Convention no. 140 concerning Paid Educational Leave.

The General Conference of the International Labour Organisation,

Haveing been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-ninth Session on 5 June 1974, and

Noting that Article 26 of the Universal Declaration of Human Rights affirms that everyone has the right to education, and

Noting further the provisions contained in existing international labour Recommendations on vocational training and the protection of workers' representative concerning the temporary release of workers, or the granting to them of time off, for participation in education or training programmers, and

Considering the need for continuing education and training related to scientific and technological development and the changing pattern of economic and social relations calls for adequate arrangements for leave for education and training to meet new aspirations, needs and objectives of a sosial, economic, technological and cultural character, and

Considering that paid educational leave should be regarded as one means of meeting the real needs of individual workers in a modern society, and

Considering that paid educational leave should be conceived in terms of a policy of continuing education and training to be implemented progressively and in an effective manner, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to paid educational leave, which is the fourth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-four the following Convention, which may be cited as the Paid Educational Leave Convention 1974:

Article 1

In this Convention, the term «paid educational leave» means leave granted to a worker for educational purposes for a specified period during working hours with adequate financial entitlements.

Article 2

Each Member shall formulate and apply a policy designed to promote, by methods appro-

Konvensjon nr. 140 om betalt utdanningspermisjon.

Den internasjonale arbeidsorganisasjons generalkonferanse, som av Styret for Det internasjonale arbeidsbyrå er blitt sammenkalt i Geneve, og som har trådt sammen til sin 59. sesjon den 5. juni 1974, og

som har merket seg at artikkel 26 i Menneskerettighetserklæringen fastslår at alle har rett til utdanning, og

som videre har merket seg regler i eksisterende internasjonale arbeidsrekommandasjoner om yrkesopplæring og vern for arbeidernes representanter med omsyn til midlertidige permisjoner eller fritid for arbeidstakerne for å ta del i utdannings- eller opplæringsprogrammer, og

som tar i betraktning at behovet for fortsatt utdanning og opplæring i tilknytning til vitenskapelig og teknologisk utvikling og til endringene i økonomiske og sosiale forhold, krever formålstjenlige ordninger med utdannings- og opplæringspermisjon for å imøtekomme nye forventninger, behov og formål av sosial, økonomisk, teknologisk og kulturell karakter, og

som tar i betraktning at betalt utdanningspermisjon bør ses på som ett middel til å imøtekomme den enkelte arbeidstakers virkelige behov i et moderne samfunn, og

som tar i betraktning at betalt utdanningspermisjon bør gis plass innen rammen av en politikk for fastsatt utdanning og opplæring som skal gjennomføres gradvis og på en effektiv måte, og

som har besluttet å vedta visse framlegg om betalt utdanningspermisjon, punkt 4 på sesjonens dagorden, og

som har bestemt at disse framlegg skal gis form av en internasjonal konvensjon,

vedtar i dag, 24. juni 1974 følgende konvensjon, som kan kalles Konvensjon om betalt utdanningspermisjon 1974, (the Paid Educational Leave Convention, 1974):

Artikkel 1

I denne konvensjon betyr «betalt utdanningspermisjon» permisjon som tilstås en arbeidstaker i utdanningsøyemed i et nærmere fastsatt tidsrom innenfor arbeidstiden, med tilstrekkelige økonomiske rettigheter.

Artikkel 2

Enhver medlemsstat skal utforme og gjennomføre en politikk som tar sikte på å fremme, ved midler som passer til nasjonale forhold og praksis og skrittvis om nødvendig, betalt utdanningspermisjon som har til formål

priate to national conditions and practice and by stages as necessary, the granting of paid educational leave for the purpose of—
(a) training at any level;
(b) general, social and civic education;
(c) trade union education.

Article 3

That policy shall be designed to contribute, on differing terms as necessary—
(a) to the acquisition, improvement and adaptation of occupational and functional skills, and the promotion of employment and job security in conditions of scientific and technological development and economic and structural change;
(b) to the competent and active participation of workers and their representatives in the life of the undertaking and of the community;
(c) to the human, social and cultural advancement of workers; and
(d) generally, to the promotion of appropriate continuing education and training, helping workers to adjust to contemporary requirements.

Article 4

The policy shall take account of the stage of development and the particular needs of the country and of different sectors of activity, and shall be co-ordinated with general policies concerning employment, education and training as well as policies concerning hours of work, with due regard as appropriate to seasonal variations of hours of work or of volume of work.

Article 5

The means by which provision is made for the granting of paid educational leave may include laws and regulations, collective agreements, arbitration awards, and such other means as may be consistent with national practice.

Article 6

The public authorities, employers' and workers' organisations, and institutions or bodies providing education and training shall be associated, in a manner appropriate to national conditions and practice, with the formulation and application of the policy for the promotion of paid educational leave.

Article 7

The financing of arrangements for paid educational leave shall be on a regular and adequate basis and in accordance with national practice.

(a) opplæring på ethvert nivå;
(b) allmenn, sosial og samfunnsmessig utdanning;
(c) fagforeningsutdanning.

Artikkel 3

En slik politikk skal ta sikte på å bidra, om nødvendig på ulike vilkår —
(a) til å oppnå, forbedre og tilpasse yrkesmessige og funksjonelle ferdigheter, og til å fremme sysselsetting og sikre arbeidsplassen under forhold med vitenskapelig og teknologisk utvikling og økonomiske og strukturelle endringer;
(b) til at arbeidstakerne og deres representanter kan delta på en kvalifisert og aktiv måte i bedrifts- og samfunnslivet;
(c) til arbeidstakernes menneskelige, sosiale og kulturelle framgang; og
(d) i sin alminnelighet til fremme av høvelig fortsatt utdanning og opplæring som hjelper arbeidstakerne til å tilpasse seg de krav som samtiden stiller.

Artikkel 4

Politikken for betalt utdanningspermisjon skal ta hensyn til det utviklingstrinn landet befinner seg på, til dets spesielle behov, og til de ulike næringers behov, og den skal samordnes så vel med den generelle sysselsettings-, utdannings- og opplæringspolitikk som med den politikk som gjelder arbeidstid; herunder skal det tas nødvendig hensyn til sesongmessige variasjoner i arbeidstid eller arbeidsmengde.

Artikkel 5

Betalt utdanningspermisjon kan gjennomføres ved regler i nasjonale lover og forskrifter, kollektive avtaler, voldgiftskjennelser, og på andre måter som er i samsvar med nasjonal praksis.

Artikkel 6

De offentlige myndigheter, arbeidsgivernes og arbeidstakernes organisasjoner og institusjoner eller organer som gir utdanning og opplæring, skal, på en måte som høver med nasjonale vilkår og praksis gies tilknytning til utforming og gjennomføring av politikken til fremme av betalt utdanningspermisjon.

Artikkel 7

Ordninger for betalt utdanningspermisjon skal finansieres på regulært og tilstrekkelig grunnlag, i samsvar med nasjonal praksis.

Article 8

Paid educational leave shall not be denied to workers on the ground of race, colour, sex, religion, political, national extraction or social origin.

Article 9

As necessary, special provisions concerning paid educational leave shall be established—
(a) where particular categories of workers, such as workers in small undertakings, rural or other workers residing in isolated areas, shift workers or workers with family responsibilities, find it difficult to fit into general arrangements;
(b) where particular categories of undertakings, such as small or seasonal undertakings, find it difficult to fit into general arrangements, it being understood that workers in these undertakings would not be excluded from the benefit of paid educational leave.

Article 10

Conditions of eligibility for paid educational leave may vary according to whether such leave is intended for—
(a) training at any level;
(b) general, social or civic education; or
(c) trade union education.

Article 11

A period of paid educational leave shall be assimilated to a period of effective service for the purpose of establishing claims to social benefits and other rights deriving from the employment relation, as provided for by national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or such other means as may be consistent with national practice.

Article 12

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

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.

Artikkel 8

Betalt utdanningspermisjon skal ikke nektes arbeidstakere på grunnlag av rase, hudfarge, kjønn, religion, politisk oppfatning, nasjonal herkomst eller sosial opprinnelse.

Artikkel 9

I den utstrekning det er nødvendig, skal spesielle regler om betalt utdanningspermisjon fastsettes:
(a) når særskilte kategorier av arbeidstakere, f. eks. arbeidstakere i små bedrifter, arbeidere i bygdene eller andre arbeidstakere som bor i avsidesliggende områder, skiftarbeidere eller arbeidstakere med familieansvar, finner det vanskelig å gjøre bruk av de generelle ordninger;
(b) når særskilte kategorier av bedrifter, f. eks. små bedrifter eller sesongbedrifter, finner det vanskelig å gjennomføre de generelle ordninger, under forutsetning av at arbeidstakerne i slike bedrifter ikke blir utestengt fra fordelene ved betalt utdanningspermisjon.

Artikkel 10

Vilkårene for adgang til betalt utdanningspermisjon kan være forskjellige alt etter som permisjonen tar sikte på —
(a) opplæring på alle nivåer,
(b) allmenn, sosial og samfunnsmessig utdanning; eller
(c) fagforeningsutdanning.

Artikkel 11

En periode med betalt utdanningspermisjon skal likestilles med en reell arbeidsperiode når det gjelder å opptjene rett til sosiale ytelser og andre rettigheter som er avledet av arbeidsforholdet, slik disse er fastsatt i nasjonale lover eller forskrifter, kollektive avtaler, voldgiftskjennelser eller på annen måte som er i samsvar med nasjonal praksis.

Artikkel 12

De formelle ratifikasjoner av denne konvensjon skal oversendes Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå til registrering.

Artikkel 13

1. Denne konvensjon skal være bindende bare for de medlemsstater i Den internasjonale arbeidsorganisasjon som har fått registrert sine ratifikasjoner hos Generaldirektøren.

2. Den skal tre i kraft 12 måneder etter den

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

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 shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

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 it 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.

dag da to medlemsstaters ratifikasjoner er blitt registrert hos Generaldirektøren.

3. Deretter skal denne konvensjon tre i kraft for enhver medlemsstat 12 måneder etter den dag da dens ratifikasjon er blitt registrert.

Artikkel 14

1. En medlemsstat som har ratifisert denne konvensjon, kan når 10 år er gått fra den dag da konvensjonen trådte i kraft oppsi den, ved å sende melding om dette til Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå til registrering. Slik oppsiing trer ikke i kraft før ett år etter at den er blitt registrert.

2. Enhver medlemsstat som har ratifisert denne konvensjon, og som ikke innen et år etter utgangen av den 10-års-periode som er nevnt i foregående punkt, gjør bruk av den oppsiingsrett som er fastsatt i denne artikkel, er bundet for ytterligere 10 år, og kan deretter oppsi denne konvensjon ved utgangen av hver 10-årsperiode på de vilkår som er fastsatt i denne artikkel.

Artikkel 15

1. Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå skal underrette alle medlemsstater av Den internasjonale arbeidsorganisasjon om registreringen av alle ratifikasjoner og oppsiinger som er sendt ham av Organisasjonens medlemsstater.

2. Når Generaldirektøren underretter medlemsstatene i Organisasjonen om registreringen av den annen ratifikasjon som er sendt ham, skal han henlede medlemsstatenes oppmerksomhet på den dag da konvensjonen vil tre i kraft.

Artikkel 16

Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå skal sende Generalsekretæren for De forente nasjoner fullstendige opplysninger om alle ratifikasjoner og oppseiinger som registreres av ham etter reglene i de foregående artikler, forat de kan bli registrert i samsvar med artikkel 102 i De forente nasjoners pakt.

Artikkel 17

Styret for Det internasjonale arbeidsbyrå, skal, når det finner det nødvendig, legge fram for Arbeidskonferansen en melding om hvordan denne konvensjon har virket og undersøke om det er ønskelig å sette på Konferansens dagsorden spørsmålet om hel eller delvis revisjon av konvensjonen.

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 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.

Artikkel 18

1. Dersom Konferansen vedtar en ny konvensjon som endrer denne konvensjon helt eller delvis, og intet annet er bestemt i den nye konvensjon, skal —

(a) en medlemsstats ratifikasjon av den nye reviderende konvensjon *ipso jure* innebære en øyeblikkelig oppsiing av denne konvensjon uten omsyn til reglene i artikkel 14 ovenfor, forutsatt at den nye reviderende konvensjon er trådt i kraft,

(b) denne konvensjon ikke lenger kunne ratifiseres av medlemsstatene fra den dag da den nye reviderende konvensjon trer i kraft.

2. Denne konvensjon skal i alle tilfelle vedbli å være i kraft i sin nåværende form og med sitt nåværende innhold for de medlemsstater som har ratifisert den, men som ikke har ratifisert den reviderende konvensjon.

Artikkel 19

De engelske og franske versjoner av denne konvensjons tekst har samme gyldighet.