

**Convention (No. 183) concerning  
Maternity Protection**

**ILO:s konvention (nr 183) om  
skydd vid havandeskap och  
barnsbörd**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and

Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men

Internationella arbetsorganisatio-  
nens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internatio-  
nella arbetsbyrå och samlats där  
den 30 maj 2000 till sitt 88:e möte,

konstaterar att det finns anled-  
ning att revidera 1952 års konven-  
tion (reviderad) och rekommenda-  
tion om skydd vid havandeskap  
och barnsbörd i avsikt att ytterli-  
gare främja jämställdhet för alla  
kvinnor i arbetskraften och  
moderns och barnets hälsa och  
säkerhet, samt samtidigt erkänna  
skillnaden i ekonomisk och social  
utveckling mellan medlems-  
staterna, 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 kon-  
vention om avskaffande av all slags  
diskriminering av kvinnor, antagen  
1979, FN:s konvention om barnets  
rättigheter, antagen 1989, Peking-  
deklarationen och handlingsplanen,  
antagna 1995, ILO:s deklaration  
om lika möjligheter och behandling  
för kvinnliga arbetstagare, antagen  
1975, ILO:s deklaration om  
grundläggande principer och  
rättigheter i arbetslivet och dess  
uppföljning, antagen 1998, även-  
som ILO:s konventioner och re-  
kommendationer som syftar till att  
garantera jämställdhet i fråga om  
möjligheter och behandling för  
manliga och kvinnliga arbetstagare,  
i synnerhet 1981 års konvention

and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and

Taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, 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 fifteenth day of June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

## SCOPE

### *Article 1*

For the purposes of this Convention, the term woman applies to any female person without discrimination whatsoever and the term child applies to any child without discrimination whatsoever.

### *Article 2*

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.

2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Con-

om arbetstagare med familjeansvar,

beaktar kvinnliga arbetstagares omständigheter och behovet att vidta skyddsåtgärder vid havandeskap, vilket är ett gemensamt ansvar för statsmakterna och samhället,

har beslutat att anta vissa förslag om revidering av 1952 års konvention (reviderad) och rekommendation om skydd vid havandeskap och barnsörd, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning,

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

antar denna dag, den 15 juni 2000, följande konvention, som kan kallas 2000 års konvention om skydd vid havandeskap och barnsörd.

## TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

### *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 är sysselsatta i atypiska former av beroende verksamhet.

2. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention kan likväl, efter samråd med berörda representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, helt eller delvis undanta från konventionens

vention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

#### HEALTH PROTECTION

##### *Article 3*

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

#### MATERNITY LEAVE

##### *Article 4*

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies

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 successivt utsträcka konventionens bestämmelser till att omfatta dessa kategorier.

#### HÄLSOSKYDD

##### *Artikel 3*

Varje medlemsstat skall, efter samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas representativa organisationer, vidta lämpliga åtgärder för att se till att gravida eller ammande kvinnor inte är tvungna att utföra arbete som av den behöriga myndigheten fastställts vara skadligt för moderns eller barnets hälsa, eller när en betydande risk bedöms föreligga för moderns eller barnets hälsa.

#### LEDIGHET PÅ GRUND AV HAVANDESKAP OCH BARNSBÖRD

##### *Artikel 4*

1. Efter företeende av läkarintyg eller annat lämpligt intygande, som fastställts i nationell lagstiftning och praxis, och som anger den beräknade tidpunkten för nedkomsten, skall en kvinna som om-

shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.

2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.

3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.

4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

#### LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS

##### *Article 5*

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

#### BENEFITS

fattas av denna konvention ha rätt till mammaledighet 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 kan senare lämna en ytterligare deklARATION till Internationella arbetsbyråns generaldirektör om förlängning av perioden för mammaledighet.

4. Med vederbörlig hänsyn till behovet att skydda moderns och barnets hälsa skall mammaledigheten inkludera en period av sex veckors obligatorisk ledighet efter förlossningen, 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 nedkomsten och den verkliga tidpunkten för nedkomsten, utan att någon obligatorisk del av ledigheten efter födseln reduceras.

#### LEDIGHET VID SJUKDOM ELLER KOMPLIKATIONER

##### *Artikel 5*

Efter uppvisande av läkarintyg skall ledighet beviljas före eller efter perioden för mammaledighet i fall av sjukdom, komplikationer eller risk för komplikationer till följd av graviditeten eller nedkomsten. Arten och den längsta tiden för sådan ledighet får specificeras i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

#### FÖRMÅNER

*Article 6*

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

*Artikel 6*

1. Kontanta förmåner skall, i enlighet med nationella lagar och föreskrifter eller på annat sätt i överensstämmelse med nationell praxis, ges till 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 upprätthålla god hälsa och en lämplig levnadsstandard för sig och sitt barn.

3. När kontanta förmåner som utbetalas under sådan ledighet som avses i artikel 4, i enlighet med 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 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 följden av tillämpningen av 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 praxis, skall hon ha rätt till tillräckligt stöd från det sociala trygghetssystemet, med förbehåll för den behovsprövning som krävs för sådant bistånd.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

(a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or

(b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

#### *Article 7*

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.

2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its

7. Hälso- och sjukvårdsförmåner skall ges 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, liksom nödvändig sjukhusvård.

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 bestridas av allmänna medel eller på sätt som fastställs i nationell lagstiftning och praxis. En arbetsgivare skall inte individuellt vara ansvarig 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 vars ekonomiska och sociala trygghetssystem är otillräckligt utvecklade skall anses uppfylla artikel 6, punkterna 3 och 4, om kontanta förmåner tillhandahålls med ett belopp som inte understiger det belopp som betalas vid sjukdom eller temporär arbetsförmåga 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

first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

rapport om denna konventions tillämpning enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga förklara motiven därför och ange det belopp med vilket kontanta förmåner tillhandahålles. I sina följande rapporter skall medlemsstaten beskriva de åtgärder som vidtagits i syfte att successivt höja nivån på förmånerna.

#### EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

#### ANSTÄLLNINGSSKYDD OCH ICKE-DISKRIMINERING

##### *Article 8*

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

##### *Article 9*

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including – notwithstanding Article 2, paragraph 1 – access to employment.

2. Measures referred to in the

##### *Artikel 8*

1. Det skall vara förbjudet för en arbetsgivare att säga upp en kvinna under hennes graviditet eller sådan tjänstledighet 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 konsekvenser därav eller vården av barnet. Det skall åligga arbetsgivaren att bevisa att skälen för avskedande inte har samband med havandeskapet eller nedkomsten och konsekvenser därav eller vården av barnet.

2. En kvinna är tillförsäkrad rätt att återgå till samma anställning eller en likvärdig anställning med samma lön då hennes mammaledighet upphör.

##### *Artikel 9*

1. Varje medlemsstat skall vidta lämpliga åtgärder för att garantera att havandeskap eller barnsård inte utgör en källa till diskriminering i anställningen, inbegripet – utan hinder av artikel 2, punkt 1 – tillträde till anställning.

2. De åtgärder som avses i före-

preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:

(a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or

(b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

gående 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 föreskrifter, eller

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

## BREASTFEEDING MOTHERS

### *Article 10*

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

## PERIODIC REVIEW

### *Article 11*

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

## 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 tillvägagångssättet 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.



*Article 12*

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

*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.

## FINAL PROVISIONS

## SLUTBESTÄMMELSER

*Article 13*

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

*Artikel 13*

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

*Article 14*

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

*Artikel 14*

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

*Article 15*

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

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.

*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.

*Article 16*

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 17*

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

*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 får inte verkan förrän ett år efter den dag då den har registrerats.

2. Varje medlemsstat, som har ratificerat denna konvention och som inte inom det år som följer på utgången av den i föregående punkt nämnda tioårsperioden gör bruk av sin uppsägningsrätt enligt denna artikel, kommer att vara bunden för ytterligare en period av tio år och kan därefter säga upp konventionen vid utgången av varje tioårsperiod på de villkor som föreskrivs i denna artikel.

*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 deras uppmärksamhet på den dag då konventionen träder i kraft.

*Article 18*

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 the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

*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 i enlighet med bestämmelserna i föregående artiklar.

*Article 19*

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.

*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.

*Article 20*

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 16 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

*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 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 reviderade konventionen träder i kraft, denna konvention upphöra att vara öppen för ratifikation av medlemsstaterna.

2. Denna konvention skall likväl förbli gällande till form och inne-

form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

håll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte den nya reviderade konventionen.

Prop. 2003/04:56  
Bilaga 1

*Article 21*

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

*Artikel 21*

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

**Recommendation (No. 191)  
concerning Maternity Protection**

**ILO:s rekommendation (nr 191)  
om skydd vid havandeskap och  
barnsbörd**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to maternity protection, 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 Maternity Protection Convention, 2000 (hereinafter referred to as "the Convention"),

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Recommendation, which may be cited as the Maternity Protection Recommendation, 2000.

**MATERNITY LEAVE**

1.(1) Members should endeavour to extend the period of maternity leave referred to in Article 4 of the Convention to at least 18 weeks.

(2) Provision should be made for an extension of the maternity leave in the event of multiple births.

(3) To the extent possible, measures should be taken to ensure that the woman is entitled to choose freely the time at which she takes any non-compulsory portion of her maternity leave, before or after childbirth.

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,

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

har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en rekommendation som kompletterar 2000 års konvention om skydd vid havandeskap och barnsbörd (nedan hänvisad till som "konventionen"), och antar denna dag, den 15 juni 2000, följande rekommendation, som kan kallas 2000 års rekommendation om skydd vid havandeskap och barnsbörd.

**LEDIGHET PÅ GRUND AV  
HAVANDESKAP OCH BARN-  
BÖRD**

1.1) Medlemsstaterna bör bemöda sig om att förlänga den period av mammaledighet, som avses i artikel 4 i konventionen till minst 18 veckor.

2) Åtgärder bör vidtas för en förlängning av mammaledigheten 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.