AUGLÝSING

um samþykkt Alþjóðavinnumálastofnunarinnar nr. 156 um jafna möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu: Starfsfólk með fjölskylduábyrgð.

Hinn 22. júní 2000 var framkvæmdastjóra Alþjóðavinnumálastofnunarinnar afhent fullgildingarskjal Íslands vegna samþykktar Alþjóðavinnumálastofnunarinnar nr. 156 um jafna möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu: Starfsfólk með fjölskylduábyrgð, sem gerð var í Genf 23. júní 1981. Alþingi hafði með ályktun 4. maí 2000 heimilað ríkisstjórninni að fullgilda samþykktina. Samþykktin öðlast gildi að því er Ísland varðar 22. júní 2001.

Samþykktin er birt sem fylgiskjal með auglýsingu þessari.

Þetta er hér með gert almenningi kunnugt.

Utanríkisráðuneytinu, 28. júní 2000.

Halldór Ásgrímsson.

Sverrir Haukur Gunnlaugsson.

Fylgiskjal.

Samþykkt nr. 156 um jafna möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu: Starfsfólk með fjölskylduábyrgð.

Allsherjarþing Alþjóðavinnumálastofnunarinnar,

kom saman til 67. þingsetu sinnar í Genf hinn 3. júní 1981 eftir kvaðningu stjórnar Alþjóðavinnumálaskrifstofunnar,

gefur gaum að Fíladelfíuyfirlýsingunni um hlutverk og markmið Alþjóðavinnumálastofnunarinnar sem staðfestir að „allir menn hafi, án tillits til kynþáttar, trúar eða kynferðis, rétt til að vinna að efnahagslegri velsæld sinni og andlegum þroska, frjálsir, á mannsæmandi hátt, við efnahagslegt öryggi og jafna möguleika“,

gefur gaum að orðum yfirlýsingarinnar um jafna möguleika og jafnrétti til handa vinnandi konum og ályktunarinnar um fyrirhugaðar aðgerðir til þess að stuðla að jöfnum möguleikum og jafnrétti til handa vinnandi konum sem gerð var á alþjóðavinnumálaþinginu 1975,

gefur gaum að ákvæðum alþjóðlegra vinnumálasamþykkta og -tilmæla sem miða að því að tryggja jafna möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu, nánar tiltekið samþykktar og tilmæla um jöfn laun frá 1951, samþykktar og tilmæla um misrétti með tilliti til at-

Convention (No. 156) concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June 1981, and

Noting the Declaration of Philadelphia concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation which recognises that "all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity", and

Noting the terms of the Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers and of the resolution concerning a plan of action with a view to promoting equality of opportunity and treatment for women workers, adopted by the International Labour Conference in 1975, and

Noting the provisions of international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, namely the Equal Remuneration Convention and Recommendation, 1951, the Discrimination (Employment

vinnu eða starfa frá 1958 og VIII. kafla tilmæla um þróun mannafla frá 1975,

minnist þess að samþykktin um misrétti með tilliti til atvinnu eða starfa frá 1958 tekur ekki ótvírætt til mismununar á grundvelli fjölskylduábyrgðar og telur að nauðsynlegt sé að setja reglur til viðbótar á þessu sviði,

gefur gaum að orðum tilmæla um atvinnu kvenna með fjölskylduábyrgð frá 1965 og hugleiðir þær breytingar sem orðið hafa síðan þau voru gerð,

gefur gaum að því að gerningar um jafna möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum hafa einnig verið samþykktir af Sameinuðu þjóðunum og öðrum sérstofnunum og minnist sérstaklega fjórtándu málsgreinar formála samnings Sameinuðu þjóðanna frá 1979 um afnám allrar mismununar gagnvart konum, en þar segir að aðildarríkin séu sér „þess meðvitandi að breytinga er þörf á hinu hefðbundna hlutverki karla og kvenna í þjóðfélaginu og fjölskyldunni til að jafna réttindi karla og kvenna fyllilega“,

viðurkennir að vandamál starfsfólks með fjölskylduábyrgð séu þættir víðtækara málefnis er varðar fjölskylduna og samfélagið sem taka beri tillit til í stjórnarstefnu ríkja,

viðurkennir þörfina á því að koma í raun á jöfnum möguleikum og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu sem hafa fjölskylduábyrgð og milli slíks starfsfólks og annars starfsfólks,

telur að mörg þeirra vandamála, sem allt starfsfólk á við að glíma, bitni meira á starfsfólki með fjölskylduábyrgð og viðurkennir þörfina á því að bæta aðstöðu þess bæði með ráðstöfunum sem svara sérstökum þörfum þeirra og ráðstöfunum sem miða að því að bæta aðstöðu starfsfólks almennt,

hefur samþykkt tilteknar tillögur um jafna möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu: Starfsfólk með fjölskylduábyrgð, sem er fimmta mál á dagskrá þingsins,

hefur einsett sér að þessar tillögur verði settar fram í formi alþjóðasamþykktar,

og gerir í dag hinn 23. júní 1981 eftirfarandi samþykkt sem nefna má samþykkt um starfsfólk með fjölskylduábyrgð, 1981:

and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, and Part VIII of the Human Resources Development Recommendation, 1975, and

Recalling that the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, does not expressly cover distinctions made on the basis of family responsibilities, and considering that supplementary standards are necessary in this respect, and

Noting the terms of the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965, and considering the changes which have taken place since its adoption, and

Noting that instruments on equality of opportunity and treatment for men and women have also been adopted by the United Nations and other specialised agencies, and recalling, in particular, the fourteenth paragraph of the Preamble of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979, to the effect that States Parties are "aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and women", and

Recognising that the problems of workers with family responsibilities are aspects of wider issues regarding the family and society which should be taken into account in national policies, and

Recognising the need to create effective equality of opportunity and treatment as between men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers, and

Considering that many of the problems facing all workers are aggravated in the case of workers with family responsibilities and recognising the need to improve the conditions of the latter both by measures responding to their special needs and by measures designed to improve the conditions of workers in general, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts the twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one, the following Convention, which may be cited as the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981:

1. gr.

1. Þessi samþykkt tekur til karla og kvenna í atvinnu sem hafa skyldum að gegna gagnvart eigin börnum á þeirra framfæri, þegar slíkar skyldur takmarka möguleika þeirra til undirbúnings, þátttöku eða frama í atvinnulífinu.

2. Ákvæði þessarar samþykktar skulu einnig taka til karla og kvenna í atvinnu sem hafa skyldum að gegna gagnvart öðrum nánum vandamönnum sem greinilega þarfnast umönnunar þeirra eða forsjár, þegar slíkar skyldur takmarka möguleika þeirra til undirbúnings, þátttöku eða frama í atvinnulífinu.

3. Í þessari samþykkt merkja orðin „barn á framfæri“ og „aðrir nánir vandamenn sem greinilega þarfnast umönnunar eða forsjár“ einstaklinga sem þannig eru skilgreindir í hverju landi með einhverjum þeim hætti sem um getur í 9. gr. þessarar samþykktar.
4. Það starfsfólk, sem 1. og 2. mgr. þessarar greinar taka til, er hér á eftir nefnt „starfsfólk með fjölskylduábyrgð“.

2. gr.

Þessi samþykkt tekur til allra greina atvinnulífsins og allra flokka starfsfólks.

3. gr.

1. Með það fyrir augum að koma í raun á jöfnum möguleikum og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu skal sérhvert aðildarríki setja það markmið í stjórnarstefnu sína að gera einstaklingum með fjölskylduábyrgð, sem eru í atvinnu eða óska að vera það, kleift að framfylgja rétti sínum til þess án þess að verða fyrir mismunun og, að svo miklu leyti sem mögulegt er, án árekstra milli atvinnu þeirra og fjölskylduábyrgðar.
2. Að því er varðar 1. mgr. þessarar greinar merkir orðið „mismunun“ mismunun í atvinnu og starfi eins og það er skilgreint í 1. og 5. gr. samþykktar um misrétti með tilliti til atvinnu eða starfa frá 1958.

4. gr.

Með það fyrir augum að koma í raun á jöfnum möguleikum og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu skulu allar þær ráðstafanir, sem samræmast aðstæðum og möguleikum í viðkomandi landi, gerðar til þess:

Article 1

1. This Convention applies to men and women workers with responsibilities in relation to their dependent children, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.
2. The provisions of this Convention shall also be applied to men and women workers with responsibilities in relation to other members of their immediate family who clearly need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.
3. For the purposes of this Convention, the terms "dependent child" and "other member of the immediate family who clearly needs care or support" mean persons defined as such in each country by one of the means referred to in Article 9 of this Convention.
4. The workers covered by virtue of paragraphs 1 and 2 of this Article are hereinafter referred to as "workers with family responsibilities."

Article 2

This Convention applies to all branches of economic activity and all categories of workers.

Article 3

1. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, each Member shall make it an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged or wish to engage in employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and, to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities.
2. For the purposes of paragraph 1 of this Article, the term "discrimination" means discrimination in employment and occupation as defined by Articles 1 and 5 of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

Article 4

With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, all measures compatible with national conditions and possibilities shall be taken

a. að gera starfsfólki með fjölskylduábyrgð kleift að hagnýta rétt sinn til frjáls vals atvinnu; og
b. að taka tillit til þarfa þeirra að því er varðar starfskjör, vinnuskilyrði og félagslegt öryggi.

5. gr.

Allar þær ráðstafanir, sem samræmast aðstæðum og möguleikum í viðkomandi landi, skulu enn fremur gerðar til þess:

a. að taka tillit til þarfa starfsfólks með fjölskylduábyrgð í skipulagningu sveitarfélaga; og
b. að þróa eða styrkja þjónustu á vegum sveitarfélaga, hvort sem er af hálfu opinberra aðila eða einkaaðila, svo sem barnagæslu og fjölskylduaðstoð.

6. gr.

Hlutaðeigandi stjórnvöld og stofnanir í hverju landi skulu gera viðeigandi ráðstafanir til þess að stuðla að upplýsingum og fræðslu sem leiði til almennari skilnings á meginreglunni um jafna möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu og á vandamálum starfsfólks með fjölskylduábyrgð, og stuðla að því almenningsáliti sem gerir kleift að vinna bug á þessum vandamálum.

7. gr.

Allar þær ráðstafanir, sem samræmast aðstæðum og möguleikum í viðkomandi landi, þar á meðal ráðstafanir á sviði starfsfræðslu og þjálfunar, skulu gerðar til þess að gera starfsfólki með fjölskylduábyrgð kleift að hefja og halda áfram þátttöku í atvinnulífinu, svo og að koma á vinnumarkaðinn á ný eftir fjarveru vegna þessarar ábyrgðar.

8. gr.

Fjölskylduábyrgð sem slík skal ekki vera gild ástæða til uppsagnar starfs.

9. gr.

Ákvæðum þessarar samþykktar má framfylgja með lögum eða reglugerðum, kjarasamningum, starfsreglum, gerðardómum, dómsúrskurðum eða þessum aðferðum sameiginlega, eða með hverjum öðrum þeim hætti sem er í samræmi við landsvenju sem við kann að eiga, að teknu tilliti til aðstæðna í viðkomandi landi.

(a) to enable workers with family responsibilities to exercise their right to free choice of employment; and
(b) to take account of their needs in terms and conditions of employment and in social security.

Article 5

All measures compatible with national conditions and possibilities shall further be taken

(a) to take account of the needs of workers with family responsibilities in community planning; and
(b) to develop or promote community services, public or private, such as child-care and family services and facilities.

Article 6

The competent authorities and bodies in each country shall take appropriate measures to promote information and education which engender broader public understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities, as well as a climate of opinion conducive to overcoming these problems.

Article 7

All measures compatible with national conditions and possibilities, including measures in the field of vocational guidance and training, shall be taken to enable workers with family responsibilities to become and remain integrated in the labour force, as well as to re-enter the labour force after an absence due to those responsibilities.

Article 8

Family responsibilities shall not, as such, constitute a valid reason for termination of employment.

Article 9

The provisions of this Convention may be applied by laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards, court decisions or a combination of these methods, or in any other manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of national conditions.

10. gr.

1. Ákvæði þessarar samþykktar má framkvæma í áföngum ef nauðsyn ber til, að teknu tilliti til aðstæðna í viðkomandi landi. Slík framkvæmd skal þó ávallt ná til alls þess starfsfólks sem 1. mgr. 1. gr. tekur til.

2. Hvert aðildarríki, sem fullgildir þessa samþykkt, skal í fyrstu skýrslu sinni um framkvæmd samþykktarinnar, sem gefin er skv. 22. gr. stofnskrár Alþjóðavinnumálastofnunarinnar, greina frá því hvort og þá að hve miklu leyti það hyggst nýta sér þann möguleika sem veittur er í 1. mgr. þessarar greinar og í síðari skýrslum skal það gera grein fyrir því að hve miklu leyti samþykktinni er komið í framkvæmd eða fyrirhugað er að koma henni í framkvæmd á þennan hátt.

Article 10

1. The provisions of this Convention may be applied by stages if necessary, account being taken of national conditions: Provided that such measures of implementation as are taken shall apply in any case to all the workers covered by Article 1, paragraph 1.
2. Each Member which ratifies this Convention shall indicate in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation in what respect, if any, it intends to make use of the faculty given by paragraph 1 of this Article, and shall state in subsequent reports the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in that respect.

11. gr.

Samtök atvinnurekenda og starfsfólks skulu hafa rétt til þátttöku, á þann hátt sem samrýmist aðstæðum og venju í viðkomandi landi, í mótun og framkvæmd ráðstafana sem miða að því að koma ákvæðum þessarar samþykktar í framkvæmd.

Article 11

Employers' and workers' organisations shall have the right to participate, in a manner appropriate to national conditions and practice, in devising and applying measures designed to give effect to the provisions of this Convention.

12. gr.

Formleg skjöl um fullgildingu þessarar samþykktar skulu send framkvæmdastjóra Alþjóðavinnumálaskrifstofunnar til skráningar.

Article 12

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

13. gr.

1. Þessi samþykkt skal einungis vera bindandi fyrir þau aðildarríki Alþjóðavinnumálastofnunarinnar sem hafa látið framkvæmdastjórann skrá fullgildingar sínar.
2. Hún öðlast gildi tólf mánuðum eftir þann dag er framkvæmdastjórinn hefur skráð fullgildingar tveggja aðildarríkja.

3. Þar eftir öðlast þessi samþykkt gildi að því er sérhvert aðildarríki varðar tólf mánuðum eftir þann dag er fullgilding þess hefur verið skráð.

Article 13

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratifications has been registered.

14. gr.

1. Aðildarríki, sem hefur fullgilt þessa samþykkt, getur sagt henni upp að liðnum tíu árum frá fyrstu gildistöku hennar með tilkynningu sem send skal framkvæmdastjóra Alþjóðavinnumálaskrifstofunnar til skráningar. Slík uppsögn öðlast ekki gildi fyrr en ár er liðið frá skráningardegi hennar.

Article 14

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an Act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation should not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Hvert það aðildarríki, sem fullgilt hefur samþykkt þessa og notfærir sér ekki innan árs frá lokum tíu ára tímabilsins sem um getur í undanfarandi málsgrein rétt þann til uppsetningar sem kveðið er á um í þessari grein, skal bundið af samþykktinni í annað tíu ára tímabil og getur síðan sagt henni upp að liðnu hverju tíu ára tímabili í samræmi við ákvæði þessarar greinar.

15. gr.

1. Framkvæmdastjóri Alþjóðavinnumálaskrifstofunnar skal tilkynna öllum aðildarríkjum Alþjóðavinnumálastofnunarinnar um skráningu allra fullgildinga og uppsagna sem aðildarríki stofnunarinnar hafa sent honum.

2. Þegar framkvæmdastjóri tilkynnir aðildarríkjum stofnunarinnar um skráningu annarrar fullgildingarinnar sem honum hefur borist skal hann vekja athygli þeirra á því hvaða dag samþykktin öðlast gildi.

16. gr.

Framkvæmdastjóri Alþjóðavinnumálaskrifstofunnar skal senda aðalframkvæmdastjóra Sameinuðu þjóðanna til skráningar í samræmi við 102. gr. sáttmála Sameinuðu þjóðanna allar upplýsingar um fullgildingar og uppsagnir sem hann hefur skráð í samræmi við ákvæði undanfarandi greina.

17. gr.

Þegar stjórnarnefnd Alþjóðavinnumálaskrifstofunnar kann að álíta það nauðsynlegt skal hún leggja fyrir allsherjarþing stofnunarinnar skýrslu um framkvæmd þessarar samþykktar og athuga jafnframt hvort æskilegt sé að setja á dagskrá þingsins endurskoðun hennar í heild eða að hluta.

18. gr.

1. Ef þingið gerir nýja samþykkt sem felur í sér endurskoðun þessarar samþykktar í heild eða að hluta og sú samþykkt mælir ekki fyrir á annan veg skal:
   a. fullgilding aðildarríkis á hinni nýju endurskoðuðu samþykkt lögum samkvæmt hafa í för með sér tafarlausa uppsögn þessarar samþykktar, hvað sem ákvæðum 14. gr. hér að framan líður, ef og þegar hin nýja samþykkt öðlast gildi;

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 15

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 16

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 17

At such times as may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 18

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:
   (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the

b. aðildarríkjum ekki heimilt að fullgilda þessa samþykkt eftir að hin nýja endurskoðaða samþykkt öðlast gildi.

2. Þessi samþykkt skal, hvað sem öðru líður, halda gildi sínu eins og hún er að formi og efni að því er varðar þau aðildarríki sem hafa fullgilt hana en ekki hina nýju endurskoðuðu samþykkt.

19. gr.

Hinn enski og franski texti þessarar samþykktar eru jafngildir.

new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 19

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

28. júní 2000 Nr. 21

AUGLÝSING

um samning sem ráð Evrópusambandsins og Ísland og Noregur gera með sér um þátttöku hinna síðarnefndu í framkvæmd, beitingu og þróun Schengen-gerðanna.

Hinn 26. maí 2000 var ráði Evrópusambandsins afhent fullgildingarskjal Íslands vegna samnings sem ráð Evrópusambandsins og lýðveldið Ísland og konungsríkið Noregur gera með sér um þátttöku hinna síðarnefndu í framkvæmd, beitingu og þróun Schengen-gerðanna sem gerður var í Brussel 18. maí 1999. Alþingi hafði með ályktun 22. mars 2000 heimilað ríkisstjórninni að fullgilda samþykktina. Samningurinn öðlaðist gildi 26. júní 2000.

Meginmál samningsins er birt sem fylgiskjal með auglýsingu þessari. Viðaukar við samninginn eru birtir sem fylgiskjal með auglýsingu í C-deild Stjórnartíðinda nr. 49/2000.

Þetta er hér með gert almenningi kunnugt.

Utanríkisráðuneytinu, 28. júní 2000.

Halldór Ásgrímsson.

Sverrir Haukur Gunnlaugsson.

Fylgiskjal.

SAMNINGUR
sem ráð Evrópusambandsins og lýðveldið Ísland og konungsríkið Noregur gera með sér um þátttöku hinna síðarnefndu í framkvæmd, beitingu og þróun Schengen-gerðanna.

RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS
og
LÝÐVELDIÐ ÍSLAND OG
KONUNGSRÍKIÐ NOREGUR,

AGREEMENT
concluded by the Council of the European Union and the Republic of Iceland and the Kindom of Norway concerning the Latter´s Association with the Implementation, Application and Development of the Shengen Aquis

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION
and
THE REPUBLIC OF ICELAND and
THE KINGDOM OF NORWAY,