komma överens om förkortad arbetstid genom att ta ut partiell vårdledighet. Arbetstagaren har dock inte rätt till lön för den förkortade arbetstiden.

Enligt 15 § arbetstidslagen (605/1996) kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om förkortad arbetstid av s.k. sociala skäl. Arbetsgivaren skall då försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete. Bestämmelsen garanterar dock inte arbetstagaren en ovillkorlig rätt till förkortad arbetstid.

Den bestämmelse i konventionen som gäller beaktandet av pauser eller minskningen av arbetstiden som avlönad och som arbetstid är inte överensstämmande med lagstiftningen i Finland. Enligt 4 § arbetstidslagen inräknas i arbetstiden den tid som används till arbete samt den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen. Dagliga vilotider eller

vilotider som baserar sig på avtal räknas inte in i arbetstiden, om arbetstagaren under dessa tider obehindrat kan avlägsna sig från arbetsplatsen. Om amningspauser och minskningar av arbetstiden skall räknas som avlönad arbetstid förutsätter detta att begreppet arbetstid omprövas och att arbetstidslagen ändras.

Vår nuvarande lagstiftning uppfyller inte till denna del kravet i konventionen.

2.2. Rekommendationen

Lagstiftningen i Finland täcker till stor del målsättningen i rekommendationen. Ett undantag är dock det mål som anges i punkt 2 i rekommendationen och som innebär att de kontanta förmånerna skall höjas till ett belopp som fullt motsvarar kvinnans inkomster före ledigheten eller sådan del av dessa inkomster till vilken hänsyn tas vid beräkningen av förmåner.

I enlighet med det som anförts ovan motsvarar lagstiftningen i Finland inte till alla delar kraven enligt konventionen om en revidering av skyddet vid havandeskap och barnsbörd. Vår lagstiftning uppfyller konventionens krav i fråga om hälsoskyddet, perioden för moderskapsledigheten, ledigheten vid sjukdom, anställningsskyddet, bevisbördan och icke-diskriminering. De bestämmelser i konventionen som gäller den obligatoriska perioden för moderskapsledighet, fastställandet av nivån för den kontanta förmån som betalas ut till följd av havandeskap och barnsbörd, rätten att efter en moderskapsledighet återgå till samma anställning eller en likvärdig anställning med lika stor lön, ordnandet av avlönade amningspauser och avlönad minskning av den dagliga arbetstiden för amning förutsätter dock att den nuvarande lagstiftningen ändras så att den uppfyller kraven i konventionen.

3. Konventionen i förhållande till vissa internationella konventioner

Konvention nr 183 ansluter sig till många sådana internationella konventioner om de mänskliga rättigheterna som har beaktats vid utformandet av konventionen.

I FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948 uppräknas de centrala ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna samt de centrala medborgerliga och politiska rättigheterna. Förklaringen om de mänskliga rättigheterna och de internationella konventionerna om mänskliga rättigheter förpliktar regeringarna att respektera och trygga de mänskliga rättigheterna för de individer som befinner sig i staten i fråga.

Till de centrala konventionerna om mänskliga rättigheter hör Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, som trädde i kraft i Finland 1986 (FördrS 67-68/1986). Syftet med konventionen är att främja att kvinnornas mänskliga rättigheter realiseras på lika villkor.

FN:s konvention om barnets rättigheter förpliktar staterna att garantera barnets utvecklingsbetingelser fullt ut. Konventionen trädde i kraft i Finland 1991 (FördrS 59-60/1991).

Målet med Pekingdeklarationen och handlingsplanen, antagna 1995, är att främja kvinnors grundläggande fri- och rättigheter överallt i världen oberoende av det politiska, ekonomiska och kulturella systemet. Utifrån nämnda handlingsplan bereddes Finlands regerings första jämställdhetsprogram, vars slutrapport blev färdig 1999. Handlingsplanen förpliktar regeringarna att också i framtiden vidta åtgärder som är ägnade att på nationell nivå främja mångformiga rättigheter för kvinnornas del.

Vid utformandet av konventionen beaktades också följande internationella ILO-deklarationer, ILO-konventioner och ILO-rekommendationer som gäller arbetslivet:

I ILO:s deklaration om kvinnliga arbetstagares jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling (1975) krävs att diskrimineringen på grund av kön upphör och att arbetsmiljöförhållandena förbättras för de kvinnliga arbetstagarnas del. Den resolution och det handlingsprogram som grundar sig på deklarationen understryker betydelsen av internationella, nationella och regionala åtgärder när det gäller att främja kvinnornas rättigheter.

Syftet med ILO:s deklaration om

grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet (1998) är att betona betydelsen av de principer som anges i ILO:s grundläggande konventioner och att främja de grundläggande rättigheterna i arbetslivet, oberoende av om medlemsstaterna har ratificerat de grundläggande ILO-konventionerna. Till ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet har kopplats ett uppföljningsförfarande, vars syfte är att sporra medlemsstaterna att främja de grundläggande principerna och rättigheterna.

ILO:s konvention nr 100 gäller frågor angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde. Konventionen förpliktar medlemsstaterna att främja tillämpningen av principen om lika lön för alla arbetstagare genom nationell lagstiftning, i lag fastslagen eller erkänd ordning för bestämmande av lön, kollektivavtal eller genom en kombination av dessa metoder. Finland ratificerade konventionen 1963 (FördrS 9/1963). I rekommendation nr 90, som kompletterar konventionen, behandlas förfaringssätt vid tillämpandet av likalönsprincipen.

ILO:s konvention nr 111 gäller diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning. Konventionen förpliktar medlemsstaterna att utforma och tillämpa en nationell politik, avsedd att genom metoder, anpassade efter landets förhållanden och praxis, främja likställdhet med avseende på möjligheter och behandling i fråga om anställning och yrkesutövning i syfte att avskaffa varje diskriminering i nämnda hänseende. Finland ratificerade konventionen 1970 (FördrS 63/1970). Enligt rekommendation nr 111, som kompletterar konventionen, skall alla ha samma möjligheter och bemötas på samma sätt vid yrkesväglednings- och arbetsförmedlingsverksamheten, utifrån den yrkesutbildning som personen i fråga valt och på det sätt som den individuella lämpligheten förutsätter när det gäller att få ett arbete.

ILO:s konvention nr 156 gäller lika möjligheter och lika behandling för manliga och kvinnliga arbetstagare (arbetstagare med familjeansvar). I konventionen förutsätts att medlemsstaterna i sin nationella politik skall

sträva efter att göra det möjligt för personer med familjeansvar att utöva sin rätt att förvärvsarbeta utan att utsättas för diskriminering och, så långt det är möjligt, utan konflikt mellan yrkesansvar och familjeansvar. Finland ratificerade konventionen 1983 (FördrS 72/1983). Enligt rekommendation nr 165, som kompletterar konventionen, skall medlemsstaterna skrida till åtgärder för att säkerställa att arbetsvillkoren är sådana att de ger personer med familjeansvar möjlighet att sammanjämka skyldigheterna i arbetet med skyldigheterna i fråga om omsorgen om familjen.

De förpliktelser som ingår i ovan nämnda konventioner står inte i strid med konvention nr 183 om skydd vid havandeskap och barnsbörd.

4. Konventionen i förhållande till gemenskapslagstiftningen

Europeiska unionens råd har gett direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, det s.k. mödraskyddsdirektivet. Syftet med direktivet är att främja säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar. Direktivet strävar efter att skydda arbetstagaren i fråga om bl.a. risker och följder som kan påverka amningen. Direktivet innehåller bestämmelser som gäller barnledighet, förbud mot uppsägning och arbetstagarnas rättigheter. Lagstiftningen i Finland motsvarar kraven enligt direktivet. Europeiska unionens råds direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet, det s.k. föräldraledighetsdirektivet, innehåller målsättningen att genom införande av minimiföreskrifter om föräldraledighet göra det möjligt att förena arbetsliv och familjeliv och att främja rätten till lika möjligheter för kvinnor och män. Direktivet innehåller bestämmelser om skyldigheten att erbjuda arbete efter föräldraledighetens utgång. I direktivet bestäms dock inte, på det sätt som förutsatts i artikel 8 punkt 2 i konventionen, om en kvinnas rätt att återgå till arbetet med

samma löneförmåner som hon hade innan moderskapsledigheten började. Enligt direktivet har arbetstagaren rätt att vid föräldraledighetens utgång återgå till sitt arbete eller, om detta är omöjligt, till ett likvärdigt eller likartat arbete som överensstämmer med dennes arbetsavtal eller anställningsförhållande. Arbetslagstiftningen i Finland motsvarar kraven enligt direktivet. Gemenskapslagstiftningen innehåller inte bestämmelser om amningspauser. Rådets direktiv 89/654/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen förutsätter dock att arbetsplatsen är inrättad så, att gravida kvinnor och ammande mödrar skall ha möjlighet att ligga och vila under lämpliga förhållanden. Bestämmelsen har för Finlands del införts i 10 § 3 mom. lagen om skydd i arbete, där det anges att gravida kvinnor skall ha möjlighet att vila.

5. Behandlingen i riksdagen av konventioner och rekommendationer som Internationella arbetskonferensen har antagit

Artikel 19 i Internationella arbetsorganisationens stadga förutsätter att varje medlemsstat inom utsatt tid från avslutandet av den allmänna konferensens sammanträde underställer de av konferensen antagna konventionerna den eller de myndigheter, till vilkas kompetensområde frågan hör, för stiftande av lag eller vidtagande av andra åtgärder. Därför skall konventionen underställas riksdagen för behandling.

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

att riksdagen inte i detta skede godkänner Internationella arbetsorganisationens konvention nr 183, som antagits den 15 juni 2000 vid Internationella arbetskonferensen i Genève och som gäller konventionen om revidering av konventionen om skydd vid havandeskap och barnsbörd (reviderad, 1952), och att Internationella arbetsorganisationens

rekommendation nr 191, som antagits den 15 juni 2000 vid Internationella arbetskonferensen i Genève och som gäller rekommendationen om revidering av rekommendationen om skydd vid

havandeskap och barnsbörd (1952), skall beaktas i det framtida lagstiftningsarbetet i den utsträckning detta är ändamålsenligt och möjligt.

Helsingfors den 1 juni 2001

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister *Tarja Filatov*

(Översättning)

Bilaga

KONVENTION OM REVIDERING

LA CONVENTION NO 183

**AV ILO:S KONVENTION NR 183 OM
SKYDD VID HAVANDESKAP OCH
BARNSBÖRD (REVIDERAD, 1952)**

**CONCERNANT LA RÉVISION DE LA
CONVENTION (RÉVISÉE) SUR LA
PROTECTION DE LA MATERNITÉ,
1952**

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens; som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 30 maj 2000 till sitt 88:e möte; konstaterar att det finns anledning att revidera 1952 års konvention (reviderad, 1952) och rekommendation (1952) om skydd vid havandeskap och barnsbörd i

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 30 mai 2000, en sa quatre-vingt-huitième session; Prenant note de la nécessité de réviser la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, ainsi que la recommandation sur la protection de la

avsikt att ytterligare främja jämställdhet för alla kvinnor i arbetskraften och moderns och barnets hälsa och säkerhet, samt samtidigt erkänna skillnaden i ekonomisk och social utveckling mellan medlemsstaterna, ävensom skillnaden mellan företag, och den utveckling som ägt rum beträffande skydd vid havandeskap och barnsbörd i nationell lagstiftning och praxis;

noterar bestämmelserna i 1948 års Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (1979), FN:s konvention om barnets rättigheter (1989), Pekingdeklarationen och handlingsplanen (1995), ILO:s deklaration om kvinnliga arbetstagares jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling (1975), ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och dess uppföljning (1998), ävensom ILO:s konventioner och rekommendationer som syftar till att garantera jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling för manliga och kvinnliga arbetstagare, i synnerhet konventionen om arbetstagare med familjeansvar (1981);

beaktar kvinnliga arbetstagares omständigheter och att det är nödvändigt att vidta skyddsåtgärder vid havandeskap, vilket är ett gemensamt ansvar för regering och samhället i övrigt; har beslutat att anta vissa förslag om revidering av 1952 års konvention (reviderad, 1952) och rekommendation om skydd vid havandeskap och barnsbörd, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötet dagordning; har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en internationell konvention, och

antar denna den femtonde dagen i juni månad år två tusen följande konvention, som kan kallas 2000 års konvention om skydd vid havandeskap och barnsbörd.

maternité, 1952, afin de promouvoir davantage l'égalité de toutes les femmes qui travaillent ainsi que la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant, et afin de reconnaître la diversité du développement économique et social des Membres ainsi que la diversité des entreprises et le développement de la protection de la maternité dans les législations et les pratiques nationales;

Prenant note des dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989), de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (1995), de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses de l'Organisation internationale du Travail (1975), de la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998) ainsi que des conventions et recommandations internationales du travail qui visent à garantir l'égalité de chances et de traitement aux travailleurs et aux travailleuses, en particulier la convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;

Tenant compte de la situation des femmes qui travaillent et prenant acte de la nécessité d'assurer la protection de la grossesse, en tant que responsabilité partagée des pouvoirs publics et de la société;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention (révisée) et de la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, 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 quinzième jour de juin deux mille, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la protection de la maternité, 2000.

TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Artikel 1

I denna konvention avses med uttrycket ”kvinna” varje kvinna utan någon som helst åtskillnad och med uttrycket ”barn” varje barn utan någon som helst åtskillnad.

Artikel 2

1. Denna konvention skall tillämpas på alla kvinnliga arbetstagare, inklusive dem som har en atypisk anställning och är beroende av arbetsgivaren.
2. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention kan likväl, efter att ha hört de av arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer som är representativa för arbetstagare som omfattas av denna konventions tillämpningsområde, helt eller delvis undanta från konventions tillämpningsområde begränsade kategorier av arbetstagare när dess tillämpning på dessa kategorier skulle förorsaka särskilda problem av betydande art.
3. Varje medlemsstat, som utnyttjar den möjlighet som erbjuds i föregående punkt, skall i sin första rapport om tillämpning av konventionen enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga ange de kategorier av arbetstagare som undantagits samt skälen till att de undantagits. I följande rapporter skall medlemsstaten beskriva de åtgärder som vidtagits i syfte att fortlöpande utsträcka konventionens bestämmelser till att omfatta dessa kategorier.

HÄLSOSKYDD

Artikel 3

Varje medlemsstat skall, efter att ha hört arbetsgivarnas och arbetstagarnas representativa organisationer, vidta lämpliga åtgärder för att se till att gravida eller ammande kvinnor inte tvingas att utföra arbete som av den behöriga

CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Aux fins de la présente convention, le terme “femme” s'applique à toute personne du sexe féminin, sans discrimination quelle qu'elle soit, et le terme “enfant” à tout enfant, sans discrimination quelle qu'elle soit.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant.
2. Toutefois, un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière.
3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer les catégories de travailleurs ainsi exclues et les raisons de leur exclusion. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises afin d'étendre progressivement les dispositions de la convention à ces catégories.

PROTECTION DE LA SANTÉ

Article 3

Tout Membre doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme

myndigheten bedömts vara skadligt för moderns eller barnets hälsa, eller då en betydande risk på basis av en utredning bedöms föreligga för moderns eller barnets hälsa.

préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant.

MODERSKAPSLEDIGHET

Artikel 4

1. Efter företeende av läkarintyg eller annat lämpligt intygande, som det reglerats i nationell lagstiftning och praxis, som anger den beräknade tidpunkten för förlossningen skall en kvinna som omfattas av denna konvention äga rätt till moderskapsledighet om minst 14 veckor.

2. Ledighetsperiodens längd skall anges av varje medlemsstat i en deklaration som bifogas dess ratifikation av denna konvention.

3. Varje medlemsstat skall senare lämna Internationella arbetsbyråns generaldirektör en ytterligare deklaration om förlängning av moderskapsledigheten.

4. Med vederbörlig hänsyn till behovet att skydda moderns och barnets hälsa skall sådan ledighet innefatta en obligatorisk ledighetsperiod efter förlossningen om minst sex veckor, såvida inte annan överenskommelse träffas på nationell nivå mellan regeringen och arbetsgivarnas och arbetstagarnas representativa organisationer.

5. Den del av ledigheten som tas ut före födseln skall förlängas med varje sådan period som förflyter mellan den beräknade tidpunkten för förlossningen och den tidpunkt då nedkomsten verkligen inträffat, utan att någon obligatorisk del av ledigheten efter födseln reduceras.

LEDIGHET VID SJUKDOM ELLER KOMPLIKATIONER

Artikel 5

CONGÉ DE MATERNITÉ

Article 4

1. Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, indiquant la date présumée de son accouchement, toute femme à laquelle la présente convention s'applique a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins.

2. La durée du congé mentionnée ci-dessus doit être spécifiée par le Membre dans une déclaration accompagnant la ratification de la présente convention.

3. Tout Membre peut, par la suite, déposer auprès du Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration étendant la durée du congé de maternité.

4. Compte dûment tenu de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, le congé de maternité doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement, à moins qu'à l'échelon national, il n'en soit convenu autrement par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

5. La durée du congé de maternité prénatal doit être prolongée par un congé équivalant à la période écoulée entre la date présumée et la date effective de l'accouchement, sans réduction de la durée de tout congé postnatal obligatoire.

CONGÉ EN CAS DE MALADIE OU DE COMPLICATIONS

Article 5

Sur présentation d'un certificat médical, un congé doit être accordé, avant ou après la période de congé de maternité, en cas de

Efter företeende av läkarintyg skall ledighet beviljas före eller efter moderskapsledighet i fall av sjukdom, komplikationer eller risk för komplikationer till följd av graviditeten eller förlossningen. Arten och den längsta tiden för sådan ledighet kan specificeras i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

FÖRMÅNER

Artikel 6

1. Kontanta förmåner skall, i enlighet med nationella lagar och föreskrifter eller på något annat sätt i överensstämmelse med nationell praxis, beviljas kvinnor som är frånvarande från arbetet på grund av sådan ledighet som avses i artiklarna 4 eller 5.
2. Kontanta förmåner skall fastställas på en nivå som tillförsäkrar att kvinnan kan försörja sig och sitt barn vid god hälsa och vid en lämplig levnadsstandard.
3. När kontanta förmåner som utbetalas under sådan ledighet som avses i artikel 4, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, grundas på tidigare inkomster, skall förmånsbeloppet inte understiga två tredjedelar av kvinnans tidigare inkomster eller sådan del av dessa inkomster till vilken hänsyn tas vid beräkningen av förmåner.
4. När andra metoder används, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, för att fastställa de kontanta förmåner som utbetalas under sådan ledighet som avses i artikel 4, skall förmånsbeloppet vara likvärdigt med det genomsnittliga belopp som blir följderna av tillämpningen av bestämmelserna i föregående punkt.
5. Varje medlemsstat skall säkerställa att villkoren för att vara berättigad till kontanta förmåner kan uppfyllas av en stor majoritet av de kvinnor som omfattas av denna konvention.
6. När en kvinna inte uppfyller villkoren för att vara berättigad till kontanta förmåner enligt nationella lagar och föreskrifter eller på något annat sätt i enlighet med nationell

maladie, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La nature et la durée maximale de ce congé peuvent être précisées conformément à la législation et à la pratique nationales.

PRESTATIONS

Article 6

1. Des prestations en espèces doivent être assurées, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé visé aux articles 4 ou 5.
2. Les prestations en espèces doivent être établies à un niveau tel que la femme puisse subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable.
3. Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées sur la base du gain antérieur, le montant de ces prestations ne doit pas être inférieur aux tiers du gain antérieur de la femme ou du gain tel que pris en compte pour la calcul des prestations.
4. Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées par d'autres méthodes, le montant de ces prestations doit être du même ordre de grandeur que celui qui résulte en moyenne de l'application du paragraphe précédent.
5. Tout Membre doit garantir que les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces puissent être réunies par la grande majorité des femmes auxquelles la présente convention s'applique.
6. Lorsqu'une femme ne remplit pas les conditions prévues par la législation nationale ou prévues de toute autre manière qui soit conforme à la pratique nationale pour bénéficier des prestations en espèces, elle a droit à des prestations appropriées financées par les fonds de l'assistance

praxis, skall hon ha rätt till tillräckliga bidrag från det sociala trygghetssystemet, med förbehåll för den behovsprövning som krävs för sådan hjälp.

7. Hälsovårdsförmåner skall tillhandahållas kvinnan och hennes barn i enlighet med nationella lagar och föreskrifter eller på något annat sätt i enlighet med nationell praxis. Sådana förmåner skall omfatta vård före födseln, vid förlossning och efter födseln, ävensom nödvändig sjukhusvistelse.

8. För att värna kvinnors situation på arbetsmarknaden skall förmåner under sådan ledighet som avses i artiklarna 4 och 5 tillhandahållas inom ramen för en obligatorisk socialförsäkring eller betalas av allmänna medel eller på sätt som fastställs i nationell lagstiftning och praxis. En arbetsgivare skall inte individuellt ha att svara för de direkta kostnaderna för någon sådan kontant förmån till en kvinna anställd av honom eller henne utan den arbetsgivarens särskilda medgivande utom när

a) sådan är föreskriven i nationell lagstiftning eller praxis i en medlemsstat vid tidpunkten för antagandet av denna konvention av Internationella arbetskonferensen, eller

b) överenskommelse senare träffas härom på nationell nivå mellan regeringen och de representativa organisationerna för arbetsgivare och arbetstagare.

Artikel 7

1. En medlemsstat vilkens ekonomiska och sociala trygghetssystem är otillräckligt utvecklade skall anses uppfylla artikel 6, punkterna 3 och 4, om kontanta förmåner tillhandahållas till en nivå som inte understiger det belopp som betalas vid sjukdom eller temporär invaliditet i enlighet med nationella lagar och föreskrifter.

2. En medlemsstat som begagnar sig av den möjlighet som lämnas i föregående punkt skall i sin första rapport om denna konventions tillämpning enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga

social, sous réserve du contrôle des ressources requis pour l'octroi de ces prestations.

7. Des prestations médicales doivent être assurées à la mère et à son enfant, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale. Les prestations médicales doivent comprendre les soins périnataux, les soins liés à l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

8. Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, les prestations afférentes au congé visé aux articles 4 et 5 doivent être assurées par une assurance sociale obligatoire ou par prélèvement sur des fonds publics ou d'une manière déterminée par la législation et la pratique nationales. L'employeur ne doit pas être tenu personnellement responsable du coût direct de toute prestation financière de ce genre, due à une femme qu'il emploie, sans y avoir expressément consenti, à moins:

a) que cela ait été prévu par la pratique ou par la législation en vigueur dans l'Etat Membre avant l'adoption de la présente convention par la Conférence internationale du Travail; ou

b) qu'il en soit ainsi convenu ultérieurement au niveau national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Article 7

1. Tout Membre dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés est réputé donner effet à l'article 6, paragraphes 3 et 4, si les prestations en espèces sont d'un taux au moins égal à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire prévu par la législation nationale.

2. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit en expliquer les raisons et préciser le taux auquel les prestations en espèces sont versées, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

förklara motiven därför och ange den nivå till vilken kontanta förmåner tillhandahålls. I sina påföljande rapporter skall medlemsstaten beskriva de åtgärder som vidtagits i syfte att successivt höja förmånsbeloppet.

ANSTÄLLNINGSSKYDD OCH FÖRBUD MOT DISKRIMINERING

Artikel 8

1. Det skall vara förbjudet för en arbetsgivare att säga upp en kvinna under hennes havandeskap eller sådan ledighet som avses i artiklarna 4 eller 5 eller under en period efter hennes återgång till arbetet, vilken skall fastställas i nationella lagar eller föreskrifter, utom av skäl som saknar samband med havandeskapet eller barnets födelse och dess konsekvenser eller amningen av barnet. Det skall åligga arbetsgivaren att bevisa att skälen för avskedande inte har samband med havandeskapet eller förlossningen och dess konsekvenser eller amningen av barnet.
2. En kvinna skall vara tillförsäkrad rätt att återgå till samma anställning eller en likvärdig anställning med samma lön då hennes ledighet på grund av havandeskap och barnsbörd upphör.

Artikel 9

1. Varje medlemsstat skall vidta lämpliga åtgärder för att garantera att havandeskap eller barnsbörd inte utgör en källa till diskriminering i anställningen, inbegripet – oberoende av artikel 2, punkt 1 – tillträde till anställning.
2. De åtgärder som avses i föregående punkt skall innefatta ett förbud att kräva ett graviditetstest eller ett intyg om ett sådant test när en kvinna söker en anställning, utom när så erfordras enligt nationella lagar eller föreskrifter i fråga om arbete.
 - a) som är förbjudet eller för vilket restriktion råder för gravida eller ammande kvinnor enligt nationella lagar eller

Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises en vue de relever progressivement ce taux.

PROTECTION DE L'EMPLOI ET NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé visé aux articles 4 ou 5, ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur.
2. A l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.

Article 9

1. Tout Membre doit adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi et ce, nonobstant l'article 2, paragraphe 1.
2. Les mesures auxquelles se réfère le paragraphe précédent comprennent l'interdiction d'exiger d'une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non de l'état de grossesse, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui:
 - a) sont interdits, totalement ou partiellement, en vertu de la législation nationale, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent; ou
 - b) comportent un risque reconnu ou

föreskrifter, eller
b) där en konstaterad eller betydande risk föreligger för kvinnans och barnets hälsa.

AMMANDE MÖDRAR

Artikel 10

1. En kvinna skall ges rätt till en eller flera dagliga pauser eller en daglig minskning av arbetstiden för att amma sitt barn.

2. Den period under vilken amningspauser eller minskning av den dagliga arbetstiden medges, pausernas antal, pausernas längd och metoderna för minskning av den dagliga arbetstiden skall fastställas genom nationella lagar och praxis. Dessa pauser eller minskningen av den dagliga arbetstiden skall räknas som arbetstid och ersättas som sådan.

PERIODISK ÖVERSYN

Artikel 11

Varje medlemsstat skall periodiskt återkommande, i samråd med de representativa organisationerna för arbetsgivare och arbetstagare, undersöka om det är lämpligt att utsträcka den ledighet som avses i artikel 4 eller höja det kontanta förmånsbelopp eller den förmånsnivå som avses i artikel 6.

GENOMFÖRANDE

Artikel 12

Denna konvention skall genomföras genom lagar eller föreskrifter, i den mån den inte genomförs på annat sätt såsom genom kollektivavtal, skiljedomsförfarande, domstolsbeslut eller på annat sätt i överensstämmelse med nationell praxis.

SLUTBESTÄMMELSER

significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.

MÈRES QUI ALLAIENT

Article 10

1. La femme a le droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant.

2. La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps du travail doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

EXAMEN PÉRIODIQUE

Article 11

Tout Membre doit examiner périodiquement, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, l'opportunité d'étendre la durée du congé prévu à l'article 4 et d'augmenter le montant ou le taux des prestations en espèces visé à l'article 6.

MISE EN ŒUVRE

Article 12

La présente convention doit être mise en œuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il lui serait donné effet par tout autre moyen tel que conventions collectives, sentences arbitrales, décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

DISPOSITIONS FINALES

Article 13

Artikel 13

Denna konvention reviderar 1952 års konvention om skydd vid havandeskap och barnsbörd (reviderad).

Artikel 14

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

Artikel 15

1. Denna konvention skall vara 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 16

1. En medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan säga upp den, sedan tio år har förflutit från den dag då konventionen först träder i kraft, genom en skrivelse som sänds till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. En sådan uppsägning träder inte i kraft 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 nämnda tioårsperioden gör bruk av sin uppsägningsrätt enligt denna artikel, är bunden för en ny tioårsperiod och kan därefter, på de i denna artikel föreskrivna villkoren, säga upp konventionen vid utgången av varje tioårsperiod.

La présente convention révisé la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952.

Article 14

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

Article 15

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 16

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 17

Artikel 17

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

2. När generaldirektören underrättar organisationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikationen i ordningen, skall han fästa medlemsstaternas uppmärksamhet på den dag då konventionen kommer att träda i kraft.

Artikel 18

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 enligt bestämmelserna i föregående artiklar.

Artikel 19

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

Artikel 20

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

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 de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués 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 18

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 19

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 20

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 16 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 16 ovan, om och när den nya konventionen har trätt i kraft,

b) från den dag då den nya 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 har ratificerat den nya reviderade konventionen.

Artikel 21

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

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 21

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

*Bilaga**(Översättning)***REKOMMENDATION****OM REVIDERING AV ILO:S
REKOMMENDATION NRO 191 OM
SKYDD VID HAVANDESKAP OCH
BARNSBÖRD, 1952**

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens, som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrå och samlats där den 30 maj 2000 till sitt 88:e möte;

har beslutat att anta vissa förslag om skydd vid havandeskap och barnsbörd, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning;

har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en rekommendation som kompletterar 2000 års konvention om skydd vid havandeskap och barnsbörd (nedan "konventionen"), och antar denna den femtonde dagen i juni månad år två tusen följande rekommendation, som kan kallas 2000 års rekommendation om skydd vid havandeskap och barnsbörd.

MODERSKAPSLEDIGHET

1. (1) Medlemsstaterna bör bemöda sig om att förlänga den moderskapsledighetsperiod, som avses i artikel 4 i konventionen till minst 18 veckor.

(2) Åtgärder bör vidtas för en förlängning av moderskapsledighet i händelse av flerbarnsfödelse.

(3) Så långt det är möjligt bör åtgärder vidtas för att se till att kvinnan har rätt att fritt välja den tidpunkt, före eller efter barnets födelse, vid vilken hon utnyttjar sådan del av ledigheten som inte är obligatorisk.

RECOMMANDATION NO 191**CONCERNANT LA RÉVISION DE LA
RECOMMANDATION SUR LA
PROTECTION DE LA MATERNITÉ,
1952**

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 30 mai 2000, en sa quatre-vingt-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection de la maternité, 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 la protection de la maternité, 2000 (ci-après dénommée "la convention"),

adopte, ce quinzième jour de juin deux mille, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection de la maternité, 2000.

CONGÉ DE MATERNITÉ

1. (1) Les Membres devraient s'efforcer de porter la durée du congé de maternité visé à l'article 4 de la convention à dix-huit semaines au moins.

(2) Une prolongation du congé de maternité devrait être prévue en cas de naissances multiples.

(3) Autant que possible, des mesures devraient être prises pour que la femme puisse exercer librement son choix en ce qui concerne le moment auquel elle entend prendre la partie non obligatoire de son congé de maternité, avant ou après l'accouchement.

FÖRMÅNER

2. Då så är möjligt, och efter att ha hört arbetsgivarnas och arbetstagarnas representativa organisationer, bör de kontanta förmåner som en kvinna har rätt till under ledighet som avses i artiklarna 4 och 5 i konventionen höjas till ett belopp som fullt motsvarar kvinnans tidigare inkomster eller sådan del av dessa inkomster till vilken hänsyn tas vid beräkningen av förmåner.

3. Så långt det är möjligt bör hälsovårdsförmåner som föreskrivs i artikel 6, punkt 7, i konventionen innefatta:

a) vård som ges på en läkares mottagning, i hemmet eller på sjukhus eller annan sjukvårdsinrättning av en allmänpraktiserande läkare eller en specialist;

b) mödravård som ges av en utbildad barnmorska eller av någon annan mödrahjälp i hemmet eller på sjukhus eller annan hälsovårdsinrättning;

c) vistelse på ett sjukhus eller annan sjukvårdsinrättning;

d) erforderliga farmaceutiska och medicinska förnödenheter, undersökningar och provtagningar ordinerade av en praktiserande läkare eller annan utbildad person, och

e) tandvård och kirurgisk vård.

FINANSIERING AV FÖRMÅNER

4. Avgifter, som påförs enligt en obligatorisk socialförsäkring, som lämnar förmåner vid havandeskap och barnsbörd, och skatter, som betalas på grundval av lönesumman i syfte att tillhandahålla sådana förmåner, bör, vare sig de erläggs av både arbetsgivaren och de anställda eller av arbetsgivaren ensam, inbetalas för samtliga anställda män och kvinnor utan hänsyn till kön.

ANSTÄLLNINGSSKYDD OCH
FÖRBUD MOT DISKRIMINERING

PRESTATIONS

2. Chaque fois que cela est réalisable, les prestations en espèces auxquelles la femme a droit pendant le congé auquel se réfèrent les articles 4 et 5 de la convention devraient être portées, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, à un montant égal à la totalité de son gain antérieur ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.

3. Les prestations médicales visées à l'article 6, paragraphe 7, de la convention devraient, dans la mesure du possible, comprendre:

a) les soins donnés par un médecin généraliste ou spécialiste à son cabinet, à domicile, à l'hôpital ou dans un autre établissement de soins;

b) les soins de maternité donnés par une sage-femme diplômée ou par d'autres services de maternité aussi bien à domicile qu'à l'hôpital ou dans un autre établissement de soins;

c) le séjour dans un hôpital ou un autre établissement de soins;

d) toutes fournitures pharmaceutiques et médicales, analyses et examens nécessaires, lorsqu'ils sont prescrits par un médecin ou une autre personne qualifiée;

e) les soins dentaires et chirurgicaux.

FINANCEMENT DES PRESTATIONS

4. Toute cotisation due dans le cadre d'une assurance sociale obligatoire prévoyant des prestations de maternité et toute taxe calculée sur la base des salaires et perçue aux fins de fournir de telles prestations, qu'elles soient payées conjointement par l'employeur et les salariés ou par l'employeur uniquement, devraient être payées d'après le nombre total de salariés, sans distinction de sexe.

PROTECTION RELATIVE À L'EMPLOI
ET NON-DISCRIMINATION

5. La femme devrait avoir le droit de reprendre son travail au même poste ou à un poste équivalent rémunéré au même taux à

5. En kvinna bör ha rätt att återgå till sin tidigare befattning eller en likvärdig befattning med samma lön då hennes ledighet enligt artikel 5 i konventionen upphör. Tiden för ledighet som avses i artiklarna 4 och 5 i konventionen bör betraktas som tjänstgöringstid vid bestämmandet av hennes rättigheter.

HÄLSOSKYDD

6. (1) Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att se till att en bedömning görs av varje risk på arbetsplatsen med avseende på den gravida eller ammande kvinnans och hennes barns säkerhet och hälsa. Den berörda kvinnan bör ha tillgång till resultatet av bedömningen.

(2) I varje situation som avses i artikel 3 i konventionen eller då en betydande risk har identifierats enligt punkt 1) ovan bör åtgärder vidtas för att, på grundval av ett läkarintyg om så är lämpligt, tillhandahålla ett alternativ till sådant arbete i form av:

- a) eliminering av risken;
- b) anpassning av hennes arbetsförhållanden;
- c) överflyttning till en annan arbetsuppgift, utan förlust av lön, när sådan anpassning inte är möjlig, eller
- d) betald ledighet i enlighet med nationella lagar, föreskrifter eller praxis, när sådan överflyttning inte är möjlig.

(3) Åtgärder som åsyftas i punkt 2) bör i synnerhet vidtas i fråga om:

- a) tungt arbete, som innebär att kvinnan måste lyfta, bära, skjuta eller dra en last;
- b) arbete som innebär exponering för biologiska, kemiska eller fysikaliska agens, vilka utgör en hälsorisk för reproduktionen;
- c) arbete som fordrar särskild ansträngning att hålla balansen;
- d) arbete som innebär fysisk ansträngning på grund av långa perioder av sittande eller stående, extrem temperatur eller vibration.

(4) En gravid eller ammande kvinna bör

l'issue du congé visé à l'article 5 de la convention. La période du congé visé aux articles 4 et 5 de la convention devrait être considérée comme une période de service aux fins de la détermination de ses droits.

PROTECTION DE LA SANTÉ

6. (1) Les Membres devraient prendre des mesures en vue d'assurer l'évaluation de tout risque que peut comporter le lieu de travail pour la sécurité et la santé de la femme enceinte ou qui allaite et de son enfant. Les résultats de cette évaluation devraient être communiqués aux femmes concernées.

(2) Dans toute situation visée à l'article 3 de la convention ou lorsqu'il a été établi qu'il existe un risque significatif tel que visé au sous-paragraphe (1), des mesures devraient être prises afin de fournir, le cas échéant sur présentation d'un certificat médical, une alternative, à savoir:

- a) l'élimination du risque;
- b) l'adaptation de ses conditions de travail;
- c) un transfert à un autre poste, sans perte de rémunération, lorsqu'une telle adaptation n'est pas réalisable;
- d) un congé rémunéré accordé conformément à la législation et à la pratique nationales, lorsqu'un tel transfert n'est pas réalisable.

(3) Les mesures visées au sous-paragraphe 2 devraient être prises en particulier en ce qui concerne:

- a) tout travail pénible obligeant à lever, transporter, tirer ou pousser des charges manuellement;
- b) tout travail exposant la femme à des agents biologiques, chimiques ou physiques susceptibles d'être dangereux pour ses fonctions reproductives;
- c) tout travail faisant particulièrement appel au sens de l'équilibre;
- d) tout travail exigeant un effort physique, du fait d'une station assise ou debout prolongée, de températures extrêmes ou de vibrations.

(4) Une femme enceinte ou qui allaite ne devrait pas être astreinte à un travail de nuit lorsqu'il a été établi par un certificat médical qu'un tel travail est incompatible

inte vara tvungen att utföra nattarbete om ett läkarintyg anger att sådant arbete inte är förenligt med hennes graviditet eller amning.

(5) Kvinnan bör behålla rätten att återgå till sin arbetsuppgift eller en likvärdig arbetsuppgift så snart som det är riskfritt för henne att göra det.

(6) Om det är nödvändigt bör en kvinna ha tillåtelse att lämna sin arbetsplats, efter att ha underrättat sin arbetsgivare, för att genomgå läkarundersökning med anledning av graviditeten.

AMMANDE MÖDRAR

7. Efter företeende av läkarintyg eller annat lämpligt intygande, som det reglerats i nationell lagstiftning och praxis, bör amningspausernas frekvens och längd anpassas till särskilda behov.

8. Då så är möjligt och om arbetsgivaren och den berörda kvinna är överens, bör det vara möjligt att kombinera tiden som anslagits för dagliga amningspauser för att medge en minskning av arbetstiden vid arbetsdagens början eller slut.

9. Då så är möjligt bör åtgärder vidtas för inrättandet av lokaler där amning kan ske under lämpliga hygieniska förhållanden på eller nära arbetsplatsen.

ANNAN FAMILJELEDIGHET

10. (1) I händelse av moderns död före utgången av den moderskapsledighet som följer efter barnets födelse, bör fadern till barnet ha rätt till ledighet från sin anställning under en tid som motsvarar den återstående delen av ledigheten.

(2) I händelse av moderns sjukdom eller sjukhusvistelse efter förlossningen och före utgången av den ledighet vid havandeskap och barnsbörd som följer efter barnets födelse, och då modern inte kan se till barnet, bör fadern till barnet, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, ha rätt till ledighet från sin anställning under en tid som motsvarar den återstående delen av

avec son état.

(5) La femme devrait conserver le droit de reprendre le travail au même poste ou à un poste équivalent, dès que son retour ne comporte plus de risque pour sa santé.

(6) La femme devrait, le cas échéant, avoir la possibilité de s'absenter de son poste de travail, après en avoir informé son employeur, pour se soumettre à des contrôles médicaux en relation avec sa grossesse.

MÈRES QUI ALLAIENT

7. Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, le nombre et la durée des pauses d'allaitement devraient être adaptés aux besoins particuliers.

8. Lorsque cela est réalisable, avec l'accord de l'employeur et de la femme concernée, les pauses quotidiennes d'allaitement devraient pouvoir être prises en une seule fois sous la forme d'une réduction globale de la durée du travail, au début ou à la fin de la journée de travail.

9. Lorsque cela est réalisable, des dispositions devraient être prises en vue de la création de structures pour l'allaitement des enfants dans des conditions d'hygiène adéquates sur le lieu de travail ou à proximité.

TYPES DE CONGÉ APPARENTÉS

10. (1) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé postnatal, le père de l'enfant, s'il est employé, devrait avoir droit à un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal de la mère.

(2) En cas de maladie ou d'hospitalisation de la mère après l'accouchement et avant l'expiration du congé postnatal, et si celle-ci ne peut s'occuper de l'enfant, le père, s'il est employé, devrait bénéficier, pour prendre soin de l'enfant, d'un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal, conformément à la législation et à la pratique nationales.

ledigheten för att se till barnet.

(3) Modern eller fadern till barnet bör ha rätt till föräldraledighet från anställningen under en period efter utgången av moderskapsledigheten.

(4) Den period under vilken föräldraledighet skulle kunna beviljas, ledighetens längd och andra modaliteter, inbegripet utbetalning av föräldrapenningförmåner och användningen och fördelningen av föräldraledighet från anställningen mellan föräldrarna, bör fastställas i nationella lagar och föreskrifter eller på något annat sätt förenligt med nationell praxis.

(5) När nationell lagstiftning och praxis innehåller regler om adoption bör adoptivföräldrar ha tillgång till det skyddssystem som erbjuds i konventionen, i synnerhet beträffande ledighet, förmåner och anställningsskydd.

(3) La femme employée, ou le père de l'enfant s'il est employé, devrait pouvoir bénéficier d'un congé parental pendant une période suivant l'expiration du congé de maternité.

(4) La période pendant laquelle le congé parental pourrait être octroyé, la durée de ce congé et ses autres modalités, y compris le paiement de prestations parentales, ainsi que l'utilisation et la répartition de ce congé entre les parents lorsque les deux sont employés, devraient être déterminées par la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

(5) Lorsque la législation et la pratique nationales prévoient l'adoption, les parents adoptifs devraient avoir accès au système de protection défini par la convention, en particulier pour ce qui est du congé, des prestations et de la protection de l'emploi.