

Vedlegg 2**Oversettelse**

**Convention no. 175
concerning part-time work**

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 81st Session on 7 June 1994, and

Noting the relevance, for part-time workers, of the provisions of the Equal Remuneration Convention, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, and the Workers with Family Responsibilities Convention and Recommendation, 1981, and

Noting the relevance for these workers of the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988, and the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984, and

Recognising the importance of productive and freely chosen employment for all workers, the economic importance of part-time work, the need for employment policies to take into account the role of part-time work in facilitating additional employment opportunities, and the need to ensure protection for part-time workers in the areas of access to employment, working conditions and social security, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to part-time work, 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 ninety-four the following Convention, which may be cited as the Part-Time Work Convention, 1994:

Article 1

For the purposes of this Convention:

- (a) the term «part-time worker» means an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers;
- (b) the normal hours of work referred to in subparagraph (a) may be calculated weekly or on average over a given period of employment;
- (c) the term «comparable full-time worker» refers to a full-time worker who:
 - (i) has the same type of employment relationship;

**Konvensjon nr 175
om deltidsarbeid**

Den internasjonale arbeidsorganisasjons generalkonferanse,

som Styret for Det internasjonale arbeidsbyrå har sammenkalt i Genève, og som har trådt sammen til sin 81. sesjon den 7. juni 1994,

som merker seg den relevans bestemmelserne i konvensjonen om lik lønn, 1951, konvensjonen om diskriminering i sysselsetting og yrke, 1958, og konvensjonen om like muligheter og lik behandling for kvinner og menn i arbeidslivet – arbeidstakere med familieforpliktelser, 1981, har for deltidstilsatte, og

som merker seg den relevans konvensjonen om fremje av sysselsetting og vern mot arbeidsløyse, 1988, og rekommendasjonen om sysselsettingspolitikk, 1984, har for disse arbeidstakerne, og

som erkjenner betydningen av produktivt og fritt valgt arbeid for alle arbeidstakere, den økonomiske betydningen av deltidsarbeid, behovet for at sysselsettingspolitikken tar hensyn til deltidsarbeidets rolle i å tilrettelegge ytterligere sysselsettingsmuligheter, og behovet for å sikre vern for deltidstilsatte når det gjelder adgang til sysselsetting, arbeidsforhold og sosial trygghet, og

som har besluttet å vedta visse forslag om deltidsarbeid, punkt 4 på dagsorden for sesjonen, og

som har bestemt at disse forslag skal ges form av en internasjonal konvensjon,

vedtar i dag, den 24. juni 1994, følgende konvensjon som kan kalles Konvensjonen om deltidsarbeid av 1994:

Artikkel 1

I samsvar med denne konvensjonen:

- (a) skal uttrykket «deltidstilsatt» bety en tilsatt person som har en normal arbeidstid som er mindre en arbeidstiden til sammenliknbare heltidstilsatte;
- (b) kan den normale arbeidstiden som nevnt i underpunkt (a) beregnes ukentlig eller gjennom- snittlig over en gitt tilsettingsperiode,
- (c) gjelder uttrykket «sammenliknbar heltidstilsatt» heltidstilsatt som:
 - (i) har samme type tilsettingsforhold;

- (ii) is engaged in the same or a similar type of work or occupation; and
- (iii) is employed in the same establishment or, when there is no comparable full-time worker in that establishment, in the same enterprise or, when there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same branch of activity, as the part-time worker concerned;
- (d) full-time workers affected by partial unemployment, that is by a collective and temporary reduction in their normal hours of work for economic, technical or structural reasons, are not considered to be part-time workers.

Article 2

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to part-time workers under other international labour Conventions.

Article 3

1. This Convention applies to all part-time workers, it being understood that a Member may, after consulting the representative organisations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from its scope particular categories of workers or of establishments when its application to them would raise particular problems of a substantial nature.
2. Each Member having ratified this Convention which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate any particular category of workers or of establishments thus excluded and the reasons why this exclusion was or is still judged necessary.

Article 4

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive the same protection as that accorded to comparable full-time workers in respect of:

- (a) the right to organize, the right to bargain collectively and the right to act as workers' representatives;
- (b) occupational safety and health;
- (c) discrimination in employment and occupation

Article 5

Measures appropriate to national law and practice shall be taken to ensure that part-

- (ii) er sysselsatt i samme eller liknende type arbeid eller yrke; og
- (iii) er ansatt i samme virksomhet eller, når det ikke finnes sammenliknbare heltidstilsatte i virksomheten, i samme foretak eller, når det ikke finnes sammenliknbare heltidstilsatte i foretaket, i samme bransje, som vedkommende deltidstilsatt;
- (d) heltidstilsatte som rammes av delvis arbeidsledighet, dvs av kollektiv og midlertidig reduksjon av sin normale arbeidstid av økonomiske, tekniske eller strukturelle grunner, ikke å anse som deltidstilsatte.

Artikkkel 2

Denne konvensjonen berører ikke gunstigere bestemmelser som gjelder deltidstilsatte etter andre internasjonale arbeidskonvensjoner.

Artikkkel 3

1. Denne konvensjonen gjelder alle deltidstilsatte idet det forstås at et medlem kan, etter å ha rådført seg med vedkommende arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, helt eller delvis unnta fra gjennomføringen av konvensjonen særskilte kategorier arbeidstakere eller virksomheter når gjennomføringen av den for disse ville reise særlige problemer av vesentlig art.
2. Enhver medlemsstat som har ratifisert denne konvensjonen og som benytter seg av muligheten som er gitt i foregående paragraf, skal i sine rapporter om gjennomføringen av konvensjonen etter artikkel 22 i Den internasjonale arbeidsorganisasjons konstitusjon, angi hvilke kategorier arbeidstakere eller virksomheter som er unntatt samt årsakene til at slikt unntak var eller fortsatt er å betrakte som nødvendig.

Artikkkel 4

Det skal treffes tiltak for å sikre at deltidstilsatte får samme vern som sammenliknbare heltidstilsatte når det gjelder:

- (a) retten til å organisere seg, retten til å forhandle kollektivt og retten til å opptre som arbeidstakerenes representanter;
- (b) sikkerhet og helse på arbeidsplassen;
- (c) forskjellsbehandling i sysselsetting og yrke.

Artikkkel 5

Det skal treffes tiltak i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis for å sikre at deltidstil-

time workers do not, solely because they work part time, receive a basic wage which, calculated proportionately on an hourly, performance-related, or piece-rate basis, is lower than the basic wage of comparable full-time workers, calculated according to the same method.

Article 6

Statutory social security schemes which are based on occupational activity shall be adapted so that part-time workers enjoy conditions equivalent to those of comparable full-time workers; these conditions may be determined in proportion to hours of work, contributions or earnings, or through other methods consistent with national law and practice.

Article 7

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive conditions equivalent to those of comparable full-time workers in the fields of:

- (a) maternity protection;
- (b) termination of employment;
- (c) paid annual leave and paid public holidays; and
- (d) sick leave,

it being understood that pecuniary entitlements may be determined in proportion to hours of work or earnings.

Article 8

1. Part-time workers whose hours of work or earnings are below specified thresholds may be excluded by a Member:
 - (a) from the scope of any of the statutory social security schemes referred to in Article 6, except in regard to employment injury benefits;
 - (b) from the scope of any of the measures taken in the fields covered by Article 7, except in regard to maternity protection measures other than those provided under statutory social security schemes.
2. The thresholds referred to in paragraph 1 shall be sufficiently low as not to exclude an unduly large percentage of part-time workers.
3. A Member which avails itself of the possibility provided for in paragraph 1 above shall:
 - (a) periodically review the thresholds in force;
 - (b) in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate the thresholds in force, the reasons therefor and whether

satte ikke mottar, kun fordi de arbeider deltid, en grunnlønn som, beregnet proporsjonalt på time-, prestasjons- eller akkordbasis, er lavere enn grunnlønnen til sammenliknbare heltidstilsatte, beregnet etter samme metode.

Artikkel 6

Lovfestede sosiale trygdeordninger som er basert på yrkesaktivitet skal tilpasses slik at deltidstilsatte har vilkår tilsvarende dem som sammenliknbare heltidstilsatte har; slike vilkår kan fastsettes i forhold til arbeidstid, bidrag eller inntekt, eller gjennom andre metoder som er i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis.

Artikkel 7

Det skal treffes tiltak for å sikre at deltidstilsatte har tilsvarende vilkår som gjelder for sammenliknbare heltidstilsatte når det gjelder:

- (a) beskyttelse ved svangerskap og fødsel
 - (b) opphør av arbeidsforholdet
 - (c) godtgjøring for den årlig ferien og offentlige høytidsdager; og
 - (d) sykepermisjon
- under forutsetning av at økonomiske rettigheter kan fastsettes i forhold til arbeidstiden eller inntekten.

Artikkel 8

1. Deltidstilsatte som har arbeidstid eller inntekt som er mindre enn angitte terskler kan unntas av et medlemsland:
 - (a) fra omfanget av enhver lovfestet sosial trygdeordning som nevnt i artikkelen 6, unntatt når det gjelder yrkesskadetrygder;
 - (b) fra omfanget av ethvert tiltak som treffes på områdene som omfattes av artikkelen 7, unntatt når det gjelder barselvernordninger andre enn dem som tilbys under lovfestede sosiale trygdeordninger.
2. Tersklene som nevnt i paragraf 1 skal være så lave at de ikke unntar en urimelig stor andel deltidstilsatte.
3. En medlemsstat som benytter seg av muligheten som finnes i paragraf 1 ovenfor skal:
 - (a) periodevis gjennomgå de gjeldende tersklene,
 - (b) i sine rapporter om gjennomføringen av konvensjonen etter artikkelen 22 i Den internasjonale arbeidsorganisasjons konstitusjon, oppgi gjeldende terskler, grunnene for disse og om det tas hensyn

- consideration is being given to the progressive extension of protection to the workers excluded.
4. The most representative organisation of employers and workers shall be consulted on the establishment, review and revision of the thresholds referred to in this Article.

Article 9

1. Measures shall be taken to facilitate access to productive and freely chosen part-time work which meets the needs of both employers and workers, provided that the protection referred to in Articles 4 to 7 is ensured.
2. These measures shall include:
 - (a) the review of laws and regulations that may prevent or discourage recourse to or acceptance of part-time work;
 - (b) the use of employment service, where they exist, to identify and publicise possibilities for part-time work in their information and placement activities;
 - (c) special attention, in employment policies, to the needs and preferences of specific groups such as the unemployed, workers with family responsibilities, older workers, workers with disabilities and workers undergoing education or training.
3. These measures may also include research and dissemination of information on the degree to which part-time work responds to the economic and social aims of employers and workers.

Article 10

Where appropriate, measures shall be taken to ensure that transfer from full-time to part-time work or vice versa is voluntary, in accordance with national law and practice.

Article 11

The provisions of this Convention shall be implemented by laws or regulations, except in so far as effect is given to them by means of collective agreements or in any other manner consistent with national practice. The most representative organisations of employers and workers shall be consulted before any such laws or regulations are adopted.

Article 12

The formal ratifications of this Convention shall

til den gradvise utvidelsen av vernet for de arbeidstakerne som er unntatt.

4. De mest representative arbeidsgiver- og arbeidstaker-organisasjonene skal rådspørres når det gjelder fastsettelse, gjennomgåelse og revisjon av tersklene som nevnt i denne artikkelen.

Artikkkel 9

1. Det skal treffes tiltak for å lette adgangen til produktivt og fritt valgt deltidsarbeid som imøtekommere både arbeidsgivers og arbeidstakers behov, forutsatt at vernet som nevnt i artikkkel 4 til 7 er sikret.
2. Disse tiltakene skal omfatte:
 - (a) gjennomgåelse av lover og forskrifter som kan hindre eller motvirke anskaf-felse eller mottakelse av deltidsarbeid;
 - (b) bruken av arbeidsformidlingstjenester, der slike finnes, for å kartlegge og of-fentligjøre mulighetene for deltidsar-beid i deres opplysnings- og formid-lingsvirksomhet;
 - (c) særlig oppmerksomhet, i sysselsettings-politikken, på behovene og ønskene til spesifikke grupper slik som de arbeids-ledige, arbeidstakere med familiefor-pliktelser, eldre arbeidstakere, uføre arbeidstakere og arbeidstakere under ut-danning eller opplæring.
3. Disse tiltakene kan også omfatte utredning og spredning av opplysninger om i hvilken grad deltidsarbeid svarer til arbeidsgiver-nes og arbeidstakerne økonomiske og so-siale målsettinger.

Artikkkel 10

Der det er hensiktsmessig, skal det treffes til-tak for å sikre at overgangen fra heltids- til deltidsarbeid eller omvendt skjer frivillig, i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis.

Artikkkel 11

Bestemmelserne i denne konvensjonen skal gjennomføres ved lover eller forskrifter unntatt der de er gjennomført ved tariffavtaler el-ler på enhver annen måte, som er i samsvar med nasjonal praksis. De mest representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner skal rådspørres før slike lover eller forskrifter vedtas.

Artikkkel 12

De formelle ratifikasjoner av denne konvensjo-

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 12 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 12 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 Organization of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization 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 Secreta-

nen skal oversendes Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå til registrering.

Artikkkel 13

1. Denne konvensjonen skal binde bare de medlemsstater i Den internasjonale arbeidsorganisasjon som har fått registrert sine ratifikasjoner hos Generaldirektøren.
2. Den skal tre i kraft 12 måneder etter den dag da to medlemsstaters ratifikasjoner er blitt registrert hos Generaldirektøren.
3. Deretter skal denne konvensjonen tre i kraft for enhver medlemsstat 12 måneder etter den dag da medlemsstatens ratifikasjon ble registrert.

Artikkkel 14

1. Enhver medlemsstat som har ratifisert denne konvensjonen kan si opp når 10 år er gått fra den dag da konvensjonen trådte i kraft, ved å sende melding om dette til registrering hos Generaldirektør for Det internasjonale arbeidsbyrå. Slik oppsigelse trer ikke i kraft før et år etter at den er blitt registrert.
2. Enhver medlemsstat som har ratifisert denne konvensjonen, og som ikke gjør bruk av den oppsigelsesrett som er fastsatt i denne artikkkel innen et år etter utgangen av den 10-årsperioden som er nevnt i foregående punkt, er bundet for ytterligere 10 år, og kan deretter si opp denne konvensjonen ved utgangen av hver 10-årsperiode på de vilkår som er fastsatt i denne artikkkel.

Artikkkel 15

1. Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå skal underrette alle medlemsstater av Den internasjonale arbeidsorganisasjon om registreringen av alle ratifikasjoner og oppsigelser som er sendt ham av organisasjonens medlemsstater.
2. Når Generaldirektøren underretter medlemsstatene i organisasjonen om registreringen av den andre ratifikasjon som er sendt ham, skal han gjøre medlemsstatene oppmerksom på hvilken dato konvensjonen vil tre i kraft.

Artikkkel 16

Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå skal sende Generalsekretæren for

ry-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 denunciations 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.

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.

De forente nasjoner fullstendige opplysninger om alle ratifikasjoner og oppsigelser som registreres av ham etter reglene i de foregående artikler, for registrering i samsvar med artikkel 102 i De forente nasjoners pakt.

Artikkkel 17

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

Artikkkel 18

1. Dersom Arbeidskonferansen vedtar en ny konvensjon som helt eller delvis endrer denne konvensjonen og intet annet er bestemt i den nye konvensjonen, skal:
 - a) en medlemsstat ratifisjon av den nye reviderte konvensjonen *ipso jure* innebære en øyeblikkelig oppsigelse av denne konvensjonen uten hensyn til reglene i artikkel 14 ovenfor, forutsatt at den nye, reviderte konvensjonen er trådt i kraft;
 - b) denne konvensjonen ikke lenger kunne ratifiseres av medlemsstatene fra den dag da den nye, reviderte konvensjonen trer i kraft.
2. Denne konvensjonen skal i alle tilfelle fortsatt 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 reviderte konvensjonen.

Artikkkel 19

De engelske og franske versjoner av teksten i denne konvensjonen har lik gyldighet.

Recommendation no. 182 concerning part-time work

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 81st Session on 7 June 1994, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to part-time work, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Part-time Work Convention, 1994;

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-four the following Recommendation, which may be cited as the Part-time Work Recommendation, 1994:

1. The provisions of this Recommendation should be considered in conjunction with those of the Part-Time Work Convention, 1994 (hereafter referred to as «The Convention»).
2. For the purposes of this Recommendation:
 - (a) the term «part-time worker» means an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers;
 - (b) the normal hours of work referred to in clause (a) may be calculated weekly or on average over a given period of employment;
 - (c) the term «comparable full-time worker» refers to a full-time worker who:
 - (i) has the same type of employment relationship;
 - (ii) is engaged in the same or a similar type of work or occupation; and
 - (iii) is employed in the same establishment or, when there is no comparable full-time worker in that establishment, in the same enterprise or, when there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same branch of activity, as the part-time worker concerned;
 - (d) full-time workers affected by partial unemployment, that is by a collective and temporary reduction in their normal hours of work for economic, technical or structural reasons, are not considered to be part-time workers.
3. This Recommendation applies to all part-time workers.
4. In accordance with national law and practice, employers should consult the representatives of the workers concerned on the introduction or extension of part-time

Rekommandasjon nr. 182 om deltidsarbeid

Den internasjonale arbeidsorganisasjons generalkonferanse,

som Styret for Det internasjonale arbeidsbyrå har sammenkalt i Genève, og som har trådt sammen til sin 81. sesjon den 7. juni 1994, og

som har besluttet å vedta visse forslag om deltidsarbeid, punkt 4 på dagsorden for sesjonen, og

som har bestemt at disse forslag skal gis form av en rekommendasjon som skal utfylle konvensjonen om deltidsarbeid, 1994,

vedtar i dag, den 24. juni 1994, følgende rekommendasjon som kan kalles Rekommandasjonen om deltidsarbeid, 1994:

1. Bestemmelsene i denne rekommendasjonen bør sees i sammenheng med bestemmelsene i Konvensjonen om deltidsarbeid, 1994 (heretter kalt «konvensjonen»).
2. I samsvar med denne rekommendasjonen:
 - (a) skal uttrykket «deltidstilsatt» bety en ansatt person som har en normal arbeidstid som er mindre en arbeidstiden til sammenliknbare heltidstilsatte,
 - (b) kan den normale arbeidstiden som nevnt i underpunkt (a) beregnes ukentlig eller gjennomsnittlig over en gitt tilsettingsperiode,
 - (c) gjelder uttrykket «sammenliknbar heltidstilsatt» heltidstilsatt som:
 - (i) har samme type tilsettingsforhold;
 - (ii) er sysselsatt i samme eller liknende type arbeid eller yrke; og
 - (iii) er ansatt i samme virksomhet eller, når det ikke finnes sammenliknbare heltidstilsatt i virksomheten, i samme foretak eller, når det ikke finnes sammenliknbare heltidstilsatt i føretaket, i samme bransje, som vedkommende deltidstilsatt;
 - (d) er heltidstilsatte som er rammet av delvis arbeidsledighet, dvs av kollektiv og midlertidig reduksjon av sin normale arbeidstid av økonomiske, tekniske eller strukturelle grunner, ikke å anse som deltidstilsatt.
3. Denne rekommendasjonen gjelder alle deltidstilsatte.
4. I samsvar med nasjonal lovgivning og praksis, bør arbeidsgivere rådføre seg med representantene for vedkommende arbeidstakere i forbindelse med innføring el-

- work on a broad scale, on the rules and procedures applying to such work and on the protective and promotional measures that may be appropriate.
5. Part-time workers should be informed of their specific conditions of employment in writing or by any other means consistent with national law and practice.
 6. The adaptations to be made in accordance with Article 6 of Convention to statutory social security schemes which are based on occupational activity should aim at:
 - (a) if appropriate, progressively reducing threshold requirements based on earnings or hours of work as a condition for coverage by these schemes;
 - (b) as appropriate, granting to part-time workers minimum or flat-rate benefits, in particular old-age, sickness, invalidity and maternity benefits, as well as family allowances;
 - (c) accepting in principle that part-time workers whose employment has come to an end or been suspended and who are seeking only part-time employment meet the condition of availability for work required for the payment of unemployment benefits;
 - (d) reducing the risk that part-time workers may be penalised by schemes which:
 - (i) subject the right to benefits to a qualifying period, expressed in terms of periods of contribution, of insurance or of employment during a given reference period; or
 - (ii) fix the amount of benefits by reference both to the average of former earnings and to the length of the periods of contribution, of insurance or of employment.
 7. (1) Where appropriate, threshold requirements for access to coverage under private occupational schemes which supplement or replace statutory social security schemes should be progressively reduced to allow part-time workers to be covered as widely as possible.
 - (2) Part-time workers should be protected by such schemes under conditions equivalent to those of comparable full-time workers. Where appropriate, these conditions may be determined in proportion to hours of work, contributions or earnings.
 8. (1) As appropriate, threshold requirements based on hours of work or earnings as specified under Article 8 of the Convention in the fields referred to in its Article 7 should be progressively reduced.
 - (2) The periods of service required as a

ler utvidelse av deltidsarbeid i stor målestokk, med regler og prosedyrer som skal gjelde for slikt arbeid og med slike verne- og utviklingstiltak som måtte være hensiktsmessige.

5. Deltidstilsatte bør skriftlig informeres om sine særskilte arbeidsvilkår eller på enhver annen måte i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis.
6. De tilpasningene som skal gjøres etter artikkel 6 i konvensjonen i lovfestede sosiale trygdeordninger som er basert på yrkesaktivitet, bør ta sikte på:
 - (a) der det er hensiktsmessig, en gradvis reduksjon av terskelkrav basert på inntekt eller arbeidstid som forutsetning for dekning gjennom disse ordningene,
 - (b) der det er hensiktsmessig, å tilstå deltidstilsatte trygdeytelser til minste eller fast sats, særlig alderstrygd, syketrygd, uførhetstrygd og fødselspenger, såvel som forsørgertillegg,
 - (c) å godkjenne i prinsippet at deltidstilsatte der arbeidsforholdet har opphört eller har blitt midlertidig avbrutt og som kun søker deltidsarbeid, oppfyller vilkårene om tilgjengelighet for arbeid som gjelder for utbetaling av arbeidsledighetstrygd,
 - (d) å redusere risikoen for at deltidstilsatte kan bli straffet ved ordninger som:
 - (i) gjør retten til ytelsesbeløpene i henhold til både gjennomsnittet av tidligere inntekter og til lengden av bidrags-, forsikrings- eller sysselsettingsperiodene.
 - (ii) fastsetter ytelsesbeløpene i henhold til både gjennomsnittet av tidligere inntekter og til lengden av bidrags-, forsikrings- eller sysselsettingsperiodene.
7. (1) Der det er hensiktsmessig, bør terskelkrav for adgang til dekning etter private yrkesordninger som supplerer eller erstatter lovfestede sosiale trygdeordninger, gradvis reduseres for at deltidstilsatte skal kunne få så bred dekning som mulig.
 - (2) Ved slike ordninger bør vilkårene for deltidstilsattes vern tilsvare dem som gjelder for sammenliknbare heltidstilsatte. Der det er hensiktsmessig, kan disse vilkårene fastsettes i forhold til arbeidstid, bidrag eller inntekt.
8. (1) Der det er hensiktsmessig, bør terskelkrav basert på arbeidstid eller inntekt som angitt i artikkel 8 i konvensjonen på områdene som nevnt i dennes artikkel 7, gradvis reduseres.
 - (2) Tjenesteperiodene som er en forutsetning for vern på områdene som nevnt i ar-

- condition for protection in the fields referred to in Article 7 of the Convention should not be longer for part-time workers than for comparable full-time workers.
9. Where part-time workers have more than one job, their total hours of work, contributions or earnings should be taken into account in determining whether they meet threshold requirements in statutory social schemes which are based on occupational activity.
 10. Part-time workers should benefit on an equitable basis from financial compensation, additional to basic wages, which is received by comparable full-time workers.
 11. All appropriate measures should be taken to ensure that as far as practicable part-time workers have access on an equitable basis to the welfare facilities and social services of the establishment concerned; these facilities and services should, to the extent possible, be adapted to take into account the needs of part-time workers.
 12. (1) The number and scheduling of hours of work of part-time workers should be established taking into account the interests of the worker as well as the needs of the establishment.
 (2) As far as possible, changes in the agreed work schedule and work beyond scheduled hours should be subject to restrictions and to prior notice.
 (3) The system of compensation for work beyond the agreed work schedule should be subject to negotiations in accordance with national law and practice.
 13. In accordance with national law and practice, part-time workers should have access on an equitable basis, and as far as possible under equivalent conditions, to all forms of leave available to comparable full-time workers, in particular paid educational leave, parental leave and leave in cases of illness of a child or another member of a worker's immediate family.
 14. Where appropriate, the same rules should apply to part-time workers as to comparable full-time workers with respect to scheduling of annual leave and work on customary rest days and public holidays.
 15. Where appropriate, measures should be taken to overcome specific constraints on the access of part-time workers to training, career opportunities and occupational mobility.
 16. Provisions of statutory social security schemes based on occupational activity that may discourage recourse to or acceptance of part-time work should be adapted, in particular those which:

- tikket 7 i konvensjonen, bør ikke være lengre for deltidstilsatte enn for sammenliknbare heltidstilsatte.
9. I tilfeller der deltidstilsatte har mer enn ett arbeid, bør deres totale arbeidstid, bidrag eller inntekt tas i betrakning når det avgjøres om de tilfredsstiller terskelkravene i lovfestede sosiale trygdeordninger som er basert på yrkesaktivitet.
 10. Deltidstilsatte bør på rettferdig grunnlag få samme økonomisk kompensasjon, i tillegg til grunnlønnen, som det som sammenliknbare heltidstilsatte får.
 11. Det bør treffes hensiktsmessige tiltak for å sikre at deltidstilsatte, så langt som praktisk mulig og på rettferdig grunnlag, har tilgang til virksomhetens velferdstilbud og sosiale tjenester; i den grad det er mulig bør disse tilbudene og tjenestene tilpasses slik at de ivaretar behovene til deltidstilsatte.
 12. (1) Antallet arbeidstimer og arbeidstidens plassering for deltidstilsatte bør fastsettes idet det tas hensyn til arbeidstakerens interesser såvel som virksomhetens behov.
 (2) Så langt som mulig bør endringer i den avtalte arbeidsplanen og arbeid utover den oppsatte arbeidstiden begrenses og varsles på forhånd.
 (3) Ordningen for avlønning av arbeid utover den avtalte arbeidsplanen, bør være gjenstand for forhandlinger i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis.
 13. I samsvar med nasjonal lovgivning og praksis, bør deltidstilsatte på rettferdig grunnlag, og så langt som mulig under tilsvarende vilkår, ha adgang til alle former for permisjon som sammenliknbare heltidstilsatte, særlig utdanningspermisjon med lønn, foreldrepermisjon og permisjon i tilfeller der barn eller annet medlem av en arbeidstakers nærmeste familie, er syk.
 14. Der det er hensiktsmessig, bør de samme reglene som gjelder for heltidstilsatte med hensyn til plassering av den årlige feriefritten og arbeid på alminnelige hviledager og offentlige høytidsdager, også gjelde for sammenliknbare deltidstilsatte.
 15. Der det er hensiktsmessig, bør det treffes tiltak for å overvinne særskilte begrensninger i deltidstilsattes adgang til opplæring, karrieremuligheter og yrkesmobilitet.
 16. Bestemmelser for lovfestede sosiale trygdeordninger basert på yrkesaktivitet som kan motvirke anskaffelse eller mottakelse av deltidsarbeid, bør tilämpes, særlig de som:

- (a) result in proportionately higher contributions for part-time workers unless these are justified by corresponding proportionately higher benefits;
- (b) without reasonable grounds, significantly reduce the unemployment benefits of unemployed workers who temporarily accept part-time work;
- (c) overemphasize, in the calculation of old-age benefits, the reduced income from part-time work undertaken solely during the period preceding retirement.
17. Measures should be considered by employers to facilitate access to part-time work at all levels of the enterprise, including skilled and managerial positions where appropriate.
18. (1) Where appropriate, employers should give consideration to:
- (a) request by workers for transfer from full-time to part-time work that becomes available in the enterprise; and
 - (b) requests by workers for transfer from part-time to full-time work that becomes available in the enterprise.
- (2) Employers should provide timely information to the workers on the availability of part-time and full-time positions in the establishment, in order to facilitate transfers from full-time to part-time work or vice versa.
19. A worker's refusal to transfer from full-time to part-time work or vice versa should not in itself constitute a valid reason for termination of employment, without prejudice to termination, in accordance with national law and practice, for other reasons such as may arise from the operational requirements of the establishment concerned.
20. Where national or establishment-level conditions permit, workers should be enabled to transfer to part-time work in justified cases, such as pregnancy or the need to care for a young child or a disabled or sick member of a worker's immediate family, and subsequently to return to full-time work.
21. Where obligations on employers depend on the number of the workers they employ, part-time workers should be counted as full-time workers. Nevertheless, where appropriate, part-time workers may be counted proportionately to their hours of work, it being understood that where such obligations refer to the protection mentioned in Article 4 of the Convention, they should be counted as full-time workers.
22. Information should be disseminated on the
- (a) resulterer i forholdsmessig større bidrag for deltidstilsatte med mindre disse er begrunnet i tilsvarende større stønader;
- (b) uten rimelig grunn betydelig reduserer arbeidsledighetsstønaden for ledige arbeidstakere som midlertidig mottar deltidsarbeid;
- (c) i beregningen av alderstrygd legger for stor vekt på den reduserte inntekten fra deltidsarbeid utført kun i perioden forut for pensjonering.
17. Arbeidsgivere bør overveie tiltak for å lette adgang til deltidsarbeid på alle nivåer i virksomheten som omfatter stillinger for faglærte og lederstillinger, der dette er hensiktsmessig.
18. (1) Der det er hensiktsmessig, bør arbeidsgivere overveie:
- (a) anmodninger fra arbeidstakere om å bli overført fra heltidsarbeid til deltidsarbeid som blir tilgjengelig i virksomheten; og
 - (b) anmodninger fra arbeidstakere om å bli overført fra deltidsarbeid til heltidsarbeid som blir tilgjengelig i virksomheten.
- (2) Arbeidsgivere bør gi opplysninger i rette tid til arbeidstakerne om tilgjengelige deltids- og heltidsstillinger i virksomheten, for å lette overføring fra heltids- til deltidsstillinger eller omvendt.
19. At en arbeidstaker nekter å la seg overføre fra heltids- til deltidsarbeid eller omvendt, bør ikke i seg selv være saklig grunn for oppsigelse, uten hensyn til oppsigelse, i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis, av andre grunner som kan skyldes vedkommende virksomhets driftsforhold.
20. Der vilkår på nasjonalt eller virksomhetsnivå tillater det, bør arbeidstakere gis mulighet til å bli overført til deltidsarbeid i berettigede tilfeller, slik som graviditet eller der det er behov for å ta seg av et mindre barn eller et ufør eller sykt medlem av arbeidstakerens nærmeste familie, og deretter gå tilbake til heltidsarbeid.
21. Der arbeidsgiveres forpliktelser bestemmes av antallet arbeidstakere de sysselsetter, bør deltidstilsatte regnes som heltidstilsatte. Ikke desto mindre kan antallet deltidstilsatte, der det er hensiktsmessig, regnes i forhold til deres arbeidstid, idet det forstås at der slike forpliktelser gjelder det vern som nevnt i artikkel 4 i konvensjonen, bør de betraktes som heltidstilsatte.
22. Opplysning bør spres om vernetiltakene

St meld nr 36

Om den 81. internasjonale arbeidskonferanse i Geneve, 1994

1994-95

protective measures that apply to part-time work and on practical arrangements for various part-time work schemes.

som gjelder for deltidsarbeid og om den praktiske tilretteleggelsen av ulike arbeidsordninger for deltid.