

Recommendation (No. 165) Concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities

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 Sixty-seventh Session on 3 June 1981, and

Noting the Declaration of Philadelphia concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation which recognises that "all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity", and

Noting the terms of the Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers and of the resolution concerning a plan of action with a view to promoting equality of opportunity and treatment for women workers, adopted by the International Labour Conference in 1975, and

Noting the provisions of international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, namely the Equal Remuneration Convention and Recommendation, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, and Part VIII of the Human Resources Development Recommendation, 1975, and

Recalling that the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, does not expressly cover distinctions made on the basis of family responsibilities, and considering that supplementary standards are necessary in this respect, and

Noting the terms of the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965, and considering the

ILO:s rekommendation (nr 165) om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för internationella arbetsbyrå och samlats där den 3 juni 1981 till sitt sextio-sjunde möte,

åberopar Philadelphiadeklarationen om ILO:s mål, som fastslår att "alla människor, oberoende av ras, religion eller kön, har rätt att främja sin materiella välfärd och sin andliga förkovran i frihet och värdighet och med ekonomisk trygghet och lika möjligheter",

åberopar bestämmelserna i deklarationen om kvinnliga arbetagares jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling samt i resolutionen om en aktionsplan i syfte att främja jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling för kvinnliga arbetstagare, vilka antogs av Internationella arbetskongressen år 1975,

åberopar bestämmelserna i ILO-konventioner och -rekommendationer som syftar till att säkerställa jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare, nämligen 1951 års konvention och rekommendation om lika lön, 1958 års konvention och rekommendation om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning samt del VIII i 1975 års rekommendation om yrkesvägledning och yrkesutbildning vid utvecklingen av de mänskliga resurserna,

erinrar om att 1958 års konvention om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning inte uttryckligen täcker skillnader som görs på grundval av familjeansvar och anser att kompletterande normer behövs i detta avseende,

noterar bestämmelserna i 1965 års rekommendation om sysselsättning av kvinnor med familjeplikter och de förändringar som ägt

changes which have taken place since its adoption, and

Noting that instruments on equality of opportunity and treatment for men and women have also been adopted by the United Nations and other specialised agencies, and recalling, in particular, the fourteenth paragraph of the Preamble of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979, to the effect that States Parties are "aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and women", and

Recognising that the problems of workers with family responsibilities are aspects of wider issues regarding the family and society which should be taken into account in national policies, and

Recognising the need to create effective equality of opportunity and treatment as between men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers, and

Considering that many of the problems facing all workers are aggravated in the case of workers with family responsibilities, and recognising the need to improve the conditions of the latter both by measures responding to their special needs and by measures designed to improve the conditions of workers in general, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities, 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-third day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Recommendation, which may be cited as the Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981:

I. Definition, Scope and Means of Implementation

1. (1) This Recommendation applies to men and women workers with responsibilities in relation to their dependent children,

rum sedan dess antagande.

konstaterar att instrument om jämställdhet mellan män och kvinnor har antagits även av FN och andra fackorgan och erinrar särskilt om det fjortonde stycket i inledningen till 1979 års FN-konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, vari sägs att konventionsstaterna är "medvetna om att en ändring av mannens traditionella roll liksom av kvinnans roll inom samhället och familjen är nödvändig för att full jämställdhet mellan män och kvinnor skall uppnås".

är medvetna om att problemen för arbetstagare med familjeansvar är en del av mer övergripande frågor beträffande familj och samhälle som bör beaktas i den nationella politiken.

är medvetna om behovet att skapa reell jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare med familjeansvar samt mellan sådana arbetstagare och övriga arbetstagare.

anser att många av de problem som berör alla arbetstagare är svårare för arbetstagare med familjeansvar och är medvetna om behovet att förbättra villkoren för de senare både genom åtgärder som inriktas på deras särskilda behov och genom åtgärder avsedda att förbättra villkoren för arbetstagare i allmänhet.

har beslutat anta vissa förslag om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar, en fråga som utgör den femte punkten på mötets dagordning,

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

antar denna den tjugotredje dagen i juni månad år nittonhundraåttioett följande rekommendation, som kan kallas 1981 års rekommendation om arbetstagare med familjeansvar.

I Definition, tillämpningsområde och metoder för genomförande

1. 1) Denna rekommendation är tillämplig på manliga och kvinnliga arbetstagare med ansvar för egna barn som är beroende av sina

where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

(2) The provisions of this Recommendation should also be applied to men and women workers with responsibilities in relation to other members of their immediate family who need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

(3) For the purposes of this Recommendation, the terms "dependent child" and "other member of the immediate family who needs care or support" mean persons defined as such in each country by one of the means referred to in Paragraph 3 of this Recommendation.

(4) The workers covered by virtue of subparagraphs (1) and (2) of this Paragraph are hereinafter referred to as "workers with family responsibilities".

2. This Recommendation applies to all branches of economic activity and all categories of workers.

3. The provisions of this Recommendation may be applied by laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards, court decisions or a combination of these methods, or in any other manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of national conditions.

4. The provisions of this Recommendation may be applied by stages if necessary, account being taken of national conditions: Provided that such measures of implementation as are taken should apply in any case to all the workers covered by Paragraph 1, subparagraph (1).

5. Employers' and workers' organisations should have the right to participate, in a manner appropriate to national conditions and practice, in devising and applying measures designed to give effect to the provisions of this Recommendation.

II. National Policy

6. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, each Member should make it an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged

föräldrar, när sådant ansvar begränsar deras möjligheter att förbereda sig för, inträda i, delta i eller utveckla sig i arbetslivet.

2) Bestämmelserna i denna rekommendation bör även tillämpas på manliga och kvinnliga arbetstagare med ansvar för andra medlemmar av deras närmaste familj som behöver deras omvårdnad eller stöd, när sådant ansvar begränsar deras möjligheter att förbereda sig för, inträda i, delta i eller utveckla sig i arbetslivet.

3) Med uttrycken "med ansvar för egna barn som är beroende av sina föräldrar" och "annan medlem av den närmaste familjen som behöver omvårdnad eller stöd" avses i denna rekommendation personer som definieras som sådana i varje land genom någon av de metoder som anges i punkt 3 i denna rekommendation.

4) Arbetstagare som omfattas av rekommendationen med stöd av 1) och 2) i denna punkt kallas i det följande för "arbetstagare med familjeansvar".

2. Denna rekommendation är tillämplig på alla områden av arbetsmarknaden och alla kategorier av arbetstagare.

3. Bestämmelserna i denna rekommendation kan tillämpas genom lagstiftning, kollektivavtal, reglementen, skiljedom, domstolsutslag eller genom en kombination av dessa metoder eller på annat lämpligt sätt som är förenligt med nationell praxis och tar hänsyn till de nationella förhållandena.

4. Bestämmelserna i denna rekommendation kan om nödvändigt tillämpas stegvis och med hänsyn tagen till nationella förhållanden, under förutsättning att de åtgärder som vidtas i varje fall gäller arbetstagare som avses i punkt 1. 1).

5. På ett för nationella förhållanden och praxis lämpligt sätt bör arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer ha rätt att delta i utarbetandet och genomförandet av åtgärder som är avsedda att omsätta bestämmelserna i denna rekommendation i praktiken.

II Nationell politik

6. I syfte att skapa reell jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare bör varje medlemsstat i sin nationella politik sträva efter att göra det möjligt för personer med familjeansvar som har eller önskar få för-

or wish to engage in employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and, to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities.

7. Within the framework of a national policy to promote equality of opportunity and treatment for men and women workers, measures should be adopted and applied with a view to preventing direct or indirect discrimination on the basis of marital status or family responsibilities.

8. (1) For the purpose of Paragraphs 6 and 7 above, the term "discrimination" means discrimination in employment and occupation as defined by Articles 1 and 5 of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

(2) During a transitional period special measures aimed at achieving effective equality between men and women workers should not be regarded as discriminatory.

9. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, all measures compatible with national conditions and possibilities should be taken—

(a) to enable workers with family responsibilities to exercise their right to vocational training and to free choice of employment;

(b) to take account of their needs in terms and conditions of employment and in social security; and

(c) to develop or promote child-care, family and other community services, public or private, responding to their needs.

10. The competent authorities and bodies in each country should take appropriate measures to promote information and education which engender broader public understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities, as well as a climate of opinion conducive to overcoming these problems.

11. The competent authorities and bodies in each country should take appropriate measures—

(a) to undertake or promote such research as may be necessary into the various aspects of the employment of workers with family responsibilities with a view to providing ob-

värvsarbete att utöva sin rätt att göra detta utan att utsättas för diskriminering och, så långt det är möjligt, utan konflikt mellan yrkes- och familjeansvar.

7. Inom ramen för en nationell politik för att främja jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare bör åtgärder beslutas och genomföras för att förhindra direkt eller indirekt diskriminering på grund av civilstånd eller familjeansvar.

8. 1) Ordet "diskriminering" i punkterna 6 och 7 ovan avser "diskriminering i anställning och yrkesutövning i enlighet med definitionen i artiklarna 1 och 5 i 1958 års konvention om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning.

2) Under en övergångsperiod bör särskilda åtgärder som syftar till full jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare inte anses som diskriminerande.

9. I syfte att skapa reell jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare med familjeansvar skall alla åtgärder som är förenliga med nationella förhållanden och möjligheter vidtas för att

a) göra det möjligt för arbetstagare med familjeansvar att utöva sin rätt till yrkesutbildning och fritt val av sysselsättning;

b) beakta deras behov när det gäller anställningsvillkor och social trygghet samt

c) utveckla eller främja barnomsorg, omsorg om andra familjemedlemmar och social service i övrigt, offentlig eller privat, som tillgodoser deras behov.

10. Behöriga myndigheter och organ i varje land bör vidta lämpliga åtgärder för att främja information och utbildning som ökar allmänhetens förståelse för principen om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare liksom för de problem som möter arbetstagare med familjeansvar och skapar ett opinionsklimat som främjar lösandet av dessa problem.

11. Behöriga myndigheter och organ i varje land bör vidta lämpliga åtgärder för att

a) genomföra eller främja sådan forskning som är nödvändig om skilda aspekter på sysselsättning av arbetstagare med familjeansvar i syfte att tillhandahålla saklig information

jective information on which sound policies and measures may be based; and

(b) to promote such education as will encourage the sharing of family responsibilities between men and women and enable workers with family responsibilities better to meet their employment and family responsibilities.

III. Training and Employment

12. All measures compatible with national conditions and possibilities should be taken to enable workers with family responsibilities to become and remain integrated in the labour force, as well as to re-enter the labour force after an absence due to those responsibilities.

13. In accordance with national policy and practice, vocational training facilities and, where possible, paid educational leave arrangements to use such facilities should be made available to workers with family responsibilities.

14. Such services as may be necessary to enable workers with family responsibilities to enter or re-enter employment should be available, within the framework of existing services for all workers or, in default thereof, along lines appropriate to national conditions: they should include, free of charge to the workers, vocational guidance, counselling, information and placement services which are staffed by suitably trained personnel and are able to respond adequately to the special needs of workers with family responsibilities.

15. Workers with family responsibilities should enjoy equality of opportunity and treatment with other workers in relation to preparation for employment, access to employment, advancement within employment and employment security.

16. Marital status, family situation or family responsibilities should not, as such, constitute valid reasons for refusal or termination of employment.

IV. Terms and conditions of employment

17. All measures compatible with national conditions and possibilities and with the legitimate interests of other workers should be taken to ensure that terms and conditions of employment are such as to enable workers with family responsibilities to reconcile their employment and family responsibilities.

som kan ligga till grund för en sund politik och effektiva åtgärder och

b) främja sådan utbildning som uppmanar till delat familjeansvar mellan män och kvinnor och gör det möjligt för arbetstagare med familjeansvar att bättre fullgöra sitt yrkes- och familjeansvar.

III Utbildning och sysselsättning

12. Alla åtgärder som är förenliga med nationella förhållanden och möjligheter bör vidtas för att göra det möjligt för arbetstagare med familjeansvar att bli och förbli integrerade i arbetskraften liksom att återvända till arbetslivet efter en frånvaro som berott på detta ansvar.

13. I enlighet med nationell politik och praxis bör arbetstagare med familjeansvar få tillgång till yrkesutbildning och, när det är möjligt, betald studieledighet för att kunna delta i sådan utbildning.

14. Sådan service som är nödvändig för att göra det möjligt för arbetstagare med familjeansvar att ta eller återuppta förvärvsarbete bör vara tillgänglig inom ramen för den service som finns för alla arbetstagare eller, i avsaknad därav, på sätt som är lämpade efter nationella förhållanden. Denna service bör inbegripa kostnadsfri yrkesvägledning, rådgivning samt informations- och arbetsförmedlingsservice som utförs av lämpligt utbildad personal och som kan tillgodose de särskilda behoven hos arbetstagare med familjeansvar på ett tillfredsställande sätt.

15. Det bör råda jämställdhet mellan arbetstagare med familjeansvar och andra arbetstagare när det gäller förberedelse för anställning, tillträde till anställning, befordran och anställningstrygghet.

16. Civilstånd, familjeförhållanden eller familjeansvar bör inte i sig utgöra giltig orsak för att vägra någon anställning eller för anställnings upphörande.

IV Anställningsvillkor

17. Alla åtgärder som är förenliga med nationella förhållanden och möjligheter och med andra arbetstagares legitima intressen bör vidtas för att säkerställa att anställningsvillkoren är sådana att det är möjligt för arbetstagare med familjeansvar att förena yrkes- och familjeansvar.

18. Particular attention should be given to general measures for improving working conditions and the quality of working life, including measures aiming at –

(a) the progressive reduction of daily hours of work and the reduction of overtime, and

(b) more flexible arrangements as regards working schedules, rest periods and holidays,

account being taken of the stage of development and the particular needs of the country and of different sectors of activity.

19. Whenever practicable and appropriate, the special needs of workers, including those arising from family responsibilities, should be taken into account in shift-work arrangements and assignments to night work.

20. Family responsibilities and considerations such as the place of employment of the spouse and the possibilities of educating children should be taken into account when transferring workers from one locality to another.

21. (1) With a view to protecting part-time workers, temporary workers and homeworkers, many of whom have family responsibilities, the terms and conditions on which these types of employment are performed should be adequately regulated and supervised.

(2) The terms and conditions of employment, including social security coverage, of part-time workers and temporary workers should be, to the extent possible, equivalent to those of full-time and permanent workers respectively; in appropriate cases, their entitlement may be calculated on a pro rata basis.

(3) Part-time workers should be given the option to obtain or return to full-time employment when a vacancy exists and when the circumstances which determined assignment to part-time employment no longer exist.

22. (1) Either parent should have the possibility, within a period immediately following maternity leave, of obtaining leave of absence (parental leave), without relinquishing employment and with rights resulting from employment being safeguarded.

(2) The length of the period following maternity leave and the duration and conditions of the leave of absence referred to in subpara-

18. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt allmänna åtgärder för att förbättra förhållandena i arbetslivet, inklusive åtgärder som syftar till

a) en successiv minskning av den dagliga arbetstiden och en minskning av övertidsarbete och

b) mer flexibla anordningar beträffande arbetsscheman, viloperioder och semester,

varvid hänsyn bör tas till vilket utvecklingsstadium landet befinner sig i liksom till landets och olika näringslivssektorer:s särskilda behov.

19. När det är möjligt och lämpligt bör arbetstagares särskilda behov, inklusive de problem som hänger samman med familjeansvar, beaktas vid uppläggnen av skiftarbete och vid hänvisning till nattarbete.

20. Familjeansvar, inklusive makes/makas anställningsort och möjligheterna att uppföstra barnen, bör beaktas när arbetstagare förflyttas från en ort till en annan.

21. 1) För att skydda deltid arbetande, visstidsanställda och hemarbetande, som i många fall har familjeansvar, bör anställningsvillkoren för dessa typer av anställning regleras och kontrolleras på ett tillfredsställande sätt.

2) Anställningsvillkoren, inklusive social trygghet, för deltid arbetande och visstidsanställda bör så långt det är möjligt motsvara dem som gäller för heltidsarbetande respektive fast anställda. Då så är lämpligt bör deras rättigheter beräknas i förhållande till deras arbetstid.

3) Deltidsarbetande bör ges företräde att erhålla eller återvända till heltidsanställning när ett sådant arbete blir ledigt och när omständigheterna som låg till grund för deltid anställning inte längre föreligger.

22. 1) Endera föräldern bör ha möjlighet, inom en period omedelbart efter moderskapsledigheten, att få ledigt (föräldraledighet) utan att förlora sin anställning och med bevarande av rättigheter som grundar sig på anställningsförhållandet.

2) Längden på perioden som följer på moderskapsledigheten samt omfattningen av och villkoren för den ledighet som anges i 1) i

graph (1) of this Paragraph should be determined in each country by one of the means referred to in Paragraph 3 of this Recommendation.

(3) The leave of absence referred to in subparagraph (1) of this Paragraph may be introduced gradually.

23. (1) It should be possible for a worker, man or woman, with family responsibilities in relation to a dependent child to obtain leave of absence in the case of its illness.

(2) It should be possible for a worker with family responsibilities to obtain leave of absence in the case of the illness of another member of the worker's immediate family who needs that worker's care or support.

(3) The duration and conditions of the leave of absence referred to in subparagraphs (1) and (2) of this Paragraph should be determined in each country by one of the means referred to in Paragraph 3 of this Recommendation.

V. Child-care and family services and facilities

24. With a view to determining the scope and character of the child-care and family services and facilities needed to assist workers with family responsibilities to meet their employment and family responsibilities, the competent authorities should, in co-operation with the public and private organisations concerned, in particular employers' and workers' organisations, and within the scope of their resources for collecting information, take such measures as may be necessary and appropriate—

(a) to collect and publish adequate statistics on the number of workers with family responsibilities engaged in or seeking employment and on the number and age of their children and of other dependants requiring care; and

(b) to ascertain, through systematic surveys conducted more particularly in local communities, the needs and preferences for child-care and family services and facilities.

25. The competent authorities should, in co-operation with the public and private organisations concerned, take appropriate steps to ensure that child-care and family services and facilities meet the needs and prefer-

denna punkt bör fastställas i varje land på något av de sätt som anges i punkt 3 i denna rekommendation.

3) Den ledighet som avses i 1) i denna punkt kan införas stegvis.

23. 1) Det bör vara möjligt för arbetstagarare, man eller kvinna, med ansvar för egna barn som är beroende av sina föräldrar att få ledigt om barnet blir sjukt.

2) Det bör vara möjligt för arbetstagarare med familjeansvar att få ledigt vid sjukdom hos annan medlem av deras närmaste familj som är i behov av arbetstagararens omvårdnad eller stöd.

3) Omfattningen av och villkoren för sådan ledighet som åsyftas i 1) och 2) i denna punkt bör bestämmas i varje land på något av de sätt som anges i punkt 3 i denna rekommendation.

V Service och inrättningar för barnomsorg och omsorg om andra familjemedlemmar

24. För att fastställa omfattningen och inriktningen av den service och de inrättningar för barnomsorg och omsorg om andra familjemedlemmar som behövs för att hjälpa arbetstagarare med familjeansvar att fullgöra sitt yrkes- och familjeansvar bör behöriga myndigheter inom ramen för sina resurser att samla information och i samarbete med berörda offentliga och enskilda organisationer, särskilt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, vidta sådana åtgärder som kan vara nödvändiga och lämpliga för att

a) insamla och publicera tillräcklig statistik om antalet arbetstagarare med familjeansvar som har eller söker förvärvsarbete och om antal och ålder på deras barn och på andra familjemedlemmar som är beroende av deras omvårdnad samt

b) utvärdera behov och preferenser när det gäller service och inrättningar för barnomsorg och omsorg om andra familjemedlemmar genom systematiska undersökningar som utförs framför allt på lokal nivå.

25. Behöriga myndigheter bör i samarbete med berörda offentliga och enskilda organisationer vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att service och inrättningar för barnomsorg och omsorg om andra familjemedlem-

ences so revealed; to this end they should, taking account of national and local circumstances and possibilities, in particular—

(a) encourage and facilitate the establishment, particularly in local communities, of plans for the systematic development of child-care and family services and facilities, and

(b) themselves organise or encourage and facilitate the provision of adequate and appropriate child-care and family services and facilities, free of charge or at a reasonable charge in accordance with the workers' ability to pay, developed along flexible lines and meeting the needs of children of different ages, of other dependants requiring care and of workers with family responsibilities.

26. (1) Child-care and family services and facilities of all types should comply with standards laid down and supervised by the competent authorities.

(2) Such standards should prescribe in particular the equipment and hygienic and technical requirements of the services and facilities provided and the number and qualifications of the staff.

(3) The competent authorities should provide or help to ensure the provision of adequate training at various levels for the personnel needed to staff child-care and family services and facilities.

VI. Social security

27. Social security benefits, tax relief, or other appropriate measures consistent with national policy should, when necessary, be available to workers with family responsibilities.

28. During the leave of absence referred to in Paragraphs 22 and 23, the workers concerned may, in conformity with national conditions and practice, and by one of the means referred to in Paragraph 3 of this Recommendation, be protected by social security.

29. A worker should not be excluded from social security coverage by reference to the occupational activity of his or her spouse and

mar motsvarar de behov och preferenser som på detta sätt har klarlagts. I detta syfte bör de, med beaktande av nationella och lokala förhållanden, i synnerhet

a) uppmantra och underlätta upprättandet av planer för en systematisk utveckling av service och inrättningar för barnomsorg och omsorg om andra familjemedlemmar, särskilt på lokal nivå samt

b) själva organisera, uppmantra och underlätta tillhandahållandet av tillräcklig och lämplig service och inrättningar för barnomsorg och omsorg om andra familjemedlemmar, kostnadsfritt eller till en rimlig kostnad i enlighet med arbetstagarens betalningsförmåga. Denna service och dessa inrättningar bör vara flexibla och motsvara behoven hos barn i olika åldrar, hos andra familjemedlemmar som är beroende av omvårdnad samt hos arbetstagare med familjeansvar.

26. 1) Alla slag av service och inrättningar för barnomsorg och omsorg om andra familjemedlemmar bör uppfylla de normer som fastställs och kontrolleras av behöriga myndigheter.

2) Sådana normer bör särskilt föreskriva den utrustning och hygieniska och tekniska standard som skall gälla för den service och de inrättningar som tillhandahålls samt personalens storlek och kvalifikationer.

3) Behöriga myndigheter bör tillhandahålla eller bistå i tillhandahållandet av lämplig utbildning på olika nivåer för den personal som behövs för service och inrättningar för barnomsorg och omsorg om andra familjemedlemmar.

VI Social trygghet

27. Arbetstagare med familjeansvar bör när så erfordras åtnjuta socialförsäkringsförmåner, skattelättnad eller andra lämpliga åtgärder som är förenliga med nationell politik.

28. Under ledighet som avses under punkterna 22 och 23 kan berörda arbetstagare skyddas genom lagstiftning om social trygghet, i överensstämmelse med nationella förhållanden och praxis, och på något av de sätt som anges under punkt 3 i denna rekommendation.

29. En arbetstagare bör inte undantas från sociala trygghetsförmåner med åberopande av makas eller makas yrkesverksamhet och

entitlement to benefits arising from that activity.

30. (1) The family responsibilities of a worker should be an element to be taken into account in determining whether employment offered is suitable in the sense that refusal of the offer may lead to loss or suspension of unemployment benefit.

(2) In particular, where the employment offered involves moving to another locality, the considerations to be taken into account should include the place of employment of the spouse and the possibilities of educating children.

31. In applying Paragraphs 27 to 30 of this Recommendation, a Member whose economy is insufficiently developed may take account of the national resources and social security arrangements available.

VII. Help in exercise of family responsibilities

32. The competent authorities and bodies in each country should promote such public and private action as is possible to lighten the burden deriving from the family responsibilities of workers.

33. All measures compatible with national conditions and possibilities should be taken to develop home-help and home-care services which are adequately regulated and supervised and which can provide workers with family responsibilities, as necessary, with qualified assistance at a reasonable charge in accordance with their ability to pay.

34. Since many measures designed to improve the conditions of workers in general can have a favourable impact on those of workers with family responsibilities, the competent authorities and bodies in each country should promote such public and private action as is possible to make the provision of services in the community, such as public transport, supply of water and energy in or near workers' housing and housing with labour-saving layout, responsive to the needs of workers.

VIII. Effect on existing recommendations

35. This Recommendation supersedes the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965.

rättigheter till förmåner som uppkommer från denna verksamhet.

30. 1) En arbetstagares familjeansvar bör vara en omständighet som beaktas vid avgörande av huruvida en erbjuden anställning är lämplig i den meningen att avvisande av erbjudandet kan leda till förlust av eller tillfälligt bortfall av arbetslöshetsunderstöd.

2) Särskilt bör bland de omständigheter som sålunda beaktas ingå makans/makens arbetsplats och möjligheterna att uppfostra barnen, när den erbjudna anställningen förutsätter flyttning till annan ort.

31. Vid tillämpningen av punkterna 27–30 i denna rekommendation kan en medlemsstats ekonomi är otillräckligt utvecklad ta hänsyn till vilka nationella resurser och sociala trygghetsanordningar som är tillgängliga.

VII Underlättande av familjeansvar

32. Behöriga myndigheter och organ i varje land bör främja sådana offentliga och enskilda initiativ som är möjliga i syfte att underlätta de sysslor som hänger samman med arbetstagares familjeansvar.

33. Alla åtgärder som är förenliga med nationella förhållanden och möjligheter bör vidtas för att utveckla en på lämpligt sätt reglerad och kontrollerad hemtjänstverksamhet som, om så erfordras, kan tillhandahålla arbetstagare med familjeansvar kvalificerad hjälp till en rimlig kostnad i förhållande till deras betalningsförmåga.

34. Många åtgärder som är avsedda att förbättra förhållandena för arbetstagare i allmänhet kan ha en positiv effekt för arbetstagare med familjeansvar. Därför bör behöriga myndigheter och organ i varje land främja alla offentliga och privata initiativ som är möjliga och som syftar till att anpassa samhällets service, såsom allmänna kommunikationer, vatten- och energiförsörjning i eller i närheten av arbetstagares bostadsområden samt uppförande av välutrustade bostäder, till arbetstagares behov.

VIII Effekt på gällande rekommendationer

35. Denna rekommendation ersätter 1965 års rekommendation om sysselsättning av kvinnor med familjeplikt.