

TRACTATENBLAD

VAN HET

KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

JAARGANG 1979 Nr. 50

A. TITEL

Verdrag betreffende de bescherming van het vakverenigingsrecht en procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst (Verdrag Nr. 151 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar vierenzestigste Zitting); Genève, 27 juni 1978

B. TEKST**Convention concerning Protection of the Right to Organise
and Procedures for determining Conditions of Employment
in the Public Service**

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-fourth Session on 7 June 1978, and

Noting the terms of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, and the Workers' Representatives Convention and Recommendation, 1971, and

Recalling that the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, does not cover certain categories of public employees and that the Workers' Representatives Convention and Recommendation, 1971, apply to workers' representatives in the undertaking, and

Noting the considerable expansion of public-service activities in many countries and the need for sound labour relations between public authorities and public employees' organisations, and

Having regard to the great diversity of political, social and economic systems among member States and the differences in practice among them (e.g. as to the respective functions of central and local government, of federal, state and provincial authorities, and of state-owned undertakings and various types of autonomous or semi-autonomous public bodies, as well as to the nature of employment relationships), and

Taking into account the particular problems arising as to the scope of, and definitions for the purpose of, any international instrument, owing to the differences in many countries between private and public employment, as well as the difficulties of interpretation which have arisen in respect of the application of relevant provisions of the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, to public servants, and the observations of the supervisory bodies of the ILO on a number of occasions that some governments have applied

**Convention concernant la protection du droit d'organisation et les
procédures de détermination des conditions d'emploi dans la
fonction publique**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1978, en sa soixante-quatrième session;

Notant les dispositions de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et de la convention et de la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971;

Rappelant que la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ne vise pas certaines catégories d'agents publics et que la convention et la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971, s'appliquent aux représentants des travailleurs dans l'entreprise;

Notant l'expansion considérable des activités de la fonction publique dans beaucoup de pays et le besoin de relations de travail saines entre les autorités publiques et les organisations d'agents publics;

Constatant la grande diversité des systèmes politiques, sociaux et économiques des Etats Membres ainsi que celle de leurs pratiques (par exemple en ce qui concerne les fonctions respectives des autorités centrales et locales, celles des autorités fédérales, des Etats fédérés et des provinces, et celles des entreprises qui sont propriété publique et des différents types d'organismes publics autonomes ou semi-autonomes, ou en ce qui concerne la nature des relations d'emploi);

Tenant compte des problèmes particuliers que posent la délimitation du champ d'application d'un instrument international et l'adoption de définitions aux fins de cet instrument, en raison des différences existant dans de nombreux pays entre l'emploi dans le secteur public et le secteur privé, ainsi que des difficultés d'interprétation qui ont surgi à propos de l'application aux fonctionnaires publics de dispositions pertinentes de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et des observations

these provisions in a manner which excludes large groups of public employees from coverage by that Convention, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to freedom of association and procedures for determining conditions of employment in the public service, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-seventh day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Convention, which may be cited as the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978:

PART I SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

1. This Convention applies to all persons employed by public authorities, to the extent that more favourable provisions in other international labour Conventions are not applicable to them.

2. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to high-level employees whose functions are normally considered as policy-making or managerial, or to employees whose duties are of a highly confidential nature, shall be determined by national laws or regulations.

3. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.

Article 2

For the purpose of this Convention, the term "public employee" means any person covered by the Convention in accordance with Article 1 thereof.

Article 3

For the purpose of this Convention, the term "public employees' organisation" means any organisation, however composed, the purpose of which is to further and defend the interests of public employees.

par lesquelles les organes de contrôle de l'OIT ont fait remarquer à diverses reprises que certains gouvernements ont appliqué ces dispositions d'une façon qui exclut de larges groupes d'agents publics du champ d'application de cette convention;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la liberté syndicale et aux procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-septième jour de juin 1978, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

PARTIE I

CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

Article 1

1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées par les autorités publiques, dans la mesure où des dispositions plus favorables d'autres conventions internationales du travail ne leur sont pas applicables.

2. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux agents de niveau élevé dont les fonctions sont normalement considérées comme ayant trait à la formulation des politiques à suivre ou à des tâches de direction ou aux agents dont les responsabilités ont un caractère hautement confidentiel sera déterminée par la législation nationale.

3. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.

Article 2

Aux fins de la présente convention, l'expression «agent public» désigne toute personne à laquelle s'applique cette convention conformément à son article 1.

Article 3

Aux fins de la présente convention, l'expression «organisation d'agents publics» désigne toute organisation, quelle que soit sa composition, ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des agents publics.

PART II
PROTECTION OF THE RIGHT TO ORGANISE

Article 4

1. Public employees shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.

2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to—

(a) make the employment of public employees subject to the condition that they shall not join or shall relinquish membership of a public employees' organisation;

(b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a public employee by reason of membership of a public employees' organisation or because of participation in the normal activities of such an organisation.

Article 5

1. Public employees' organisations shall enjoy complete independence from public authorities.

2. Public employees' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by a public authority in their establishment, functioning or administration.

3. In particular, acts which are designed to promote the establishment of public employees' organisations under the domination of a public authority, or to support public employees' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of a public authority, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

PART III
FACILITIES TO BE AFFORDED TO PUBLIC EMPLOYEES'
ORGANISATIONS

Article 6

1. Such facilities shall be afforded to the representatives of recognised public employees' organisations as may be appropriate in order to enable them to carry out their functions promptly and efficiently, both during and outside their hours of work.

PARTIE II

PROTECTION DU DROIT D'ORGANISATION

Article 4

1. Les agents publics doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:

a) subordonner l'emploi d'un agent public à la condition qu'il ne s'affilie pas à une organisation d'agents publics ou cesse de faire partie d'une telle organisation;

b) congédier un agent public ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation à une organisation d'agents publics ou de sa participation aux activités normales d'une telle organisation.

Article 5

1. Les organisations d'agents publics doivent jouir d'une complète indépendance à l'égard des autorités publiques.

2. Les organisations d'agents publics doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des autorités publiques dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

3. Sont notamment assimilées aux actes d'ingérence, au sens du présent article, des mesures tendant à promouvoir la création d'organisations d'agents publics dominées par une autorité publique, ou à soutenir des organisations d'agents publics par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'une autorité publique.

PARTIE III

FACILITES A ACCORDER AUX ORGANISATIONS D'AGENTS PUBLICS

Article 6

1. Des facilités doivent être accordées aux représentants des organisations d'agents publics reconnues, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions aussi bien pendant leurs heures de travail qu'en dehors de celles-ci.

2. The granting of such facilities shall not impair the efficient operation of the administration or service concerned.

3. The nature and scope of these facilities shall be determined in accordance with the methods referred to in Article 7 of this Convention, or by other appropriate means.

PART IV

PROCEDURES FOR DETERMINING TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT

Article 7

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for negotiation of terms and conditions of employment between the public authorities concerned and public employees' organisations, or of such other methods as will allow representatives of public employees to participate in the determination of these matters.

PART V

SETTLEMENT OF DISPUTES

Article 8

The settlement of disputes arising in connection with the determination of terms and conditions of employment shall be sought, as may be appropriate to national conditions, through negotiation between the parties or through independent and impartial machinery, such as mediation, conciliation and arbitration, established in such a manner as to ensure the confidence of the parties involved.

PART VI

CIVIL AND POLITICAL RIGHTS

Article 9

Public employees shall have, as other workers, the civil and political rights which are essential for the normal exercise of freedom of association, subject only to the obligations arising from their status and the nature of their functions.

PART VII

FINAL PROVISIONS

Article 10

The formal ratifications of this Convention shall be communicated

2. L'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'administration ou du service intéressé.

3. La nature et l'étendue de ces facilités doivent être déterminées conformément aux méthodes mentionnées dans l'article 7 de la présente convention ou par tous autres moyens appropriés.

PARTIE IV

PROCEDURES DE DETERMINATION DES CONDITIONS D'EMPLOI

Article 7

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures permettant la négociation des conditions d'emploi entre les autorités publiques intéressées et les organisations d'agents publics, ou de toute autre méthode permettant aux représentants des agents publics de participer à la détermination desdites conditions.

PARTIE V

REGLEMENT DES DIFFERENDS

Article 8

Le règlement des différends survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi sera recherché, d'une manière appropriée aux conditions nationales, par voie de négociation entre les parties ou par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité, telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage, instituée de telle sorte qu'elle inspire la confiance des parties intéressées.

PARTIE VI

DROITS CIVILS ET POLITIQUES

Article 9

Les agents publics doivent bénéficier, comme les autres travailleurs, des droits civils et politiques qui sont essentiels à l'exercice normal de la liberté syndicale, sous la seule réserve des obligations tenant à leur statut et à la nature des fonctions qu'ils exercent.

PARTIE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 10

Les ratifications formelles de la présente convention seront com-

to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 11

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

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 12

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 13

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

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

Article 14

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for

muniquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 11

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 12

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 13

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 14

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'en-

registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 15

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 16

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides—

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 12 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 17

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

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Sixty-fourth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-eight day of June 1978.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-seventh day of June 1978.

The President of the Conference,
(sd.) PEDRO OJEDA PAULLADA

The Director-General of the International Labour Office,
(sd.) FRANCIS BLANCHARD

enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 15

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 16

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 12 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 17

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-quatrième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 28 juin 1978.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-septième jour de juin 1978:

Le Président de la Conférence,

(s.) PEDRO OJEDA PAULLADA

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

(s.) FRANCIS BLANCHARD

C. VERTALING**Verdrag betreffende de bescherming van het vakverenigingsrecht en procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst**

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau, en aldaar bijeengekomen in haar vierenzestigste Zitting op 7 juni 1978;

Gelet op de bepalingen van het Verdrag betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht (1948), het Verdrag betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen (1949), en het Verdrag en de Aanbeveling betreffende de bescherming van de vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten (1971);

In herinnering brengende dat het Verdrag betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen (1949), niet van toepassing is op bepaalde categorieën werknemers in openbare dienst en dat het Verdrag en de Aanbeveling betreffende de bescherming van de vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten (1971), van toepassing zijn op de vertegenwoordigers van werknemers in de onderneming;

Gelet op de aanzienlijke uitbreiding van de taken van de overheid in vele landen en de behoefte aan goede arbeidsbetrekkingen tussen de overheid en de organisaties van overheidspersoneel;

Rekening houdende met de grote verscheidenheid in politieke, sociale en economische stelsels in de Lidstaten en de verschillen in praktijk in die Staten (bijvoorbeeld voor wat betreft de onderscheiden functies van centrale en plaatselijke overheid, van federale, staats- en provinciale overheden, en van ondernemingen die overheidsbezit zijn en verschillende soorten van autonome of semi-autonome overheidslichamen, evenals voor wat betreft de aard van de arbeidsverhoudingen);

In aanmerking nemende de bijzondere problemen die zich voordoen met betrekking tot de bepaling van de werkingssfeer van een internationale regeling en met betrekking tot het vaststellen van begripsomschrijvingen met het oog op deze internationale regeling, als gevolg van de verschillen in vele landen tussen de arbeidsverhoudingen in de particuliere sector en in openbare dienst, eveneens

in aanmerking nemende de interpretatiemoeilijkheden die ontstaan zijn met betrekking tot de toepassing op overheidspersoneel van de desbetreffende bepalingen van het Verdrag betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen, (1949), en de opmerkingen van de toezichthoudende organen van de Internationale Arbeidsorganisatie bij een aantal gelegenheden, dat bepaalde Regeringen deze bepalingen hebben toegepast op een wijze die grote groepen van werknemers in openbare dienst uitsluit van de toepassing van dat Verdrag;

Besloten hebbende tot het aannemen van bepaalde voorstellen met betrekking tot de vrijheid van vakvereniging en tot procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst, welk onderwerp als vijfde punt op de agenda van de Zitting voorkomt;

Vastgesteld hebbende dat deze voorstellen de vorm van een Internationaal Verdrag dienen te krijgen,

aanvaardt de zeventiende juni van het jaar negentienhonderd achtenzeventig het volgende Verdrag, dat kan worden aangehaald als Verdrag betreffende de arbeidsverhoudingen in de openbare dienst, (1978):

DEEL I

TOEPASSINGSGBIED EN BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 1

1. Dit Verdrag is van toepassing op alle personen die in dienst zijn van de overheid, voorzover gunstiger bepalingen in andere Internationale Arbeidsverdragen op hen niet van toepassing zijn.

2. In welke omvang de waarborgen, neergelegd in dit Verdrag, van toepassing zullen zijn op hooggeplaatste functionarissen wier werkzaamheden in de regel als beleidsbepalend of leidinggevend worden beschouwd of op functionarissen wier werkzaamheden van zeer vertrouwelijke aard zijn, moet door nationale wettelijke voorschriften worden bepaald.

3. In welke omvang de waarborgen, neergelegd in dit Verdrag, van toepassing zullen zijn op de gewapende macht en de politie, moet door nationale wettelijke voorschriften worden bepaald.

Artikel 2

Voor de toepassing van dit Verdrag wordt onder de term „werknemer in overheidsdienst” verstaan een ieder die onder het Verdrag valt krachtens artikel 1 van dit Verdrag.

Artikel 3

Voor de toepassing van dit Verdrag wordt onder de term „organisatie van overheidspersoneel” verstaan iedere organisatie, hoe ook samengesteld, die het bevorderen en het verdedigen van de belangen van het overheidspersoneel ten doel heeft.

DEEL II

BESCHERMING VAN HET VAKVERENIGINGSRECHT

Artikel 4

1. Werknemers in overheidsdienst moeten een toereikende bescherming genieten tegen handelingen, ingegeven door een afwijzende houding jegens het vakverenigingswezen, die hen discrimineren in de sfeer van de arbeid.

2. Deze bescherming moet met name geboden worden tegen handelingen die er op gericht zijn:

(a) het in dienst nemen van een werknemer in overheidsdienst afhankelijk te stellen van de voorwaarde dat hij geen lid wordt van een organisatie van overheidspersoneel of zijn lidmaatschap daarvan opzegt;

(b) de werknemer in overheidsdienst te ontslaan of op andere wijze te benadelen op grond van zijn lidmaatschap van een organisatie van overheidspersoneel of van zijn deelneming aan de normale activiteiten van een dergelijke organisatie.

Artikel 5

1. Organisaties van overheidspersoneel moeten volledige onafhankelijkheid genieten ten opzichte van de overheid.

2. Organisaties van overheidspersoneel moeten een toereikende bescherming genieten tegen elke inmenging van de zijde van de overheid bij hun oprichting, de uitoefening van hun werkzaamheden of bij het beheer van hun organisaties.

3. In het bijzonder wordt in dit artikel onder inmenging verstaan: daden die gericht zijn op het bevorderen van de oprichting van organisaties van overheidspersoneel die door de overheid worden beheerd of op het verlenen van steun met financiële of andere middelen aan organisaties van overheidspersoneel met het doel deze organisaties onder controle van de overheid te plaatsen.

DEEL III

AAN DE ORGANISATIES VAN OVERHEIDSPERSONEEL
TE VERLENEN FACILITEITEN

Artikel 6

1. Aan de vertegenwoordigers van erkende organisaties van overheidspersoneel dienen passende faciliteiten te worden verleend, opdat zij hun functies snel en doeltreffend kunnen vervullen, zowel gedurende als buiten hun werktijden.

2. De toekenning van deze faciliteiten mag geen afbreuk doen aan de goede functionering van de overheid of van de desbetreffende overheidsdienst.

3. De aard en werkingssfeer van deze faciliteiten moeten worden bepaald overeenkomstig de procedures als bedoeld in artikel 7 van dit Verdrag, of op enigerlei andere passende wijze.

DEEL IV

PROCEDURES VOOR HET VASTSTELLEN VAN
ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 7

Waar nodig, moeten aan de nationale omstandigheden aangepaste maatregelen worden getroffen om de volledige ontwikkeling en het volledig gebruik aan te moedigen en te bevorderen van procedures voor het onderhandelen over arbeidsvoorwaarden tussen het betrokken overheidsgezag en de organisaties van overheidspersoneel, of van zodanige andere procedures die het mogelijk maken voor vertegenwoordigers van overheidspersoneel deel te hebben aan het vaststellen van genoemde arbeidsvoorwaarden.

DEEL V

OPLOSSING VAN GESCHILLEN

Artikel 8

De oplossing van geschillen, die zich voordoen met betrekking tot de vaststelling van arbeidsvoorwaarden moet in overeenstemming met de nationale omstandigheden gezocht worden door middel van onderhandelingen tussen partijen dan wel door middel van een procedure waarin onafhankelijkheid en onpartijdigheid gewaarborgd zijn, zoals bemiddeling, verzoening of arbitrage en tot stand gebracht op een wijze die beoogt het vertrouwen van de betrokken partijen daarin te verzekeren.

DEEL VI
BURGERLIJKE EN POLITIEKE RECHTEN

Artikel 9

Werknemers in overheidsdienst moeten evenals andere werknemers de burgerlijke en politieke rechten bezitten die onontbeerlijk zijn voor de normale uitoefening van de vrijheid van vakvereniging, zulks echter onverminderd de verplichtingen voortvloeiende uit hun status en de aard van hun functies.

DEEL VII
SLOTBEPALINGEN

Artikel 10

De officiële bekrachtigingen van dit Verdrag worden medegedeeld aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door hem geregistreerd.

Artikel 11

1. Dit Verdrag is slechts verbindend voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie die hun bekrachtigingen door de Directeur-Generaal hebben doen registreren.
2. Het treedt in werking twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtigingen van twee Leden door de Directeur-Generaal zijn geregistreerd.
3. Vervolgens treedt dit Verdrag voor ieder Lid in werking twaalf maanden na de datum waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

Artikel 12

1. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na afloop van een termijn van tien jaren na de datum waarop het Verdrag in werking is getreden, door middel van een aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau gerichte en door deze geregistreerde verklaring.

De opzegging wordt eerst van kracht een jaar na de datum waarop zij is geregistreerd.

2. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en binnen een jaar na afloop van de termijn van tien jaren als bedoeld in het vorige lid, geen gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging voorzien in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaren gebonden

en kan daarna dit Verdrag opzeggen na afloop van elke termijn van tien jaren op de voorwaarden voorzien in dit artikel.

Artikel 13

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau stelt alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie in kennis van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen die hem door de Leden van de Organisatie zijn medegedeeld.

2. Bij de kennisgeving aan de Leden van de Organisatie van de registratie van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging, vestigt de Directeur-Generaal de aandacht van de Leden van de Organisatie op de datum waarop dit Verdrag in werking treedt.

Artikel 14

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau doet aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties mededeling, ter registratie in overeenstemming met artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties, van de volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen die hij overeenkomstig de voorgaande artikelen heeft geregistreerd.

Artikel 15

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau brengt, telkens wanneer deze dit nodig acht, aan de Algemene Conferentie verslag uit over de toepassing van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is een gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

Artikel 16

1. Indien de Conferentie een nieuw Verdrag aanneemt, houdende gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag, zal, tenzij het nieuwe Verdrag anders bepaalt:

(a) bekrachtiging door een Lid van het nieuwe Verdrag, houdende herziening, ipso jure onmiddellijke opzegging van dit Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het bepaalde in artikel 12, onder voorbehoud evenwel dat het nieuwe Verdrag, houdende herziening, in werking is getreden;

(b) met ingang van de datum waarop het nieuwe Verdrag, houdende herziening, in werking is getreden, dit Verdrag niet langer door de Leden kunnen worden bekrachtigd.

2. Dit Verdrag blijft echter naar vorm en inhoud van kracht voor de Leden die het hebben bekrachtigd en die het nieuwe Verdrag, houdende herziening, niet bekrachtigen.

Artikel 17

De Engelse en de Franse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk gezaghebbend.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van het Verdrag, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar vierenzestigste Zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op de achtentwintigste juni 1978.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekening hebben geplaatst op de zevenentwintigste juni 1978.

De Voorzitter van de Conferentie,

(w.g.) PEDRO OJEDA PAULLADA

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,

(w.g.) FRANCIS BLANCHARD

D. PARLEMENT

Het Verdrag behoeft ingevolge artikel 60, tweede lid, van de Grondwet de goedkeuring van de Staten-Generaal alvorens te kunnen worden bekrachtigd.

E. BEKRACHTIGING

Bekrachtiging van het Verdrag is voorzien in artikel 10.

G. INWERKINGTREDING

De bepalingen van het Verdrag zullen ingevolge artikel 11, tweede lid, in werking treden twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtigingen van twee Leden zijn geregistreerd door de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau.

J. GEGEVENS

Voor het op 28 juni 1919 te Versailles tot stand gekomen Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie zie, laatstelijk, *Trb.* 1977, 105.

Van het op 9 juli 1948 te San Francisco tot stand gekomen Verdrag betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, 1948 (Verdrag Nr. 87 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar eenendertigste zitting), naar welk Verdrag in de preambule tot het onderhavige Verdrag wordt verwezen, zijn tekst en vertaling in het Nederlands afgedrukt in *Stb.* J 538. Zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1969, 188.

Van het op 1 juli 1949 te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende de toepassing van de beginselen van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen (Verdrag Nr. 98 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar tweëndertigste zitting), naar welk Verdrag in de preambule tot het onderhavige Verdrag wordt verwezen, zijn tekst en vertaling in het Nederlands geplaatst in *Trb.* 1972, 105.

Van het op 23 juni 1971 te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende de bescherming van de vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming en hun te verlenen faciliteiten (Verdrag Nr. 135 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar zesenvijftigste zitting), naar welk Verdrag in de preambule tot het onderhavige Verdrag wordt verwezen, zijn tekst en vertaling in het Nederlands geplaatst in *Trb.* 1971, 207; zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1976, 11.

Van de op 23 juni 1971 te Genève aangenomen Aanbeveling 143 betreffende de bescherming van de vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten, naar welke Aanbeveling in de preambule tot het onderhavige Verdrag wordt verwezen, zijn tekst en vertaling in het Nederlands geplaatst in *Trb.* 1973, 41.

De Algemene Conferentie heeft op 27 juni 1978 tijdens haar vierenzestigste zitting te Genève aangenomen Aanbeveling 159 betreffende procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst. De tekst, alsmede de vertaling in het Nederlands, van deze Aanbeveling luidt als volgt:

**Recommendation concerning Procedures for determining
Conditions of Employment in the Public Service**

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-fourth Session on 7 June 1978, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to freedom of association and procedures for determining conditions of employment in the public service, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978,

adopts this twenty-seventh day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Recommendation, which may be cited as the Labour Relations (Public Service) Recommendation, 1978:

1. (1) In countries in which procedures for recognition of public employees' organisations apply with a view to determining the organisations to be granted, on a preferential or exclusive basis, the rights provided for under Parts III, IV or V of the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978, such determination should be based on objective and pre-established criteria with regard to the organisations' representative character.

(2) The procedures referred to in subparagraph (1) of this Paragraph should be such as not to encourage the proliferation of organisations covering the same categories of employees.

2. (1) In the case of negotiation of terms and conditions of employment in accordance with Part IV of the Labour Relations

**Recommandation concernant les procédures de détermination
des conditions d'emploi dans la fonction publique**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1978, en sa soixante-quatrième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la liberté syndicale et aux procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978,

adopte, ce vingt-septième jour de juin 1978, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

1. (1) Dans les pays qui appliquent des procédures de reconnaissance des organisations d'agents publics en vue de déterminer les organisations qui bénéficieront de façon préférentielle ou exclusive des droits visés dans les parties III, IV ou V de la convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, ladite détermination devrait être fondée sur des critères objectifs et préalablement définis relatifs au caractère représentatif des organisations.

(2) Les procédures visées au sous-paragraphe (1) ci-dessus devraient être telles qu'elles n'encouragent pas la prolifération d'organisations couvrant les mêmes catégories d'agents.

2. (1) En cas de négociation des conditions d'emploi conformément à la partie IV de la convention sur les relations de travail

(Public Service) Convention, 1978, the persons or bodies competent to negotiate on behalf of the public authority concerned and the procedure for giving effect to the agreed terms and conditions of employment should be determined by national laws or regulations or other appropriate means.

(2) Where methods other than negotiation are followed to allow representatives of public employees to participate in the determination of terms and conditions of employment, the procedure for such participation and for final determination of these matters should be determined by national laws or regulations or other appropriate means.

3. Where an agreement is concluded between a public authority and a public employees' organisation in pursuance of Paragraph 2, subparagraph (1), of this Recommendation, the period during which it is to operate and/or the procedure whereby it may be terminated, renewed or revised should normally be specified.

4. In determining the nature and scope of the facilities which should be afforded to representatives of public employees' organisations in accordance with Article 6, paragraph 3, of the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978, regard should be had to the Workers' Representatives Recommendation, 1971.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Sixty-fourth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-eighth day of June 1978.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-seventh day of June 1978.

The President of the Conference,

(sd.) PEDRO OJEDA PAULLADA

The Director-General of the International Labour Office,

(sd.) FRANCIS BLANCHARD

dans la fonction publique, 1978, les personnes ou organes habilités à négocier au nom de l'autorité publique intéressée et la procédure visant à donner effet aux conditions d'emploi ainsi négociées devraient être déterminées par la législation nationale ou par d'autres moyens appropriés.

(2) Au cas où des méthodes autres que la négociation sont suivies pour permettre aux représentants des agents publics de participer à la détermination des conditions d'emploi, la procédure applicable en vue d'une telle participation et en vue de la détermination définitive de ces questions devrait être déterminée par la législation nationale ou par d'autres moyens appropriés.

3. Lorsque des accords sont conclus entre une autorité publique et une organisation d'agents publics, conformément au sous-paragraphe (1) du paragraphe 2 de la présente recommandation, leur période de validité ou les procédures à suivre pour y mettre fin, les renouveler ou les réviser, ou les deux, devraient normalement être précisées.

4. Pour déterminer la nature et l'étendue des facilités qui devraient être accordées aux représentants des organisations d'agents publics conformément au paragraphe 3 de l'article 6 de la convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, il conviendrait de tenir compte de la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-quatrième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 28 juin 1978.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-septième jour de juin 1978:

Le Président de la Conférence,

(s.) PEDRO OJEDA PAULLADA

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

(s.) FRANCIS BLANCHARD

Aanbeveling betreffende procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau, en aldaar bijeengekomen in haar vierenzestigste Zitting op 7 juni 1978;

Besloten hebbende tot het aannemen van bepaalde voorstellen met betrekking tot de vrijheid van vakvereniging en tot procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst, welk onderwerp als vijfde punt op de agenda van de Zitting voorkomt;

Vastgesteld hebbende dat deze voorstellen de vorm dienen te krijgen van een Aanbeveling die het Verdrag betreffende de arbeidsverhoudingen in de openbare dienst, (1978), aanvult,

aanvaardt de zevenentwintigste juni van het jaar negentienhonderd achtenzeventig de volgende Aanbeveling, die kan worden aangehaald als Aanbeveling betreffende de arbeidsverhoudingen in de openbare dienst, (1978):

1. (1) In landen waarin procedures voor de erkenning van organisaties van overheidspersoneel toegepast worden met het oog op het vaststellen van de organisaties waaraan bij voorkeur of uitsluitend de rechten worden toegekend, waarin voorzien wordt krachtens de delen III, IV of V van het Verdrag betreffende de arbeidsverhoudingen in de openbare dienst, (1978), dient deze vaststelling te worden gebaseerd op objectieve en van tevoren vastgestelde normen met betrekking tot het representatieve karakter van de organisaties.

(2) De procedures waarnaar verwezen wordt in het eerste lid van deze paragraaf dienen van dien aard te zijn dat zij de versnippering van organisaties die dezelfde categorieën werknemers omvatten niet aanmoedigen.

2. (1) In het geval van onderhandelingen omtrent arbeidsvoorwaarden in overeenstemming met deel IV van het Verdrag betreffende de arbeidsverhoudingen in de openbare dienst, (1978), dienen de personen of instanties die bevoegd zijn om te onderhandelen namens het desbetreffende overheidsgezag en de procedure om uitvoering te geven aan de overeengekomen arbeidsvoorwaarden te worden bepaald door nationale wettelijke voorschriften of andere daartoe geëigende middelen.

(2) In gevallen dat andere procedures dan onderhandelingen worden gevolgd om vertegenwoordigers van overheidspersoneel in staat te stellen om deel te hebben aan het vaststellen van arbeidsvoorwaarden, dient de procedure voor wat betreft dit deel hebben en

voor wat betreft de uiteindelijke vaststelling van deze zaken te worden bepaald door nationale wettelijke voorschriften of andere daartoe geëigende middelen.

3. Wanneer een overeenkomst gesloten wordt tussen een overheidsgezag en een organisatie van overheidspersoneel overeenkomstig het bepaalde in het eerste lid van paragraaf 2 van deze Aanbeveling, dient in de regel de geldigheidsduur van deze overeenkomst en/of de procedure volgens welke deze beëindigd, vernieuwd of herzien kan worden, nauwkeurig te worden vastgelegd.

4. Bij het bepalen van de aard en werkingssfeer van de faciliteiten die dienen te worden verleend aan vertegenwoordigers van organisaties van overheidspersoneel, in overeenstemming met artikel 6, derde lid, van het Verdrag betreffende de arbeidsverhoudingen in de openbare dienst, (1978), dient rekening te worden gehouden met de Aanbeveling betreffende de vertegenwoordigers van de werknemers, (1971).

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van de Aanbeveling, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar vierenzestigste Zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op de achtentwintigste juni 1978.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekening hebben geplaatst op de zevenentwintigste juni 1978.

De Voorzitter van de Conferentie,

(w.g.) PEDRO OJEDA PAULLADA

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,

(w.g.) FRANCIS BLANCHARD

Uitgegeven de *twintigste* maart 1979.

De Minister van Buitenlandse Zaken,

C. A. VAN DER KLAUW