

Recommendation (No. 151) concerning migrant workers

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 Sixtieth Session on 4 June 1975, and

Considering that the Preamble of the Constitution of the International Labour Organisation assigns to it the task of protecting "the interests of workers when employed in countries other than their own", and

Recalling the provisions contained in the Migration for Employment Convention and Recommendation (Revised), 1949, and in the Protection of Migrant Workers (Underdeveloped Countries) Recommendation, 1955, which deal with such matters as the preparation and organisation of migration, social services to be provided to migrant workers and their families, in particular before their departure and during their journey, equality of treatment as regards a variety of matters which they enumerate, and the regulation of the stay and return of migrant workers and their families, and

Having adopted the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975, and

Considering that further standards are desirable as regards equality of opportunity and treatment, social policy in regard to migrants and employment and residence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to migrant workers, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation, adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-five the following Recommendation, which may be cited as the Migrant Workers Recommendation, 1975:

1. Members should apply the provisions of this Recommendation within the framework

(Översättning)

Rekommendation (nr 151) om migrerande arbetstagare

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som av styrelsen för internationella arbetsbyrå sammankallats till Genève och där samlats den 4 juni 1975 till sitt sextionde sammanträde.

som av styrelsen för internationella arbetsbyrå sammankallats till Genève och där samlats den 4 juni 1975 till sitt sextionde sammanträde,

som erinrar om de bestämmelser i konventionen och rekommendationen om migrerande arbetare (reviderade 1949) och i rekommendationen om skydd för migrerande arbetare (underutvecklade länder) (1955), som behandlar sådana frågor som förberedande och organiserande av migration, sociala tjänster som skall tillhandahållas åt migrerande arbetstagare och deras familjer, särskilt före deras avfärd och under resan, likställdhet i fråga om behandling med avseende på skilda angivna förhållanden samt regleringen av migrerande arbetstagares och deras familjers vistelse och återvändande,

som har antagit konventionen om migrerande arbetstagare (tilläggsbestämmelser) (1975),

som finner att ytterligare normer är påkallade då det gäller likställdhet i fråga om möjligheter och behandling, socialpolitik med avseende på migrerande personer samt sysselsättning och vistelse.

som beslutat antaga vissa förslag angående migrerande arbetstagare, vilken fråga utgör den femte punkten på sammanträdets dagordning.

och som beslutat att dessa förslag skall taga formen av en rekommendation.

antager denna den tjugofjärde dagen i juni månad år nittonhundrasjuttiofem följande rekommendation, som kan benämnas 1975 års rekommendation om migrerande arbetstagare:

1. Medlemsstaterna bör tillämpa bestämmelserna i denna rekommendation inom ramen av en sammanhängande politik med av-

of a coherent policy on international migration for employment. That policy should be based upon the economic and social needs of both countries of origin and countries of employment; it should take account not only of short-term manpower needs and resources but also of the long-term social and economic consequences of migration for migrants as well as for the communities concerned.

scende på internationell migration för arbete. Denna politik bör grundas på de ekonomiska och sociala behoven i såväl ursprungsländerna som sysselsättningsländerna; den bör ta hänsyn inte bara till behov och resurser av arbetskraft på kort sikt utan också till migrationens sociala och ekonomiska konsekvenser på lång sikt såväl för de migrerande som för de berörda samhällena.

1. Equality of Opportunity and Treatment

2. Migrant workers and members of their families lawfully within the territory of a Member should enjoy effective equality of opportunity and treatment with nationals of the Member concerned, in respect of—

a) access to vocational guidance and placement services;

b) access to vocational training and employment of their own choice on the basis of individual suitability for such training or employment, account being taken of qualifications acquired outside the territory of and in the country of employment;

c) advancement in accordance with their individual character, experience, ability and diligence;

d) security of employment, the provision of alternative employment, relief work and retraining;

e) remuneration for work of equal value;

f) conditions of work, including hours of work, rest periods, annual holidays with pay, occupational safety and occupational health measures, as well as social security measures and welfare facilities and benefits provided in connection with employment;

g) membership of trade unions, exercise of trade union rights and eligibility for office in trade unions and in labour-management relations bodies, including bodies representing workers in undertakings;

h) rights of full membership in any form of co-operative;

i) conditions of life, including housing and the benefits of social services and educational and health facilities.

3. Each Member should ensure the application of the principles set forth in Paragraph 2 of this Recommendation in all activities under the control of a public authority and pro-

1. Likställdhet i fråga om möjligheter och behandling

2. Migrerande arbetstagare och medlemmar av deras familjer som lagligen vistas inom en medlemsstats territorium bör åtnjuta effektiv likställdhet i fråga om möjligheter och behandling med ifrågavarande medlemsstats medborgare då det gäller:

a) tillträde till yrkesvägledning och arbetsförmedling;

b) tillträde till yrkesutbildning och anställning efter eget val på grundval av personlig lämplighet för sådan utbildning eller anställning, med hänsyn tagen till kvalifikationer som förvärvats utanför och inom sysselsättningslandet;

c) befordran i överensstämmelse med deras personliga egenskaper, erfarenhet, skicklighet och arbetsinsatser;

d) anställningstrygghet, beredande av alternativ sysselsättning, beredningsarbete och omskolning;

e) avlöning för likvärdigt arbete;

f) arbetsförhållanden, däri inbegripet arbetstid, raster, semester, arbetarskydd, ävensom åtgärder för sociala trygghetsåtgärder samt sociala tjänster och förmåner i samband med anställningen;

g) medlemskap i fackliga organisationer, utövande av fackliga rättigheter och valbarhet till befattningar i fackliga organisationer och i organ för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, däri inbegripet organ som representerar arbetstagarna inom företagen;

h) rätt till fullt medlemskap i alla slag av kooperativa föreningar;

i) levnadsförhållanden, däri inbegripet bostäder, samt förmåner av sociala tjänster och utbildnings- och hälsovårdsinstitutioner.

3. Varje medlemsstat bör säkerställa till-

mote its observance in all other activities by methods appropriate to national conditions and practice.

4. Appropriate measures should be taken, with the collaboration of employers' and workers' organisations and other bodies concerned, with a view to—

a) fostering public understanding and acceptance of the above-mentioned principles;

b) examining complaints that these principles are not being observed and securing the correction, by conciliation or other appropriate means, of any practices regarded as in conflict therewith.

5. Each Member should ensure that national laws and regulations concerning residence in its territory are so applied that the lawful exercise of rights enjoyed in pursuance of these principles cannot be the reason for non-renewal of a residence permit or for expulsion and is not inhibited by the threat of such measures.

6. A Member may—

a) make the free choice of employment, while assuring migrant workers the right to geographical mobility, subject to the conditions that the migrant worker has resided lawfully in its territory for the purpose of employment for a prescribed period not exceeding two years or, if its laws or regulations provide for contracts for a fixed term of less than two years, that the worker has completed his first work contract;

b) after appropriate consultation with the representative organisations of employers and workers, make regulations concerning recognition of occupational qualifications acquired outside its territory, including certificates and diplomas;

c) restrict access to limited categories of employment or functions where this is necessary in the interests of the State.

7. (1) In order to enable migrant workers and their families to take full advantage of their rights and opportunities in employment and occupation, such measures as may be necessary should be taken, in consultation with the representative organisations of employers and workers—

a) to inform them, as far as possible in their mother tongue or, if that is not possible, in a language with which they are familiar, of their rights under national law and practice

lämpningen av de principer som angivits i punkt 2 i denna rekommendation beträffande alla slag av verksamhet, som kontrolleras av offentlig myndighet, och främja deras tillämpning i alla andra slag av verksamhet genom metoder lämpade efter nationella förhållanden och sedvanor.

4. Lämpliga åtgärder bör vidtagas under medverkan av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och andra berörda organ i syfte att:

a) bibringa allmänheten förståelse för och förmå den att godtaga ovan nämnda principer;

b) undersöka klagomål över att dessa principer åsidosätts och genom förlikning eller andra lämpliga medel sörja för rättelse av varje praxis som anses stå i strid med dessa.

5. Varje medlemsstat bör tillse att den nationella lagstiftningen beträffande vistelse inom dess territorium tillämpas så, att lagligt utövande av rättigheter som åtnjuts i enlighet med dessa principer inte kan ge anledning till att ett uppehållstillstånd icke förnyas eller till avlägsnande från landet och icke hindras genom hot om sådana åtgärder.

6. En medlemsstat kan:

a) göra fritt val av sysselsättning med bibehållen rätt till geografisk rörlighet beroende av att den migrerande arbetstagaren lagligen vistats inom dess territorium för att där erhålla sysselsättning under en föreskriven period av högst två år eller, om dess lagstiftning innehåller bestämmelser om avtal för en fastställd tid understigande två år, att arbetstagaren har uppfyllt sitt första arbetsavtal;

b) efter vederbörligt hörande av representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer utfärda bestämmelser om erkännande av yrkeskvalifikationer som förvärvats utanför dess territorium, däri inbegripet intyg och diplom;

c) begränsa tillträdet till vissa avgränsade kategorier av sysselsättning eller funktioner då detta är nödvändigt med hänsyn till statens intresse.

7. (1) I syfte att möjliggöra för migrerande arbetstagare och deras familjer att till fullo utnyttja sina rättigheter och möjligheter i fråga om anställning och yrkesutövning bör eventuellt erforderliga åtgärder vidtagas i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer:

as regards the matters dealt with in Paragraph 2 of this Recommendation;

b) to advance their knowledge of the language or languages of the country of employment, as far as possible during paid time;

c) generally, to promote their adaptation to the society of the country of employment and to assist and encourage the efforts of migrant workers and their families to preserve their national and ethnic identity and their cultural ties with their country of origin, including the possibility for children to be given some knowledge of their mother tongue.

(2) Where agreements concerning the collective recruitment of workers have been concluded between Members, they should jointly take the necessary measures before the migrants' departure from their country of origin to introduce them to the language of the country of employment and also to its economic, social and cultural environment.

8. (1) Without prejudice to measures designed to ensure that migrant workers and their families enter national territory and are admitted to employment in conformity with the relevant laws and regulations, a decision should be taken as soon as possible in cases in which these laws and regulations have not been respected so that the migrant worker should know whether his position can be regularised or not.

(2) Migrant workers whose position has been regularised should benefit from all rights which, in accordance with Paragraph 2 of this Recommendation, are provided for migrant workers lawfully within the territory of a Member.

(3) Migrant workers whose position has not been or could not be regularised should enjoy equality of treatment for themselves and their families in respect of rights arising out of present and past employment as regards remuneration, social security and other benefits as well as regards trade union membership and exercise of trade union rights.

(4) In case of dispute about the rights referred to in the preceding subparagraphs, the worker should have the possibility of presenting his case to a competent body, either himself or through a representative.

(5) In case of expulsion of the worker or

a) för att informera dem, i mån av möjlighet på deras modersmål eller, om detta ej är möjligt, på ett språk som de är förtrogna med, om deras rättigheter enligt nationell lagstiftning och praxis med avseende på de angelägenheter som behandlas i punkt 2 i denna rekommendation;

b) för att förbättra deras kunskaper i sysselsättningslandets språk, så vitt möjligt under betald tid;

c) för att i allmänhet främja deras anpassning till sysselsättningslandets samhälle och bistå och uppmuntra de migrerande arbetstagnas och deras familjers strävanden att bevara sin nationella och etniska identitet och sina kulturella band till sitt ursprungsland, däri inbegripet möjlighet för barnen att få undervisning i sitt modersmål.

(2) Då medlemsstater har slutit avtal med varandra om kollektiv rekrytering av arbetstagare, bör de gemensamt vidtaga erforderliga åtgärder före de migrerandes avfärd från sitt ursprungsland för att göra dem bekanta med sysselsättningslandets språk ävensom med dess ekonomiska, sociala och kulturella miljö.

8. (1) Utan förfång för åtgärder, som syftar till att säkerställa att migrerande arbetstagnare och deras familjer anländer till landets territorium och erhåller anställning i överensstämmelse med tillämplig lagstiftning, bör beslut snarast möjligt fattas i fall, då denna lagstiftning icke har efterlevts, för att den migrerande arbetstagnaren skall få veta om hans ställning kan regleras eller ej.

(2) Migrerande arbetstagnare vilkas ställning har reglerats bör åtnjuta alla de rättigheter som i enlighet med punkt 2 i denna rekommendation beviljas migrerande arbetstagnare som lagligen vistas inom en medlemsstats territorium.

(3) Migrerande arbetstagnare, vilkas ställning inte har reglerats eller inte kunnat regleras, bör åtnjuta likställdhet i fråga om behandling för dem själva och deras familjer då det gäller rättigheter, som grundar sig på nuvarande eller tidigare anställning, med avseende på avlöning, social trygghet och andra förmåner ävensom med avseende på medlemskap i facklig organisation och utövande av fackliga rättigheter.

(4) I händelse av tvist angående de rättig-

his family, the cost should not be borne by them.

II. Social Policy

9. Each Member should, in consultation with representative organisations of employers and workers, formulate and apply a social policy appropriate to national conditions and practice which enables migrant workers and their families to share in advantages enjoyed by its nationals while taking account, without adversely affecting the principle of equality of opportunity and treatment, of such special needs as they may have until they are adapted to the society of the country of employment.

10. With a view to making the policy as responsive as possible to the real needs of migrant workers and their families, it should be based, in particular, on an examination not only of conditions in the territory of the Member but also of those in the countries of origin of the migrants.

11. The policy should take account of the need to spread the social cost of migration as widely and equitably as possible over the entire collectivity of the country of employment, and in particular over those who profit most from the work of migrants.

12. The policy should be periodically reviewed and evaluated and where necessary revised.

A. Reunification of Families

13. (1) All possible measures should be taken both by countries of employment and by countries of origin to facilitate the reunification of families of migrant workers as rapidly as possible. These measures should include, as necessary, national laws or regulations and bilateral and multilateral arrangements.

(2) A prerequisite for the reunification of families should be that the worker has, for his family, appropriate accommodation which

heter som avses i de föregående momenten bör arbetstagaren ha möjlighet att framlägga sin sak inför ett kompetent organ antingen personligen eller genom ombud.

(5) Om arbetstagaren eller hans familj avlägsnas från landet bör de ej bära kostnaden härför.

II. Socialpolitik

9. Varje medlemsstat bör i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer utforma och genomföra en socialpolitik, lämpad efter nationella förhållanden och sedvanor, som gör det möjligt för migrerande arbetstagare och deras familjer att bli delaktiga av de förmåner, som statens medborgare åtnjuter, och samtidigt beaktar – utan förfång för principen om likställdhet i fråga om möjligheter och behandling – sådana speciella behov som de må ha innan de blivit anpassade till sysselsättningslandets samhälle.

10. För att denna politik i möjligaste mån skall svara mot de verkliga behoven hos de migrerande arbetstagarna och deras familjer bör den särskilt baseras på undersökning inombart av förhållandena inom medlemsstatens territorium utan även av förhållandena i de migrerandes ursprungsländer.

11. Politiken bör taga hänsyn till behovet av att fördela de samhällsliga kostnaderna för migrationen så allmänt och så rättvist som möjligt över hela sysselsättningslandets gemenskap och särskilt över dem som drar störst fördel av de migrerandes arbete.

12. Politiken bör tid efter annan omprövas, utvärderas och vid behov revideras.

A. Förenande av familjer

13. (1) Alla åtgärder som är möjliga bör vidtagas såväl av sysselsättningsländerna som av ursprungsländerna för att underlätta förenande av de migrerande arbetstagarnas familjer så snabbt som möjligt. Dessa åtgärder bör i mån av behov innefatta nationell lagstiftning samt bilaterala och multilaterala överenskommelser.

(2) En förutsättning för förenande av familjer bör vara att arbetstagaren har en lämplig bostad för sin familj som motsvarar de

meets the standards normally applicable to nationals of the country of employment.

14. Representatives of all concerned, and in particular of employers and workers, should be consulted on the measures to be adopted to facilitate the reunification of families and their co-operation sought in giving effect thereto.

15. For the purpose of the provisions of this Recommendation relating to the reunification of families, the family of the migrant worker should include the spouse and dependent children, father and mother.

16. With a view to facilitating the reunification of families as quickly as possible in accordance with Paragraph 13 of this Recommendation, each Member should take full account of the needs of migrant workers and their families in particular in its policy regarding the construction of family housing, assistance in obtaining this housing and the development of appropriate reception services.

17. Where a migrant worker who has been employed for at least one year in a country of employment cannot be joined by his family in that country, he should be entitled—

a) to visit the country of residence of his family during the paid annual holiday to which he is entitled under the national law and practice of the country of employment without losing during the absence from that country any acquired rights or rights in course of acquisition and, particularly, without having his employment terminated or his right to residence in the country of employment withdrawn during that period; or

b) to be visited by his family for a period corresponding at least to the annual holiday with pay to which he is entitled.

18. Consideration should be given to the possibility of giving the migrant worker financial assistance towards the cost of the travel envisaged in the preceding Paragraph or a reduction in the normal cost of transport, for instance by the arrangement of group travel.

19. Without prejudice to more favourable provisions which may be applicable to them, persons admitted in pursuance of international arrangements for free movement of labour should have the benefit of the measures provided for in Paragraphs 13 to 18 of this Recommendation.

krav som normalt gäller för sysselsättningslandets egna medborgare.

14. Representanter för alla berörda parter och särskilt för arbetsgivare och arbetstagare bör rådfrågas beträffande de åtgärder som skall vidtagas för att underlätta förenande av familjer, och deras medverkan bör sökas för åtgärdernas genomförande.

15. Då det gäller bestämmelserna i denna rekommendation om förenande av familjer, bör den migrerande arbetstagarens familj anses innefatta maken samt barn och föräldrar, i den mån de underhålls av honom.

16. I syfte att underlätta förenande av familjer så snabbt som möjligt i enlighet med punkt 13 i denna rekommendation bör varje medlemsstat till fullo beakta behoven hos migrerande arbetstagare och deras familjer, särskilt i sin politik för byggande av familjebostäder, hjälp till att erhålla sådana bostäder och utvecklingen av lämpliga mottagnings-tjänster.

17. När en migrerande arbetstagare, som har varit anställd minst ett år i ett sysselsättningsland, inte kan förenas med sin familj i detta land, bör han ha rätt:

a) att besöka det land, där hans familj vistas, under den betalda semester som han har rätt till enligt sysselsättningslandets lagstiftning och sedvanor utan att under frånvaron från detta land förlora några rättigheter, som han förvärvat eller håller på att förvärva, och i synnerhet utan att hans anställning hävs eller hans uppehållstillstånd indrages under denna period; eller

b) att mottaga besök av sin familj under en period som åtminstone motsvarar den betalda semester till vilken han är berättigad.

18. Hänsyn bör tagas till möjligheten att ge den migrerande arbetstagaren ekonomisk hjälp till kostnaderna för resor, som avses i föregående punkt, eller nedsättning av de normala transportkostnaderna, exempelvis genom anordnande av gruppresor.

19. Utan förfång för eventuellt tillämpliga gynnsammare bestämmelser bör personer, som beviljats inresa i enlighet med internationella överenskommelser om arbetskraftens fria rörlighet, åtnjuta fördelarna av de åtgärder som avses i punkterna 13–18 i denna rekommendation.

B. Protection of the Health of Migrant Workers

20. All appropriate measures should be taken to prevent any special health risks to which migrant workers may be exposed.

21. (1) Every effort should be made to ensure that migrant workers receive training and instruction in occupational safety and occupational hygiene in connection with their practical training or other work preparation and, as far as possible, as part thereof.

(2) In addition, a migrant worker should, during paid working hours and immediately after beginning his employment, be provided with sufficient information in his mother tongue or, if that is not possible, in a language with which he is familiar, on the essential elements of laws and regulations and on provisions of collective agreements concerning the protection of workers and the prevention of accidents as well as on safety regulations and procedures particular to the nature of the work.

22. (1) Employers should take all possible measures so that migrant workers may fully understand instructions, warnings, symbols and other signs relating to safety and health hazards at work.

(2) Where, on account of the migrant workers' lack of familiarity with processes, language difficulties or other reasons, the training or instruction given to other workers is inadequate for them, special measures which ensure their full understanding should be taken.

(3) Members should have laws or regulations applying the principles set out in this Paragraph and provide that where employers or other persons or organisations having responsibility in this regard fail to observe such laws or regulations, administrative, civil and penal sanctions might be imposed.

C. Social Services

23. In accordance with the provisions of Paragraph 2 of this Recommendation, migrant workers and their families should benefit from the activities of social services and have access thereto under the same conditions as nationals of the country of employment.

B. Skydd för de migrerande arbetstagarnas hälsa

20. Alla lämpliga åtgärder bör vidtagas för att undanröja alla speciella hälsorisker, för vilka migrerande arbetstagare kan utsättas.

21. (1) Alla ansträngningar bör göras för att säkerställa att migrerande arbetstagare erhåller utbildning och instruktion i arbetarskydd i samband med sin praktiska utbildning eller annan yrkesförberedelse och i möjligaste mån som en del därav.

(2) Dessutom bör en migrerande arbetstagare på betald arbetstid och omedelbart efter anställningens början ges tillräcklig information på sitt modermål eller, om detta icke är möjligt, på ett språk med vilket han är förtrogen, om det väsentliga innehållet i lagstiftningen och om bestämmelser i kollektivavtal beträffande skydd för arbetstagarna och förebyggande av olycksfall samt om säkerhetsföreskrifter och säkerhetsprocedurer som betingas av arbetets speciella natur.

22. (1) Arbetsgivarna bör vidtaga alla de åtgärder som står i deras makt för att säkerställa att de migrerande arbetstagarna skall kunna till fullo förstå instruktioner, varningar, symboler och andra tecken som avser säkerhets- och hälsorisker i arbetet.

(2) Då på grund av de migrerande arbetstagarnas bristande förtrogenhet med tillverkningsprocesser, på grund av språksvårigheter eller av andra orsaker den utbildning eller instruktion, som ges till andra arbetstagare, är otillräcklig för dem, bör särskilda åtgärder vidtagas för att säkerställa deras fulla förståelse.

(3) Medlemsstaterna bör ha en lagstiftning som tillämpar de principer som anges i denna punkt, och de bör tillse att administrativa, civilrättsliga och straffrättsliga påföljder kan komma till användning då arbetsgivare eller andra personer eller organisationer, som har ansvar i detta avseende, inte iakttar denna lagstiftning.

C. Sociala tjänster

23. I enlighet med de föreskrifter som avses i punkt 2 i denna rekommendation bör migrerande arbetstagare och deras familjer åtnjuta fördelar av de sociala serviceorganens verksamhet och ha tillgång härtill på samma villkor som medborgare i sysselsättningslandet.

24. In addition, social services should be provided which perform, in particular, the following functions in relation to migrant workers and their families—

a) giving migrant workers and their families every assistance in adapting to the economic, social and cultural environment of the country of employment;

b) helping migrant workers and their families to obtain information and advice from appropriate bodies, for instance by providing interpretation and translation services; to comply with administrative and other formalities; and to make full use of services and facilities provided in such fields as education, vocational training and language training, health services and social security, housing, transport and recreation: provided that migrant workers and their families should as far as possible have the right to communicate with public authorities in the country of employment in their own language or in a language with which they are familiar, particularly in the context of legal assistance and court proceedings;

c) assisting authorities and bodies with responsibilities relating to the conditions of life and work of migrant workers and their families in identifying their needs and in adapting thereto;

d) giving the competent authorities information and, as appropriate, advice regarding the formulation, implementation and evaluation of social policy with respect to migrant workers;

e) providing information for fellow workers and foremen and supervisors about the situation and the problems of migrant workers.

25. (1) The social services referred to in Paragraph 24 of this Recommendation may be provided, as appropriate to national conditions and practice, by public authorities, by approved non-profit-making organisations or bodies, or by a combination of both. The public authorities should have the over-all responsibility of ensuring that these social services are at the disposal of migrant workers and their families.

(2) Full use should be made of services which are or can be provided by authorities, organisations and bodies serving the nationals of the country of employment, including

24. Dessutom bör sociala tjänster tillhandahållas bland annat för att fylla följande funktioner i förhållande till migrerande arbetstagare och deras familjer:

a) att ge de migrerande arbetstagarna och deras familjer allt bistånd för deras anpassning till sysselsättningslandets ekonomiska, sociala och kulturella miljö:

b) att hjälpa migrerande arbetstagare och deras familjer att erhålla information och råd från lämpliga organ, exempelvis genom tillhandahållande av tolknings- och översättningstjänster; att fullgöra administrativa formaliteter; att till fullo utnyttja tjänster och anordningar som tillhandahålls inom sådana områden som undervisning, yrkesutbildning och språkutbildning, hälsovård och social trygghet, bostadsförsörjning, transport och rekreation: det förutsätts härvid att de migrerande arbetstagarna och deras familjer i möjligaste mån bör ha rätt att kommunicera med de offentliga myndigheterna i sysselsättningslandet på sitt eget språk eller på ett språk med vilket de är förtrogna, särskilt i samband med juridisk hjälp och domstolsförhandlingar;

c) att hjälpa myndigheter och organ med uppgifter, som avser de migrerande arbetstagarnas och deras familjers levnads- och arbetsvillkor, att utröna deras behov och anpassa sig härtill;

d) att ge vederbörande myndigheter informationer och, då så är lämpligt, råd beträffande utformning, genomförande och utvärdering av socialpolitiska åtgärder med avseende på migrerande arbetstagare;

e) att ge arbetskamrater, förmän och överordnade information om de migrerande arbetstagarnas situation och problem.

25. (1) De sociala tjänster som avses i punkt 24 i denna rekommendation kan tillhandahållas, i enlighet med nationella förhållanden och sedvanor, av offentliga myndigheter, av erkända organisationer eller organ, som arbetar utan vinstsyfte, eller genom en kombination av bådadera. De offentliga myndigheterna bör ha det övergripande ansvaret för att säkerställa att dessa sociala tjänster står de migrerande arbetstagarna och deras familjer till buds.

(2) De tjänster bör till fullo utnyttjas, som tillhandahålls eller kan tillhandahållas av myndigheter, organisationer och organ, inberäknat arbetsgivar- och arbetstagarorganisa-

employers' and workers' organisations.

26. Each Member should take such measures as may be necessary to ensure that sufficient resources and adequately trained staff are available for the social services referred to in paragraph 24 of this Recommendation.

27. Each Member should promote co-operation and co-ordination between different social services on its territory and, as appropriate, between these services and corresponding services in other countries, without, however, this co-operation and co-ordination relieving the States of their responsibilities in this field.

28. Each Member should organise and encourage the organisation, at the national, regional or local level, or as appropriate in a branch of economic activity employing substantial numbers of migrant workers, of periodic meetings for the exchange of information and experience. Consideration should also be given to the exchange of information and experience with other countries of employment as well as with the countries of origin of migrant workers.

29. Representatives of all concerned and in particular of employers and workers should be consulted on the organisation of the social services in question and their co-operation sought in achieving the purposes aimed at.

III. Employment and Residence

30. In pursuance of the provision of Paragraph 18 of the Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949, that Members should, as far as possible, refrain from removing from their territory, on account of lack of means or the state of the employment market, a migrant worker regularly admitted thereto, the loss by such migrant worker of his employment should not in itself imply the withdrawal of his authorisation of residence.

31. A migrant who has lost his employment should be allowed sufficient time to find alternative employment, at least for a period corresponding to that during which he may be entitled to unemployment benefit; the authorisation of residence should be extended accordingly.

tioner, som betjänar medborgare i sysselsättningslandet.

26. Varje medlemsstat bör vidtaga erforderliga åtgärder för att säkerställa att tillräckliga resurser och på lämpligt sätt utbildad personal står till buds för de sociala tjänster som avses i punkt 24 i denna rekommendation.

27. Varje medlemsstat bör främja samverkan och samordning mellan olika sociala serviceorgan inom dess eget territorium och, då så är lämpligt, mellan dessa serviceorgan och motsvarande serviceorgan i andra länder, dock utan att denna samverkan och samordning fritar staterna från deras ansvar inom detta område.

28. Varje medlemsstat bör organisera och främja organiserandet av periodiska sammankomster för utbyte av information och erfarenheter på nationell, regional eller lokal nivå eller då så är lämpligt inom en näringsgren som sysselsätter ett betydande antal migrerande arbetstagare. Uppmärksamhet bör även ägnas åt utbyte av information och erfarenheter såväl med andra sysselsättningsländer som med de migrerande arbetstagarnas ursprungsländer.

29. Representanter för alla berörda parter och särskilt för arbetsgivare och arbetstagare bör rådfrågas beträffande organiserandet av de omnämnda sociala tjänsterna och samarbete sökas med dem för att uppnå de åsyftade målen.

III. Anställning och vistelse

30. I enlighet med bestämmelserna i punkt 18 i rekommendationen om migrerande arbetare (reviderad 1949) – enligt vilka medlemsstaterna så vitt möjligt bör avhålla sig från att från sitt territorium avlägsna en migrerande arbetstagare, som i föreskriven ordning beviljats tillstånd att vistas där, på grund av bristande resurser eller tillståndet på arbetsmarknaden – bör den omständigheten att en sådan migrerande arbetstagare förlorar sin anställning inte i och för sig medföra att hans uppehållstillstånd indrages.

31. Den migrerande arbetstagaren bör, då han har förlorat sin anställning, ges tillräcklig tid att finna en ny anställning, vilken tid åtminstone bör svara mot den period under vilken han kan vara berättigad till arbetslöshets-

32. (1) A migrant worker who has lodged an appeal against the termination of his employment, under such procedures as may be available, should be allowed sufficient time to obtain a final decision thereon.

(2) If it is established that the termination of employment was not justified, the migrant worker should be entitled, on the same terms as national workers, to reinstatement, to compensation for loss of wages or of other payment which results from unjustified termination, or to access to a new job with a right to indemnification. If he is not reinstated, he should be allowed sufficient time to find alternative employment.

33. A migrant worker who is the object of an expulsion order should have a right of appeal before an administrative or judicial instance, according to conditions laid down in national laws or regulations. This appeal should stay the execution of the expulsion order, subject to the duly substantiated requirements of national security or public order. The migrant worker should have the same right to legal assistance as national workers and have the possibility of being assisted by an interpreter.

34. (1) A migrant worker who leaves the country of employment should be entitled, irrespective of the legality of his stay therein—

a) to any outstanding remuneration for work performed, including severance payments normally due;

b) to benefits which may be due in respect of any employment injury suffered;

c) in accordance with national practice—
i) to compensation in lieu of any holiday entitlement acquired but not used;

ii) to reimbursement of any social security contributions which have not given and will not give rise to rights under national laws or regulations or international arrangements: provided that where social security contributions do not permit entitlement to benefits, every effort should be made with a view to the conclusion of bilateral or multilateral agreements to protect the rights of migrants.

(2) Where any claim covered in subparagraph (1) of this Paragraph is in dispute, the worker should be able to have his interests represented before the competent body and

understood; uppehållstillståndets giltighetstid bör förlängas i enlighet härmed.

32. (1) En migrerande arbetstagare som har anfört besvär mot entledigande i enlighet med de procedurer som står till buds bör ges tillräcklig tid att erhålla slutligt besked.

(2) Om det befinns att entledigandet varit obefogat, bör den migrerande arbetstagaren på samma villkor som inhemska arbetstagare ha rätt till återanställning, kompensation för förlust av lön eller av andra betalningar till följd av obefogat entledigande eller tillträde till en ny anställning med rätt till skadeersättning. Om han icke återanställs, bör han ges tillräcklig tid att finna en ny anställning.

33. Varje migrerande arbetstagare som är föremål för ett beslut om avlägsnande från landet bör ha rätt att anföra besvär inför administrativ eller judiciell myndighet på sätt som anges i den nationella lagstiftningen. Ett sådant besvärsförfarande bör medföra uppskov med verkställandet av beslutet om avlägsnande från landet under förbehåll för vederbörligen dokumenterade krav med hänsyn till nationell säkerhet eller offentlig ordning. Den migrerande arbetstagaren bör ha samma rätt till juridisk hjälp som inhemska arbetstagare och ha möjlighet att få hjälp av en tolk.

34. (1) En migrerande arbetstagare som lämnar sysselsättningslandet bör, oavsett om han vistas där lagligen eller ej, vara berättigad till:

a) innestående ersättning för utfört arbete, däri inbegripet normalt utgående avgångsvederlag;

b) eventuella förmåner på grund av yrkesskada;

c) i enlighet med nationell praxis:

i) kompensation för intjänt men ej uttagen semester;

ii) återbetalning av avgifter för social trygghet som ej har givits och ej kommer att ge upphov till rättigheter enligt nationell lagstiftning eller internationella överenskommelser: det förutsätts härvid att när avgifter för social trygghet inte grundar anspråk på förmåner, bör alla ansträngningar göras för slutande av bilaterala eller multilaterala överenskommelser till skydd för de migrerandes rättigheter.

(2) Om tvist uppstår om någon fordran enligt (1) ovan bör arbetstagaren ha möjlighet

enjoy equal treatment with national workers
as regards legal assistance.

att göra sina rättigheter gällande inför veder-
börligt organ och åtnjuta likställighet i fråga
om behandling med avseende på juridisk
hjälp.