

Bilaga B

**Rekommendation (nr 110) angående anställningsförhållanden
för plantagearbetare**

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,
vilken av styrelsen för Internationella arbetsbyrån sammankallats till
Genève och där samlats den 4 juni 1958 till sitt fyrtioandra samman-
träde,
och beslutat antaga vissa förslag angående anställningsförhållanden
för plantagearbetare, vilken fråga utgör den femte punkten på sam-
manträdet dagordning,
samt beslutat att dessa skola taga form av en rekommendation

antager denna den tjugofjärde dagen i juni månad år nittonhundrafemtio-
åtta följande rekommendation, som må benämnas »rekommendation angä-
ende plantager, 1958» (Plantations Recommendation, 1958).

Konferensen förordar, att varje medlem bör tillämpa följande anvis-
ningar.

I. Inledande anvisningar

1. 1) Med uttrycket »plantage» förstås i denna rekommendation varje
inom tropiskt eller subtropiskt område beläget jordbruksföretag, i vilket
avlönad arbetskraft regelmässigt sysselsättes och varest i kommersiellt
syfte följande produkter odlas eller framställas, nämligen kaffe, te, socker-
rör, gummi, bananer, kakao, kokosnötter, jordnötter, bomull, tobak, textil-
fibrer (sisal, jute och hampa), citroner, palmolja, kinabark eller ananas.
Rekommendationen omfattar icke familjeföretag eller mindre företag vilkas
produktion är avsedd för den lokala marknaden och i vilka avlönad arbets-
kraft icke regelmässigt sysselsättes.

2) Varje medlem må efter samråd med de mest representativa arbets-
givar- och arbetarorganisationerna, där sådana finnas, utsträcka rekomen-
dationen till att avse andra plantager genom att

- a) till den i stycket 1 av denna punkt intagna förteckningen foga en eller
flera av följande produkter, nämligen ris, cikoria, kardemumma, gera-
nium och pyrethrum eller andra produkter;
- b) till plantager, som avses i stycket 1 av denna punkt foga där icke angiv-
na slag av företag, vilka enligt nationell lagstiftning och praxis äro att
anse som plantager;

och bör medlemmen i sina enligt artikel 19 mom. 6 av Internationella ar-
betsorganisationens stadga till Internationella arbetsbyråns generaldirektör
överlämnade redogörelser redovisa varje enligt detta stycke vidtagen åtgärd.

3) Med hänsyn till tillämpningen av denna punkt skall uttrycket
»plantage» normalt innefatta den första behandlingen av plantagens pro-
dukt eller produkter.

2. Varje medlem bör tillämpa denna rekommendations anvisningar å

samtliga plantagearbetare utan åtskillnad med avseende å ras, hudfärg, kön, trosbekännelse, politisk åskådning, nationalitet, socialt ursprung, stamtillhörighet eller medlemskap i fackförening.

3. Varje medlem av Internationella arbetsorganisationen bör tid efter annan, i enlighet med vad styrelsen därom må komma att bestämma, till Internationella arbetsbyrån avgiva redogörelse för lagstiftning och praxis inom de länder och territorier, för vilka medlemmen är ansvarig, beträffande rekommendationens ämnesområde. Sådana redogörelser böra utvisa den omfattning, i vilken rekommendationens anvisningar genomförts eller föreslås till genomförande, ävensom sådana jämkningar i dessa anvisningar som befunnits eller må finnas erforderliga för antagande eller tillämpning av desamma.

4. I enlighet med artikel 19 mom. 8 av Internationella arbetsorganisationens stadga skall denna konvention i intet fall betaga därav berörda arbetare de förmånligare villkor, som genom lag, skiljedom, sedvänja eller avtal blivit dem tillförsäkrade.

II. Yrkesutbildning

5. I varje land böra offentliga myndigheter och övriga lämpliga organ var för sig eller samfällt tillse, att yrkesutbildningen tillhandahålles och anordnas enligt ett effektivt, rationellt, systematiskt och samordnat program.

6. 1) I underutvecklade områden, där utbildningsmöjligheter saknas, bör en av de första åtgärderna vara att tillhandahålla utbildade lärare och instruktörer.

2) Då tillgång på sålunda utbildade lärare och instruktörer saknas, bör stöd ändock lämnas för utveckling av utbildningsanordningar på plantager, där ledaren av företaget besitter tillräckliga förutsättningar för att utöva praktisk handledning.

7. Ansvar för utbildningsverksamheten bör överlämnas åt den eller de myndigheter, som äro bäst skickade för uppgiften; i de fall då ansvaret åvilar flera myndigheter gemensamt, böra samordnade åtgärder vidtagas. Lokala myndigheter böra samarbeta vid utbildningsprogrammets genomförande. Nära samverkan bör upprätthållas med berörda arbetsgivar- och arbetarorganisationer ävensom i förekommande fall med andra intresserade sammanslutningar, där sådana finnas.

8. Ehuru lokala bidrag till utbildningsverksamhetens finansiering i många fall äro påkallade, böra likväl de offentliga myndigheterna, i den omfattning som anses lämplig och erforderlig, även främja allmän och enskild utbildningsverksamhet genom att bl. a. lämna ekonomiskt understöd, tillhandahålla jord, byggnader, transportmedel, utrustning och undervisningsmateriel, medelst stipendier eller annorledes bidraga till täckande av elevernas levnadsomkostnader eller avlöning under utbildningen samt bereda kvalificerade elever, särskilt sådana som icke själva kunna bestrida kostnaderna, avgiftsfritt tillträde till internatskolor för utbildning i plantagearbete.

III. Löner

9. Den längsta tid som må förflyta mellan två löneutbetalningar bör bestämmas så, att lön utbetalas

a) minst två gånger i månaden med högst 16 dagars mellanrum, i fråga om arbetare, vilkas lön beräknas för timme, dag eller vecka; och

b) minst en gång i månaden i fråga om anställda, vilkas lön beräknas för månad eller år.

10. 1) I fråga om arbetare, vilkas lön beräknas enligt ackordsystem eller efter prestation, bör den längsta tid som må förflyta mellan två löneutbetalningar om möjligt bestämmas så, att lön utbetalas minst två gånger i månaden med högst 16 dagars mellanrum.

2) I fråga om arbetare, anställda för att fullgöra arbete, som tager mer än fjorton dagar i anspråk, och beträffande vilka kollektivavtal eller skiljedom icke stadgar andra tidsintervaller för löneutbetalning, böra lämpliga åtgärder vidtagas för att garantera

a) att betalningar göras a conto minst två gånger i månaden med högst 16 dagars mellanrum i förhållande till den fullgjorda arbetsprestationen; och

b) att slutavräkning äger rum inom fjorton dagar efter det arbetet fullgjorts.

11. De upplysningar rörande lönevillkoren, vilka böra bringas till arbetarnas kännedom, böra där så befinnes lämpligt, innefatta uppgifter om

a) lönesatser;

b) beräkningsmetoder;

c) tidsintervaller för löneutbetalning;

d) platsen för löneutbetalning; och

e) de villkor, på vilka avdrag må göras.

12. Där så lämpligen kan ske, böra arbetarna i samband med varje löneutbetalning erhålla följande uppgifter med avseende å vederbörande betalningsperiod, i den mån sådana uppgifter kunna variera,

a) bruttobeloppet av intjänt lön;

b) de avdrag, som eventuellt gjorts med angivande av skälen därtill och beloppet; samt

c) nettobeloppet av förfallen lön.

13. Arbetsgivarna böra anmodas att, där så lämpligen kan ske, föra avlöningslistor, vilka med avseende å varje anställd arbetare innehålla de i föregående punkt angivna uppgifterna.

14. 1) Erforderliga åtgärder böra vidtagas för att garantera, att intjänta löner vederbörligen utbetalas, och böra arbetsgivarna åläggas att föra register över utbetalda löner, att giva arbetarna intyg över utbetalda löner samt att vidtaga andra lämpliga åtgärder för att underlätta erforderlig kontroll.

2) Lönen bör i regel utbetalas kontant och direkt till varje arbetare.

3) Såvida icke lokal sedvänja, som arbetarna önska bibehålla, till annat föranleder, bör lönen utbetalas regelbundet med sådana intervaller som äro ägnade att minska risken för löntagarnas skuldsättning.

4) Därest kost, bostad, kläder och andra förnödenheter eller tjänster ingå i lönen, bör vederbörande myndighet vidtaga alla erforderliga åtgärder för att noga kontrollera deras tillräcklighet och kontanta värde.

5) Alla erforderliga åtgärder böra vidtagas för att

a) upplysa arbetarna om deras rättigheter med avseende å lönen;

b) förhindra varje icke medgivet avdrag å lönen; och

c) begränsa de belopp, som må avdragas från lönen såsom ersättning för däri ingående förnödenheter och tjänster, till det faktiska värdet av desamma.

15. 1) Frivilligt sparande i skilda former bland löntagare bör uppmuntras.

2) De högsta belopp av lönen, som må förskottsvis utbetalas, ävensom sättet för återbetalande av förskott böra bestämmas av vederbörande offentliga organ.

3) Vederbörande organ bör begränsa det löneförskott, som må utbetalas till en arbetare, vilken vunnit anställning från annat territorium. Beloppet av sådant förskott bör noga angivas för arbetaren. Därest utbetalat förskott överstiger det av vederbörande organ fastställda, bör detsamma icke kunna lagligen återfordras.

4) Alla erforderliga åtgärder böra vidtagas för att skydda löntagare mot ocker, särskilt sådana åtgärder, som syfta till begränsning av låneräntorna, genom kontroll av långivarnas verksamhet och vidgade möjligheter till lån för legitima ändamål genom kooperativa kreditorganisationer eller andra institutioner under offentlig kontroll.

16. Vid fastställandet av minimilönesatser böra vederbörande organ städse beakta nödvändigheten av att tillförsäkra arbetarna en skäligen levnadsstandard.

17. Bland de förhållanden, som böra beaktas vid bestämmande av minimilönesatser, må nämnas följande: levnadskostnaderna, ett skäligt värde å utförda tjänster, de löner, som utgå för likartat eller jämförbart arbete enligt kollektivavtal, samt den allmänna lönenivån för arbete av jämförlig beskaffenhet i det område, där arbetarna äro tillfredsställande organiserade.

18. Ordningen för fastställande av minimilöner bör, oberoende av sin form, bygga på undersökningar av förhållandena å plantager ävensom på samråd med de närmast berörda parterna, d. v. s. arbetsgivare och arbetare eller deras mest representativa organisationer, där sådana finnas. Båda parter mening bör inhämtas i alla frågor rörande minimilöners fastställande samt hänsyn i lika mån tagas därtill.

19. I syfte att förläna större auktoritet åt de lönesatser, som må fastställas, bör, i de fall, då den beslutade ordningen för fastställande av minimilöner så medgiver, tillfälle beredas vederbörande arbetare och arbetsgivare att omedelbart och på lika villkor medverka vid fastställandet av minimilöner genom representanter, utsedda i lika antal eller i varje fall utrustade med samma antal röster.

20. För att arbetsgivarnas och arbetarnas representanter skola åtnjuta förtroende av dem, vilkas intressen de företråda, böra vederbörande arbetsgivare och arbetare, i den mån förhållandena så medgiva, äga att i det i punkt 19 härövan åsyftade fallet medverka vid utseendet av partsrepresentanterna; i varje fall böra förefintliga arbetsgivar- och arbetarorganisationer anmodas att avgiva förslag å medlemmar av organ för minimilöners fastställande.

21. I det fall, då ordningen för fastställande av minimilöner förutsätter medverkan av opartiska personer, antingen för meddelande av skiljedom eller i annat syfte, böra dessa utses bland män eller kvinnor, vilka besitta erforderliga förutsättningar för uppgiften och som icke äga sådant intresse i plantage- eller likartade företag, att deras opartiskhet skulle kunna sättas i fråga.

22. Föreskrifter böra meddelas rörande revision av fastställda minimilönesatser med lämpliga tidsmellanrum.

23. För att bereda verksamt skydd för vederbörande arbetares löner böra åtgärder, som åsyfta att bereda trygghet mot utbetalning av lägre löner än de som finnas angivna i minimilönesatserna, innefatta:

- a) anordningar för att giva publicitet åt gällande minimilönesatser och särskilt för att, på sätt som må befinnas mest lämpligt med hänsyn till nationella förhållanden, därom hålla arbetsgivare och arbetare underrettade;
- b) offentlig kontroll å de löner, som faktiskt utbetalas;
- c) straff för åsidosättande av gällande lönesatser samt åtgärder till förebyggande av sådant åsidosättande.

24. Alla erforderliga åtgärder böra vidtagas för att begränsa löneavdrag i den mån så anses nödvändigt för att trygga arbetarens och hans familjs uppehälle.

25. 1) Avdrag å lön såsom gottgörelse för förlust eller skada, som åsamkats arbetsgivarens produkter, egendom eller utrustning, bör medgivas allenast därest det klart kan visas, att vederbörande arbetare är ansvarig för förlusten eller skadan.

2) Avdragsbeloppet bör vara skäligt och icke överstiga förlustens eller skadans verkliga värde.

3) Innan beslut om sådant avdrag fattas, bör tillfälle beredas vederbörande arbetare att anföra skäl mot avdragets verkställande.

26. Lämpliga åtgärder böra vidtagas för att begränsa löneavdrag för verktyg, material och utrustning, som tillhandahållas av arbetsgivaren, till att avse fall, då sådana avdrag

- a) utgöra en allmänt erkänd sedvänja inom ifrågavarande näringsgren eller yrke; eller
- b) föreskrivas i kollektivavtal eller skiljedom; eller
- c) annorledes äro medgivna enligt ett i den nationella lagstiftningen angivet förfarande.

IV. Lika lön

27. 1) Varje medlem bör med avseende å alla arbetstagare, på sätt som är förenligt med gällande ordning för fastställande av lönesatser, främja och, i den mån sagda ordning så medgiver, trygga tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde.

2) Denna princip må kunna tillämpas genom

- a) lagstiftning;
- b) i lag fastslagen eller erkänd ordning för bestämmande av lön;
- c) kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare; eller
- d) under a)—c) angivna utvägar i förening.

V. Arbetstid och övertid

28. I denna del av rekommendationen förekommande anvisningar äga tillämpning å arbetare, vilka uppbära tidlön.

29. Arbetstiden för personal anställd å plantage, som avses i punkten 1 ovan, bör icke överstiga åtta timmar om dagen och 48 timmar i veckan med de undantag, som här nedan stadgas:

- a) anvisningarna i denna del äga ej tillämpning å personer, som intaga en övervakande eller ledande ställning;
- b) där med stöd av lag, praxis eller överenskommelse mellan arbetsgivar- och arbetarorganisationerna (eller, där sådana organisationer icke finnas, mellan representanter för arbetsgivarna och arbetarna) arbetstiden under en eller flera av veckans dagar är kortare än åtta timmar, må under återstående dagar i veckan åttatimmarsgränsen överskridas efter medgivande av behörig offentlig myndighet eller överenskommelse mellan nyssnämnda organisationer eller representanter; dock må i intet fall här avsedda överskridande uppgå till mer än en timme;
- c) vid skiftarbete må arbetstiden utsträckas utöver åtta timmar per dag och 48 timmar per vecka, under villkor likväl att medeltalet arbetstimmar under en tidrymd av högst tre veckor icke överstiger åtta per dag och 48 per vecka.

30. Den i punkten 29 angivna arbetstidsbegränsningen må överskridas, i fall olyckshändelse inträffat eller hotar att inträffa eller brådskande arbete behöver utföras i avseende å maskiner eller redskap eller i fall av »force majeure», dock blott i den mån så är nödvändigt för att undvika allvarlig rubbning av företagets normala drift. Nämnda begränsning må även överskridas i syfte att undvika förstöring av ömtåliga varor eller av materiel, som lätt kan försämrast.

31. Den i punkten 29 angivna arbetstidsbegränsningen må även överskridas vid sådana arbeten, som på grund av sin natur måste drivas kontinuerligt med användande av varandra avlösande skiftlag, under villkor likväl att arbetstiden i medeltal icke överstiger 56 timmar i veckan. Denna anordning bör icke inkräkta på de fridagar, vilka genom lagstiftningen i vederbörande land kunna hava tillförsäkrats arbetarna såsom ersättning för den ordinarie vilodagen i veckan.

32. 1) Av offentlig myndighet utfärdade bestämmelser böra för plantager fastställa

a) de ständiga undantag, som finnas böra beviljas beträffande sådana förberedande och avslutande arbeten, vilka nödvändigtvis måste utföras utom den tid, som är bestämd för plantagearbete i allmänhet, eller beträffande säsongarbete eller vissa andra slags arbeten, som väsentligen äro av intermitterent natur;

b) de tillfälliga undantag, som finnas böra beviljas för att möta särskilt stor ökning av arbetet.

2) Dylika bestämmelser böra utfärdas efter hörande av vederbörande arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas. De böra fastställa högsta antalet overtidstimmar i varje särskilt fall.

33. Arbetsslönen för varje arbetstimme, som utförts enligt punkterna 30, 31 och 32 utöver den i punkten 29 angivna arbetstiden, bör överstiga den ordinarie avlöningen med minst 25 procent.

VI. Valfärdsanordningar

34. Med hänsyn till mångfalden av valfärdsanordningar och därmed sammanhängande skiftande praxis i olika länder må i denna del av förevarande rekommendation angivna anordningar åvägabringas medelst av offentlig myndighet eller på enskilt initiativ vidtagna åtgärder

a) genom lagstiftning eller

b) på annat av vederbörande myndighet efter samråd med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer godkänt sätt eller

c) genom kollektivavtal eller andra mellan berörda arbetsgivare och arbetstagare träffade avtal.

35. På platser, där möjligheterna för inköp av lämpliga livsmedel, drycker och måltider äro otillräckliga, böra åtgärder vidtagas för att tillhandahålla arbetstagarna sådana anordningar.

36. Arbetstagarna böra under inga omständigheter åläggas att anlita utspisningsanordningarna, såvida icke den nationella lagstiftningen kräver att så sker av hälsoskäl.

37. 1) Lämpliga åtgärder böra vidtagas för att främja tillhandahållande av fritidsanordningar för arbetstagarna inom eller i närheten av det företag, där de äro anställda, i sådana fall då dylika anordningar icke redan ställts till förfogande av särskilda institutioner eller av samhället, samt representanter för vederbörande arbetstagare göra gällande, att ett verkligt behov av sådana anordningar föreligger.

2) Dylika åtgärder böra om så är lämpligt vidtagas av på grund av lagstiftning tillsatta organ, därest sådan uppgift åvilar dessa organ, eller på initiativ av vederbörande arbetsgivare eller arbetstagare efter samråd dem emellan. Åtgärderna i fråga böra företrädesvis inriktas på att sporra och stödja samhällliga initiativ ägnade att tillgodose kraven på fritidsanordningar.

38. Vilka metoder som än må anlitas för att tillhandahålla fritidsanordningar, böra arbetstagarna icke under några omständigheter hava skyldighet att utnyttja desamma.

39. Vederbörande myndighet i varje land bör föranstalta om samråd med arbetstagarnas och arbetsgivarnas organisationer beträffande sättet för administration och kontroll av de välfärdsanordningar, som inrättats genom den nationella lagstiftningen.

40. I ekonomiskt underutvecklade länder, där lagstadgade skyldigheter rörande välfärdsanordningar saknas, må dylika anordningar finansieras genom »välfärdsfonder», som vidmakthållas genom av vederbörande myndighet fastställda bidrag och förvaltas av kommittéer med representanter för arbetsgivare och arbetstagare till lika antal.

41. 1) Måltider och annan proviant, som tillhandahållas arbetstagarna omedelbart av arbetsgivaren, böra åsättas priser, som äro rimliga och icke medföra vinst för arbetsgivaren; eventuellt uppkommande överskott bör avsättas till en fond eller bokföras å särskilt konto samt bör, alltefter omständigheterna, användas för täckande av förluster eller förbättring av de anordningar, vilka stå till arbetstagarnas förfogande.

2) Måltider och annan proviant, som tillhandahållas arbetstagarna av entreprenör, böra åsättas priser, som äro rimliga och icke medföra vinst för arbetsgivaren.

3) Därest måltider och annan proviant tillhandahållas på grund av kollektivavtal eller inom företaget särskilt träffat avtal, bör den i första stycket angivna fonden förvaltas antingen av ett för parterna gemensamt organ eller av arbetstagarna.

42. 1) Under inga omständigheter bör en arbetstagare åläggas att bidraga till kostnaderna för sådana välfärdsanordningar som han icke personligen önskar utnyttja.

2) I sådana fall då arbetstagarna ha att taga del i kostnaderna för välfärdsanordningarna, bör avbetalning eller uppskov med betalning icke medgivnas.

43. Då särskilda svårigheter föreligga för en avsevärd del av arbetstagarna att färdas till och från arbetet, på grund av att den allmänna transportapparaten är otillräcklig eller turlistorna olämpliga, böra de företag, där arbetstagarna äro anställda, söka att hos vederbörande lokala transportorgan utverka erforderliga ändringar eller förbättringar i kommunikationerna.

44. Då tillfredsställande och lämpliga transportmöjligheter för arbetstagarna äro erforderliga och icke på annat sätt kunna ordnas, böra de företag, där arbetstagarna äro anställda, själva tillhandahålla transportmedel.

VII. Förebyggande av olycksfall

45. Medlemsstaterna böra vidtaga lämpliga åtgärder till förebyggande av olycksfall och yrkessjukdomar.

VIII. Ersättning för olycksfall i arbete

46. I händelse av arbetsoförmåga bör ersättning utgå från femte dagen efter olycksfallet, vare sig ersättningen lämnas av arbetsgivaren, av en olycksfallsförsäkringsanstalt eller av en sjukförsäkringsanstalt.

47. Ett tillägg till ersättningen bör utgivas till skadade, som drabbas av arbetsoförmåga, vilken gör ständig hjälp av annan person nödvändig.

48. Genom olycksfall i arbete skadade böra hava rätt till läkarhjälp samt till sådant kirurgiskt och farmaceutiskt bistånd, som kan finnas nödigt till följd av olycksfallet. Kostnaden för sådan hjälp kan bestridas antingen av arbetsgivaren, av en olycksfallsförsäkringsanstalt eller av en sjuk- och invaliditetsförsäkringsanstalt.

49. 1) Den nationella lagstiftningen bör bereda genom olycksfall i arbete skadade rätt till erhållande och normalt förnyande, genom arbetsgivarens eller försäkringsanstaltens försorg, av sådana konstgjorda lemmar och ortopediska hjälpmedel, som erkänns vara nödvändiga; undantagsvis må dock den nationella lagstiftningen medgiva, att tillhandahållandet och förnyandet av sådana hjälpmedel utbytes mot ett tillägg till ersättningen, vilket bör bestämmas samtidigt med att själva ersättningsbeloppet fastställs eller revideras och som bör svara mot den sannolika kostnaden för normal anskaffning och förnyelse av hjälpmedlen.

2) Den nationella lagstiftningen bör föreskriva nödiga kontrollåtgärder, såväl till förebyggande av missbruk i samband med förnyandet av hjälpmedel som till säkerställande att tilläggsersättningen användes till avsett ändamål.

IX. Ersättning för yrkessjukdomar

50. Varje medlem bör tillförsäkra personer, som falla offer för yrkessjukdomar, eller deras rättsinnehavare en ersättning grundad på de allmänna principerna i den nationella lagstiftningen angående ersättning för olycksfall i arbete.

51. Denna ersättning bör icke vara lägre än den, som i den nationella lagstiftningen stadgas för skada till följd av olycksfall i arbete. Med detta förbehåll skall det stå varje medlem fritt att vid fastställandet i den nationella lagstiftningen av de villkor, enligt vilka ersättning för ifrågavarande sjukdomar skall betalas, och vid tillämpningen på dessa sjukdomar av sin lagstiftning om ersättning för olycksfall i arbete vidtaga sådana förändringar och anpassningar, som kunna synas tjänliga.

52. Varje medlem bör såsom yrkessjukdomar anse de sjukdomar och förgiftningar, vilka angivas i en förteckning, som skall fastställas av medlemmarna i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetarorganisationerna.

X. Social trygghet

53. Varje medlem bör till plantagearbetare utsträcka tillämpningen av den lagstiftning, som konstituerar system av försäkring eller andra lämpliga system, vilka garantera arbetstagare å plantager trygghet i händelse av sjukdom, havandeskap och barnsbörd, invaliditet, ålderdom och andra dylika sociala risker, på villkor likvärdiga dem som gälla för arbetarna inom industri och handel.

XI. Arbetsinspektion

54. Med legitimation försedd inspektör bör äga laglig befogenhet
- a) att vid varje tid av dygnet besöka och inspektera varje plats, där han har skälig anledning antaga att av lagen skyddade personer äro anställda, samt på dagen erhålla tillträde till varje plats, som han har skälig anledning antaga vara underkastad hans övervakning; dock att inspektören bör, innan han lämnar platsen, om möjligt underrätta arbetsgivaren eller någon av dennes ställföreträdare om besöket;
 - b) att utan vittnen utfråga företagets personal och att i och för fullgörande av honom åliggande uppgifter anhålla om upplysningar hos varje annan person, vars vittnesmål må finnas vara av betydelse, samt att begära att få del av register eller dokument, vilka enligt lagstiftningen rörande arbetsvillkor skola föras.
-