

TRACTATENBLAD

VAN HET

KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

JAARGANG 1974 Nr. 70

A. TITEL

*Verdrag betreffende de sociale gevolgen van nieuwe laad- en losmethoden
in de havens (Verdrag Nr. 137 aangenomen door de Internationale
Arbeidsconferentie in haar achtenvijftigste zitting);
Genève, 25 juni 1973*

B. TEKST**Convention concerning the social repercussions of new methods of cargo handling in docks**

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 Fifty-eighth Session on 6 June 1973, and

Considering that important changes have taken place and are taking place in cargo-handling methods in docks—such as the adoption of unit loads, the introduction of roll-on roll-off techniques and the increase of mechanisation and automation—and in the pattern of movement of freight, and that such changes are expected to become more widespread in the future, and

Considering that such changes, by speeding up freight movements, reducing the time spent by ships in ports and lowering transport costs, may benefit the economy of the country concerned as a whole and contribute to the raising of the standard of living, and

Considering that such changes also involve considerable repercussions on the level of employment in ports and on the conditions of work and life of dockworkers, and that measures should be adopted to prevent or to reduce the problems consequent thereon, and

Considering that dockworkers should share in the benefits secured by the introduction of new methods of cargo handling and that, accordingly, action for the lasting improvement of their situation, by such means as regularisation of employment and stabilisation of income, and other measures relating to their conditions of work and life, as well as to safety and health aspects of dock work, should be planned and taken concurrently with the planning and introduction of new methods, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to social repercussions of new methods of cargo handling (docks), 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-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-three the following Convention, which may be cited as the Dock Work Convention, 1973:

Convention concernant les répercussions sociales des nouvelles méthodes de manutention dans les ports

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 6 juin 1973, en sa cinquante-huitième session;

Considérant que les méthodes de manutention dans les ports se sont modifiées et continuent à subir d'importantes modifications — par exemple par l'adoption d'unités de charge, l'introduction des techniques de transbordement horizontal (*roll-on/roll-off*), la mécanisation et l'automatisation accrues —, tandis que des nouvelles tendances apparaissent dans le mouvement des marchandises; que pareilles modifications risquent d'être encore plus prononcées à l'avenir;

Considérant que ces changements, en accélérant le transport des marchandises, en réduisant le temps passé par les navires dans les ports et en abaissant les coûts des transports, peuvent être dans l'intérêt de l'économie du pays intéressé dans son ensemble et contribuer à élever le niveau de vie;

Considérant que ces changements ont aussi des répercussions considérables sur le niveau de l'emploi dans les ports et sur les conditions de travail et de vie des dockers, et que des mesures devraient être adoptées pour éviter ou diminuer les problèmes qui en découlent;

Considérant que les dockers devraient participer aux avantages que représentent les nouvelles méthodes de manutention et qu'en conséquence l'étude et l'introduction de ces méthodes devraient être assorties de l'élaboration et de l'adoption de dispositions tendant à l'amélioration durable de leur situation par des moyens tels que la régularisation de l'emploi et la stabilisation du revenu et par d'autres mesures relatives aux conditions de vie et de travail des intéressés et à la sécurité et l'hygiène du travail dans les ports;

Après avoir décidé d'adopter diverses dispositions relatives aux répercussions sociales des nouvelles méthodes de manutention (docks), qui constituent la cinquième question à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-treize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail dans les ports, 1973:

Article 1

1. This Convention applies to persons who are regularly available for work as dockworkers and who depend on their work as such for their main annual income.

2. For the purpose of this Convention the terms "dockworkers" and "dock work" mean persons and activities defined as such by national law or practice. The organisations of employers and workers concerned shall be consulted on or otherwise participate in the establishment and revision of such definitions. Account shall be taken in this connection of new methods of cargo handling and their effect on the various dock-worker occupations.

Article 2

1. It shall be national policy to encourage all concerned to provide permanent or regular employment for dockworkers in so far as practicable.

2. In any case, dockworkers shall be assured minimum periods of employment or a minimum income, in a manner and to an extent depending on the economic and social situation of the country and port concerned.

Article 3

1. Registers shall be established and maintained for all occupational categories of dockworkers, in a manner to be determined by national law or practice.

2. Registered dockworkers shall have priority of engagement for dock work.

3. Registered dockworkers shall be required to be available for work in a manner to be determined by national law or practice.

Article 4

1. The strength of the registers shall be periodically reviewed, so as to achieve levels adapted to the needs of the port.

2. Any necessary reduction in the strength of a register shall be accompanied by measures designed to prevent or minimise detrimental effects on dockworkers.

Article 5

In order to secure the greatest social advantage of new methods of cargo handling, it shall be national policy to encourage co-operation

Article 1

1. La convention s'applique aux personnes qui sont disponibles de manière régulière pour un travail de dockers et qui tirent leur revenu annuel principal de ce travail.

2. Aux fins de la présente convention, les expressions „dockers” et „travail dans les ports” désignent des personnes et des activités définies comme telles par la législation ou la pratique nationales. Les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées doivent être consultées lors de l'élaboration et de la révision de ces définitions ou y être associées de toute autre manière; il devra, en outre, être tenu compte des nouvelles méthodes de manutention et de leurs répercussions sur les diverses tâches des dockers.

Article 2

1. Il incombe à la politique nationale d'encourager tous les milieux intéressés à assurer aux dockers, dans la mesure du possible, un emploi permanent ou régulier.

2. En tout état de cause, un minimum de périodes d'emploi ou un minimum de revenu doit être assuré aux dockers, dont l'ampleur et la nature dépendront de la situation économique et sociale du pays et du port dont il s'agit.

Article 3

1. Des registres seront établis et tenus à jour pour toutes les catégories professionnelles de dockers selon des modalités que la législation ou la pratique nationales détermineront.

2. Les dockers immatriculés auront priorité pour l'obtention d'un travail dans les ports.

3. Les dockers immatriculés devront se tenir prêts à travailler selon des modalités que la législation ou la pratique nationales détermineront.

Article 4

1. L'effectif des registres sera revu périodiquement afin de le fixer à un niveau correspondant aux besoins du port.

2. Lorsqu'une réduction de l'effectif d'un registre devient nécessaire, toutes mesures utiles seront prises en vue d'en prévenir ou d'en atténuer les effets préjudiciables aux dockers.

Article 5

Pour tirer des nouvelles méthodes de manutention le maximum d'avantages sociaux, il incombe à la politique nationale d'encourager les em-

between employers or their organisations, on the one hand, and workers' organisations, on the other hand, in improving the efficiency of work in ports, with the participation, as appropriate, of the competent authorities.

Article 6

Each Member shall ensure that appropriate safety, health, welfare and vocational training provisions apply to dockworkers.

Article 7

The provisions of this Convention shall, except in so far as they are otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards or in such other manner as may be consistent with national practice, be given effect by national laws or regulations.

Article 8

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

Article 9

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 10

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

ployeurs ou leurs organisations, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, à coopérer à l'amélioration de l'efficacité du travail dans les ports, avec, le cas échéant, le concours des autorités compétentes.

Article 6

Les Membres feront en sorte que les règles appropriées concernant la sécurité, l'hygiène, le bien-être et la formation professionnelle des travailleurs soient appliquées aux dockers.

Article 7

Dans la mesure où elles ne sont pas mises en application par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale.

Article 8

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 9

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 10

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 enregistré.

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

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 11

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 12

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 13

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 14

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 10 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.

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 11

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 12

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'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 13

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 14

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 10 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. 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 15

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 Fifty-eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-seventh day of June 1973.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-seventh day of June 1973.

The President of the Conference,

(sd.) BINTU'a TSHIABOLA

The Director-General of the International Labour Office,

(sd.) WILFRED JENKS

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 15

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

La texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cinquante-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 27 juin 1973.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-septième jour de juin 1973:

Le Président de la Conférence,

(s.) BINTU'a TSHIABOLA

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

(s.) WILFRED JENKS

C. VERTALING

Verdrag betreffende de sociale gevolgen van nieuwe laad- en losmethoden in de havens

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau bijeengeroepen te Genève en aldaar bijeengekomen op 6 juni 1973, in haar achtenvijftigste zitting;

Overwegende dat de laad- en losmethoden in de havens zich hebben gewijzigd en nog steeds belangrijke wijzigingen ondergaan – bijvoorbeeld door het aanvaarden van laadeenheden, het invoeren van het rij-op/rij-af-systeem, de toegenomen mechanisering en automatisering –, terwijl in de goederenstroom nieuwe tendensen naar voren komen; dat de kans bestaat dat dergelijke wijzigingen zich in de toekomst in toeneemende mate zullen voordoen;

Overwegende dat deze veranderingen, doordat zij het vervoer van de goederen versnellen, de tijd die de schepen in de havens doorbrengen bekorten en de kosten van vervoer doen dalen, in het belang kunnen zijn van de economie van het betrokken land in haar geheel en kunnen bijdragen tot een verhoging van de levensstandaard;

Overwegende dat deze veranderingen ook aanzienlijke gevolgen hebben voor het niveau van de werkgelegenheid in de havens en voor de arbeids- en levensomstandigheden van de havenarbeiders, en dat maatregelen dienen te worden genomen om de daaruit voortvloeiende problemen te voorkomen of te verzachten;

Overwegende dat de havenarbeiders een aandeel dienen te hebben in de voordelen die de nieuwe methoden van laden en lossen met zich meebrengen en dat bijgevolg de bestudering en invoering van deze methoden gepaard dienen te gaan met het opstellen en aanvaarden van bepalingen die gericht zijn op de duurzame verbetering van hun situatie door middelen als de regulering van de arbeid en de stabilisering van het inkomen en door andere maatregelen betreffende de levens- en arbeidsomstandigheden van de betrokkenen en de veiligheid en de hygiëne van de arbeid in de havens;

Besloten hebbende tot het aanvaarden van diverse voorstellen betreffende de sociale gevolgen van de nieuwe methoden van laden en lossen (havens), welk onderwerp als vijfde punt op de agenda van de zitting voorkomt;

Besloten hebbende dat deze voorstellen de vorm van een internationaal Verdrag zullen aannemen;

aanvaardt, de vijftiengste juni negentienhonderd drieënzeventig, het hierna volgende Verdrag, dat kan worden aangehaald als: Verdrag betreffende de havenarbeid, 1973:

Artikel 1

1. Het Verdrag is van toepassing op personen die regelmatig beschikbaar zijn voor havenarbeid en die hun jaarlijkse inkomen hoofdzakelijk uit deze arbeid verkrijgen.

2. Voor de toepassing van dit Verdrag wordt onder de uitdrukkingen „havenarbeiders” en „arbeid in de havens” verstaan: personen en activiteiten die als zodanig worden aangeduid door de nationale wetgeving of de nationale praktijk. Bij het opstellen en het herzien van deze aanduidingen dient overleg te worden gepleegd met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, of zij dienen hierbij op andere wijze te worden betrokken; tevens dient rekening te worden gehouden met de nieuwe methoden van laden en lossen en de gevolgen daarvan voor de verschillende taken van de havenarbeiders.

Artikel 2

1. Het is een zaak van nationaal beleid alle betrokkenen aan te moedigen de havenarbeiders, voor zover mogelijk, een duurzame of regelmatige werkgelegenheid te waarborgen.

2. In ieder geval dienen aan de havenarbeiders minimumtijdvakken van tewerkstelling of een minimuminkomen te worden gegarandeerd, waarvan de aard en de omvang afhankelijk zijn van de economische en sociale situatie van het betrokken land en de betrokken haven.

Artikel 3

1. Voor alle beroepscategorieën van havenarbeiders dienen registers te worden aangelegd en bijgehouden op een wijze die wordt bepaald door de nationale wetgeving of de nationale praktijk.

2. De geregistreerde havenarbeiders genieten voorrang bij het verkrijgen van arbeid in de havens.

3. De geregistreerde havenarbeiders dienen zich beschikbaar te houden voor arbeid op een wijze die wordt bepaald door de nationale wetgeving of de nationale praktijk.

Artikel 4

1. Het personeelsbestand van de registers dient regelmatig te worden herzien ten einde op een niveau te worden gebracht dat in overeenstemming is met de behoeften in de haven.

2. Wanneer een vermindering van het personeelsbestand van het register noodzakelijk wordt, dienen alle noodzakelijke maatregelen te worden getroffen om voor de havenarbeiders nadelige gevolgen te voorkomen of te verzachten.

Artikel 5

Ten einde uit de nieuwe methoden van laden en lossen het maximum aan sociale voordelen te verwerven, is het een zaak van nationaal beleid om enerzijds de werkgevers of hun organisaties en anderzijds de werknemersorganisaties aan te moedigen gezamenlijk de verbetering van het rendement van de arbeid in de havens te bevorderen, eventueel met medewerking van de bevoegde autoriteiten.

Artikel 6

De Leden dienen er zorg voor te dragen dat de ter zake dienende voorschriften betreffende de veiligheid, de hygiëne, het welzijn en de beroepsopleiding van de arbeiders worden toegepast op de havenarbeiders.

Artikel 7

De bepalingen van dit Verdrag dienen, voor zover zij niet ten uitvoer worden gebracht door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten, scheidsrechtelijke uitspraken of op andere wijze overeenkomstig de nationale praktijk, langs de weg van de nationale wetgeving te worden toegepast.

Artikel 8

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

Artikel 9

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 nadat 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 10

1. Elk Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na verloop van een termijn van tien jaren na de datum van zijn inwerking-

trekking 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 nadat zij is geregistreerd.

2. Elk Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en binnen een jaar na het verloop van een termijn van tien jaren, 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 onder de voorwaarden voorzien in dit artikel.

Artikel 11

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 kennisgeving aan de Leden van de Organisatie 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 12

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

Artikel 13

Telkens wanneer de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau zulks nodig oordeelt brengt deze Raad aan de Algemene Conferentie verslag uit over de toepassing van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

Artikel 14

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

- a) de 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 13, 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 bekrachtigd kunnen worden.

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

Artikel 15

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 in haar achtenvijftigste zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op 27 juni 1973.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekeningen hebben geplaatst op de zevenentwintigste dag van de maand juni 1973:

De Voorzitter van de Conferentie,

(w.g.) BINTU'a TSHIABOLA

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,

(w.g.) WILFRED JENKS

D. PARLEMENT

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

E. BEKRACHTIGING

Bekrachtiging van het Verdrag is voorzien in artikel 8.

G. INWERKINGTREDING

De bepalingen van het Verdrag zullen ingevolge artikel 9, tweede lid, in werking treden twaalf maanden nadat de bekrachtigingen van twee Leden door de Directeur-Generaal zijn geregistreerd.

J. GEGEVENS

Voor het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie zie, laatstelijk, *Trb.* 1974, 69.

De Algemene Conferentie heeft op 25 juni 1973 tijdens haar achten-vijftigste zitting te Genève aangenomen Aanbeveling Nr. 145 betreffende de sociale gevolgen van nieuwe methoden van laden en lossen in de havens. De Engelse en de Franse tekst, alsmede de vertaling in het Nederlands van deze Aanbeveling luiden als volgt:

*Recommendation 145***Recommendation concerning the social repercussions of new methods of cargo handling in docks**

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 Fifty-eight Session on 6 June 1973, and

Considering that important changes have taken place and are taking place in cargo-handling methods in docks—such as the adoption of unit loads, the introduction of roll-on roll-off techniques and the increase of mechanisation and automation—and in the pattern of movement of freight, and that such changes are expected to become more widespread in the future, and

Considering that such changes, by speeding up freight movements, reducing the time spent by ships in ports and lowering transport costs, may benefit the economy of the country concerned as a whole and contribute to the raising of the standard of living, and

Considering that such changes also involve considerable repercussions on the level of employment in ports and on the conditions of work and life of dockworkers, and that measures should be adopted to prevent or to reduce the problems consequent thereon, and

Considering that dockworkers should share in the benefits secured by the introduction of new methods of cargo handling and that, accordingly, action for the lasting improvement of their situation, by such means as regularisation of employment and stabilisation of income, and other measures relating to their conditions of work and life, as well as to safety and health aspects of dock work, should be planned and taken concurrently with the planning and introduction of new methods, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to social repercussions of new methods of cargo handling (docks), 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 Dock Work Convention, 1973,

*Recommandation 145***Recommandation concernant les répercussions sociales des nouvelles méthodes de manutention dans les ports**

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 6 juin 1973, en sa cinquante-huitième session;

Considérant que les méthodes de manutention dans les ports se sont modifiées et continuent à subir d'importantes modifications — par exemple par l'adoption d'unités de charge, l'introduction des techniques de transbordement horizontal (*roll-on/roll-off*), la mécanisation et l'automatisation accrues —, tandis que des nouvelles tendances apparaissent dans le mouvement des marchandises; que pareilles modifications risquent d'être encore plus prononcées à l'avenir;

Considérant que ces changements, en accélérant le transport des marchandises, en réduisant le temps passé par les navires dans les ports et en abaissant les coûts des transports, peuvent être dans l'intérêt de l'économie du pays intéressé dans son ensemble et contribuer à élever le niveau de vie;

Considérant que ces changements ont aussi des répercussions considérables sur le niveau de l'emploi dans les ports et sur les conditions de travail et de vie des dockers, et que des mesures devraient être adoptées pour éviter ou diminuer les problèmes qui en découlent;

Considérant que les dockers devraient participer aux avantages que représentent les nouvelles méthodes de manutention et qu'en conséquence l'étude et l'introduction de ces méthodes devraient être assorties de l'élaboration et de l'adoption de dispositions tendant à l'amélioration durable de leur situation par des moyens tels que la régularisation de l'emploi et la stabilisation du revenu et par d'autres mesures relatives aux conditions de vie et de travail des intéressés et à la sécurité et l'hygiène du travail dans les ports;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux répercussions sociales des nouvelles méthodes de manutention (docks), qui constituent la cinquième question à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur le travail dans les ports, 1973,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-three the following Recommendation, which may be cited as the Dock Work Recommendation, 1973:

I. Scope and definitions

1. Except as otherwise provided in Paragraph 36, this Recommendation applies to persons who are regularly available for work as dockworkers and who depend on their work as such for their main annual income.

2. For the purpose of this Recommendation the terms "dockworkers" and "dock work" mean persons and activities defined as such by national law or practice. The organisations of employers and workers concerned should be consulted on or otherwise participate in the establishment and revision of such definitions. Account should be taken in this connection of new methods of cargo handling and their effect on the various dockworker occupations.

II. The impact of changes in cargo-handling methods

3. In each country and, as appropriate, each port, the probable impact of changes in cargo-handling methods, including the impact on the employment opportunities for, and the conditions of employment of, dockworkers, as well as on the occupational structure in ports, should be regularly and systematically assessed, and the action to be taken in consequence systematically reviewed, by bodies in which representatives of the organisations of employers and workers concerned and, as appropriate, of the competent authorities participate.

4. The introduction of new methods of cargo handling and related measures should be co-ordinated with national and regional development and manpower programmes and policies.

5. For the purposes set out in Paragraphs 3 and 4, all relevant information should be collected continuously, including in particular—

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-treize, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail dans les ports, 1973:

I. Champ d'application et définitions

1. Sous réserve du paragraphe 36, la présente recommandation s'applique aux personnes qui sont disponibles de manière régulière pour un travail de dockers et qui tirent leur revenu annuel principal de ce travail.

2. Aux fins de la présente recommandation, les expressions „dockers” et „travail dans les ports” désignent des personnes et des activités définies comme telles par la législation ou la pratique nationales. Les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées devraient être consultées lors de l'élaboration ou de la révision de ces définitions ou y être associées de toute autre manière; il devrait, en outre, être tenu compte des nouvelles méthodes de manutention et de leurs répercussions sur les diverses tâches des dockers.

II. Effets des changements apportés aux méthodes de manutention dans les ports

3. Dans chaque pays et, le cas échéant, dans chaque port, l'effet probable des changements apportés aux méthodes de manutention, en particulier sur les possibilités d'emploi et les conditions de travail des dockers ainsi que sur la structure de l'emploi dans les ports, devrait être régulièrement et systématiquement évalué, et les mesures qui paraîtraient devoir être prises devraient être systématiquement examinées par des organismes aux travaux desquels devraient participer les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et, le cas échéant, les représentants des autorités compétentes.

4. L'introduction de nouvelles méthodes de manutention et les mesures à prendre à cet égard devraient être coordonnées, sur le plan national et régional, avec les programmes et politiques du développement et de la main-d'oeuvre.

5. Aux fins indiquées aux paragraphes 3 et 4, tous renseignements utiles devraient être régulièrement réunis, notamment:

- (a) statistics of freight movement through ports, showing the methods of handling used;
- (b) flow charts, showing the origin and the destination of the main streams of freight handled, as well as the points of assembly and dispersion of the contents of containers and other unit loads;
- (c) estimates of future trends, if possible similarly presented;
- (d) forecasts of manpower required in ports to handle cargo, taking account of future developments in methods of cargo handling and in the origin and destination of the main streams of freight.

6. As far as possible, each country should adopt those changes in the methods of handling cargo which are best suited to its economy, having regard in particular to the relative availability of capital, especially foreign exchange, and of labour, and to inland transport facilities.

III. Regularisation of employment and income

A. *Permanent or Regular Employment*

7. In so far as practicable, permanent or regular employment should be provided for all dockworkers.

B. *Guarantees of Employment or Income*

8. (1) Where permanent or regular employment is not practicable, guarantees of employment and/or income should be provided, in a manner and to an extent depending on the economic and social situation of the country and port concerned.

(2) These guarantees might include any or all of the following:

- (a) employment for an agreed number of hours or shifts per year, per month or per week, or pay in lieu thereof;
- (b) attendance money, payable for being present at calls or otherwise available for work when no employment is obtained, under a scheme to which no financial contribution from the dockworkers is required;
- (c) unemployment benefit when no work is available.

9. Positive steps should be taken by all concerned to avert or minimise as far as possible any reduction of the workforce, without prejudice to the efficient conduct of dock work operations.

- a) des statistiques du mouvement des marchandises dans les ports montrant les méthodes de manutention utilisées;
- b) des diagrammes montrant l'origine et la destination des principaux courants de transport des marchandises, ainsi que les points de groupage et de division du contenu des conteneurs et autres unités de charge;
- c) une estimation, si possible sous une forme analogue, des tendances futures;
- d) une estimation de la main-d'oeuvre requise dans les ports pour la manutention, en tenant compte de l'évolution future des méthodes de manutention et de l'origine et de la destination des principaux courants de transports des marchandises.

6. Dans la mesure du possible, chaque pays devrait adopter les nouvelles méthodes de manutention qui conviennent le mieux à son économie, compte tenu en particulier des capitaux (notamment en devises étrangères), de la main-d'oeuvre et des moyens de transports internes disponibles.

III. Régularisation de l'emploi et du revenu

A. *Emploi permanent ou régulier*

7. Dans la mesure du possible, un emploi permanent ou régulier devrait être assuré à tous les dockers.

B. *Garanties d'emploi ou de revenu*

8. (1) Lorsque l'emploi permanent ou régulier des dockers n'est pas possible, il faudrait leur fournir des garanties d'emploi ou des garanties de revenu — ou les deux — dont l'ampleur et la nature dépendront de la situation économique et sociale du pays et du port dont il s'agit.

(2) Ces garanties pourraient revêtir une ou plusieurs des formes suivantes:

- a) emploi pour un nombre convenu d'heures ou de postes par an, par mois ou par semaine, ou garantie d'une paie correspondante;
- b) allocation de présence pour ceux qui assistent aux appels ou se tiennent d'une autre manière prêts à travailler sans être pour autant employés, sur la base d'un système au financement duquel les dockers ne devraient pas être appelés à contribuer;
- c) s'il n'y a pas de travail, allocation-chômage.

9. Il conviendrait que tous les intéressés prennent des mesures positives pour éviter ou minimiser autant que possible toute réduction d'effectifs, sans qu'il soit porté préjudice à l'efficacité des opérations portuaires.

10. Adequate provision should be made for giving dockworkers financial protection in case of unavoidable reduction of the workforce by such means as—

- (a) unemployment insurance or other forms of social security;
- (b) severance allowance or other types of separation benefits paid by the employers;
- (c) such combination of benefits as may be provided for by national laws or regulations, or collective agreements.

C. Registration

11. Registers should be established and maintained for all occupational categories of dockworkers, in a manner determined by national law or practice, in order to—

- (a) prevent the use of supplementary labour when the work available is insufficient to provide an adequate livelihood to dockworkers;
- (b) operate schemes for the regularisation of employment or stabilisation of earnings and for the allocation of labour in ports.

12. The number of specialised categories should be reduced and their scope altered as the nature of the work changes and as more dockworkers become able to carry out a greater variety of tasks.

13. The distinction between work on board ship and work on shore should be eliminated, where possible, with a view to achieving greater interchangeability of labour, flexibility in allocation and efficiency in operations.

14. Where permanent or regular employment is not available for all dockworkers, the registers should take the form of either—

- (a) a single register; or
- (b) separate registers for—
 - (i) those in more or less regular employment;
 - (ii) those in a reserve pool.

15. No person should normally be employed as a dockworker unless he is registered as such. Exceptionally, when all available registered dockworkers are employed, other workers may be engaged.

10. Des dispositions adéquates devraient être prises pour protéger financièrement les dockers, en cas de réduction inévitable des effectifs, par exemple par le versement :

- a) de prestations d'assurance-chômage ou d'autres prestations de sécurité sociale;
- b) d'allocations de cessation de service ou d'autres indemnités de licenciement payables par les employeurs;
- c) d'une combinaison de prestations diverses, selon ce qui serait prévu par voie de législation nationale ou de conventions collectives.

C. Immatriculation

11. Des registres devraient être établis et tenus à jour pour toutes les catégories professionnelles de dockers selon des modalités déterminées par la législation ou la pratique nationales, en vue :

- a) d'empêcher l'utilisation de main-d'oeuvre supplémentaire quand le travail à exécuter ne suffit pas à assurer un niveau de vie convenable pour les dockers;
- b) d'appliquer des systèmes de régularisation de l'emploi ou de stabilisation des gains ainsi que de répartition de la main-d'oeuvre dans les ports.

12. Le nombre des catégories spécialisées devrait être réduit et leur définition modifiée en fonction des changements dans la nature du travail et de l'accroissement du nombre des dockers capables de s'acquitter de tâches plus variées.

13. La distinction entre le travail à bord et le travail à quai devrait, si possible, être abolie pour assurer davantage d'interchangeabilité de la main-d'oeuvre, de souplesse dans son affectation et d'efficacité dans les opérations.

14. S'il n'y a pas d'emploi permanent ou régulier pour tous les dockers, les registres devraient revêtir l'une ou l'autre des formes suivantes :

- a) un registre unique;
- b) des registres distincts :
 - i) pour ceux qui ont un emploi plus ou moins régulier;
 - ii) pour ceux qui constituent la réserve.

15. Nul ne devrait normalement être employé en qualité de docker s'il n'est pas immatriculé comme tel. A titre exceptionnel, lorsque tous les dockers immatriculés et disponibles sont occupés, il pourrait être fait appel à d'autres travailleurs.

16. The registered dockworker should make himself available for work in a manner determined by national law or practice.

D. Adjusting the Strength of the Registers

17. The strength of the registers should be periodically reviewed by the parties concerned, so as to achieve levels adequate, but not more than adequate, to the needs of the port. In such reviews, account should be taken of all relevant factors and in particular the long-term factors such as the changing methods of cargo handling and changing trends in trade.

18. (1) Where the need for particular categories of dockworkers decreases, every effort should be made to retain the workers concerned in jobs within the port industry by retraining them for work in other categories; the retraining should be provided well in advance of any anticipated change in the methods of operation.

(2) If reduction in the over-all strength of a register becomes unavoidable, all necessary efforts should be made to help dockworkers to find employment elsewhere through the provision of retraining facilities and the assistance of the public employment services.

19. (1) In so far as practicable, any necessary reduction in the strength of a register should be made gradually and without recourse to termination of employment. In this respect, experience with personnel planning techniques at the level of the undertaking can be usefully applied to ports.

(2) In determining the extent of the reduction, regard should be had to such means as—

- (a) natural wastage;
- (b) cessation of recruitment, except for workers with special skills for which dockworkers already registered cannot be trained;
- (c) exclusion of men who do not derive their main means of livelihood from dock work;
- (d) reducing the retirement age or facilitating voluntary early retirement by the grant of pensions, supplements to state pensions, or lump-sum payments;
- (e) permanent transfer of dockworkers from ports with excess of dockworkers to ports with shortage of such workers, wherever the situation warrants and subject to collective agreements and to the agreement of the workers concerned.

16. Les dockers immatriculés devraient se tenir prêts à travailler selon des modalités déterminées par la législation ou la pratique nationales.

D. Adaptation de l'effectif des registres

17. L'effectif des registres devrait être revu périodiquement par les parties intéressées afin d'être fixé à un niveau suffisant pour les besoins du port, tout en n'étant pas trop élevé. Aux fins de ces révisions, les intéressés devraient tenir compte de tous les facteurs pertinents et, en particulier, de facteurs à long terme tels que l'évolution des méthodes de manutention et des courants commerciaux.

18. (1) Lorsque baisse la demande pour certaines catégories de dockers, tous efforts devraient être faits pour continuer à employer les travailleurs intéressés dans le secteur portuaire, en leur offrant un recyclage dans d'autres emplois de ce secteur; ce recyclage devrait être dispensé suffisamment de temps avant qu'intervienne tout changement prévu dans les méthodes de travail.

(2) Si une réduction de l'ensemble de l'effectif du registre devient inévitable, le nécessaire devrait être fait pour aider les dockers à trouver un emploi dans d'autres industries en leur assurant des moyens de recyclage et le concours des services publics de l'emploi.

19. (1) Dans la mesure du possible, toute réduction de l'effectif du registre devenue nécessaire devrait s'effectuer de façon progressive et sans licenciements. A cet égard, l'expérience acquise dans les techniques de la planification du personnel au niveau de l'entreprise pourrait utilement être transposée dans les ports.

(2) Pour déterminer l'ampleur de la réduction, il faudrait tenir compte entre autres :

- a) de la diminution des effectifs;
- b) de la cessation du recrutement, sous réserve du recrutement de spécialistes qui ne peuvent pas être formés parmi les dockers déjà immatriculés;
- c) de l'exclusion de ceux qui ne tirent pas leur revenu principal d'un travail dans le port;
- d) de l'avancement de l'âge de la retraite ou de mesures destinées à faciliter le départ en retraite volontaire anticipé par l'octroi de pensions, de compléments aux pensions d'Etat ou d'indemnités forfaitaires;
- e) quand la situation le justifie, du transfert définitif des dockers des ports où ils sont trop nombreux vers les ports où ils sont en nombre insuffisant, sous réserve des conventions collectives et de l'accord des travailleurs intéressés.

(3) Termination of employment should be envisaged only after due regard has been had to the means referred to in subparagraph (2) of this Paragraph and subject to whatever guarantees of employment may have been given. It should be based as far as possible on agreed criteria, should be subject to adequate notice, and should be accompanied by payments as set out in Paragraph 10.

E. Allocation

20. Except where permanent or regular employment with a particular employer exists, systems of allocation should be agreed upon which—

- (a) subject to the provisions of Paragraphs 11, 15 and 17, provide each employer with the labour required to secure a quick turn-round of ships, or, in case of shortage, a fair share of such labour consistent with any established system of priorities;
- (b) provide each registered dockworker with a fair share of available work;
- (c) reduce to a minimum the necessity for attending calls for selection and allocation to a job and the time required for this purpose;
- (d) ensure that, so far as practicable and subject to the necessary rotation of shifts, dockworkers complete a task begun by them.

21. Subject to conditions to be prescribed by national laws or regulations or collective agreements, the transfer of dockworkers in the regular employment of one employer to temporary work with another should be permitted when required.

22. Subject to conditions to be prescribed by national laws or regulations or collective agreements, the temporary transfer of dockworkers on a voluntary basis from one port to another should be permitted when required.

IV. Labour-management relations

23. Discussions and negotiations between employers and workers concerned should aim not merely at settlement of current issues such as wages and conditions of work, but at an over-all arrangement encompassing the various social measures required to meet the impact of new methods of cargo handling.

24. The existence of organisations of employers and of dockworkers established in accordance with the principles of the Freedom of Asso-

(3) Des licenciements ne devraient être envisagés qu'après qu'il aura été dûment tenu compte des possibilités prévues au sous-paragraphe 2 du présent paragraphe et sous réserve des garanties d'emploi qui auraient pu être accordées. Ils devraient, dans la mesure du possible, se faire selon des critères convenus, être notifiés avec un préavis adéquat et être accompagnés des paiements prévus au paragraphe 10.

E. Affectation de la main-d'oeuvre

20. Sauf le cas d'emploi permanent ou régulier par un même employeur, il faudrait convenir de systèmes d'affectation de la main-d'oeuvre qui:

- a) sous réserve des dispositions des paragraphes 11, 15 et 17, fournissent à chaque employeur la main-d'oeuvre nécessaire pour assurer une rotation rapide des navires ou, en cas de pénurie de main-d'oeuvre, une part équitable de la main-d'oeuvre disponible en tenant compte des priorités établies;
- b) fournissent à chaque docker immatriculé une part équitable de travail disponible;
- c) réduisent au minimum la nécessité de se présenter aux appels d'embauche et d'affectation ainsi que le temps passé à cet effet;
- d) garantissent qu'autant que possible, et sous réserve de la rotation nécessaire des équipes, les mêmes dockers achèvent la tâche qui leur a été initialement confiée.

21. Sous réserve des conditions que la législation nationale ou les conventions collectives prévoiraient, le transfert des dockers employés régulièrement par un employeur à un travail temporaire pour le compte d'un autre employeur devrait être autorisé, lorsque cela est nécessaire.

22. Sous réserve des conditions que la législation nationale ou les conventions collectives prévoiraient, le transfert temporaire et volontaire des dockers d'un port à un autre devrait être autorisé, lorsque cela est nécessaire.

IV. Relations professionnelles

23. La discussion et la négociation entre les employeurs et les travailleurs intéressés devraient tendre, non pas simplement au règlement de problèmes courants tels que les salaires et les conditions de travail, mais à un arrangement global embrassant l'ensemble des mesures sociales requises pour faire face aux conséquences des nouvelles méthodes de manutention.

24. A ces fins, on devrait reconnaître l'importance que présente l'existence d'organisations d'employeurs et de dockers établies conformément

ciation and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, and the Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949, able freely to enter into negotiations and to ensure the execution of agreements arrived at, should be recognised as being important for this purpose.

25. Where it does not already exist, appropriate joint industrial machinery should be set up with a view to creating a climate of confidence and co-operation between dockworkers and employers in which social and technical change can be brought about without tension or conflict and grievances promptly settled in accordance with the Examination of Grievances Recommendation, 1967.

26. Employers' and workers' organisations, together as appropriate with the competent authorities, should participate in the application of the social measures required, and in particular in the operation of schemes for the regularisation of employment or stabilisation of earnings.

27. Effective policies of communication between employers and dockworkers and between the leaders of workers' organisations and their members should be established in accordance with the Communications within the Undertaking Recommendation, 1967, and implemented by all possible means at all levels.

V. Organisation of work in ports

28. In order to secure the greatest social advantage of new methods of cargo handling, agreements should be concluded between employers or their organisations, on the one hand, and workers' organisations, on the other hand, with a view to their co-operation in improving the efficiency of work in ports, with the participation, as appropriate, of the competent authorities.

29. The measures to be covered by such agreements might include—

- (a) the use of scientific knowledge and techniques concerning the work environment with particular reference to conditions in ports;
- (b) comprehensive vocational training schemes, including training in safety measures;
- (c) mutual efforts to eliminate outdated practices;
- (d) increased flexibility in the deployment of dock labour between hold and hold, ship and ship, and ship and shore, and between shore jobs;
- (e) recourse, where necessary, to shift work and weekend work;

aux principes de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et capables de négocier librement et d'assurer la mise en application des accords conclus.

25. Un organisme mixte approprié devrait être institué, là où il n'existe pas encore, afin de créer entre dockers et employeurs un climat de confiance et de collaboration permettant l'introduction de changements sociaux et techniques sans tension ni conflit et le règlement rapide de toute réclamation conformément à la recommandation sur l'examen des réclamations, 1967.

26. Les organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, les autorités compétentes devraient participer à l'application des mesures sociales requises et, en particulier, à la mise en oeuvre des régimes de régularisation de l'emploi ou de stabilisation des gains.

27. Des systèmes efficaces de communication entre employeurs et dockers et entre dirigeants et membres des organisations de travailleurs devraient être établis, conformément aux dispositions de la recommandation sur les communications dans l'entreprise, 1967, et mis en oeuvre par tous les moyens possibles, à tous les niveaux.

V. Organisation du travail dans les ports

28. Pour tirer des nouvelles méthodes de manutention le maximum d'avantages sociaux, des accords devraient être conclus entre les employeurs ou leurs organisations, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, pour qu'ils coopèrent à l'amélioration de l'efficacité du travail dans les ports, avec, le cas échéant, le concours des autorités compétentes.

29. Les mesures visées par ces accords pourraient comporter notamment:

- a) l'utilisation des connaissances scientifiques en matière d'étude du travail, en les adaptant convenablement aux conditions du travail dans les ports;
- b) des programmes complets de formation professionnelle, y compris dans le domaine de la sécurité;
- c) des efforts mutuels en vue d'éliminer toute pratique périmée;
- d) l'institution d'une souplesse accrue dans l'affectation de la main-d'oeuvre entre les différentes tâches de cale à cale, de bord à bord et de bord à quai, et entre les tâches à quai;
- e) le recours, si nécessaire, au travail par postes et au travail pendant les congés hebdomadaires;

- (f) work organisation and training designed to enable dockworkers to carry out several related tasks;
- (g) the adaptation of the strength of gangs to agreed needs, with due regard to the necessity of ensuring reasonable rest periods;
- (h) mutual efforts to eliminate unproductive time as far as practicable;
- (i) provision for the effective use of mechanical equipment, subject to the observance of relevant safety standards and the weight restrictions required by the certified safe working capacity of the machine.

30. Such measures should be accompanied by agreements concerning the regularisation of employment or stabilisation of earnings and by the improvements in conditions of work referred to in the following Part of this Recommendation.

VI. Conditions of work and life

31. Laws and regulations concerning safety, health, welfare and vocational training applicable to industrial undertakings should be effectively applied in ports, with such technical variations as may be necessary; there should be adequate and qualified inspection services.

32. Standards as regards hours of work, weekly rest, holidays with pay and similar conditions should be not less favourable for dockworkers than for the majority of workers in industrial undertakings.

33. Measures should be adopted in regard to shift work, which include—

- (a) not placing the same worker on consecutive shifts, except within limits established by national laws or regulations or collective agreements;
- (b) special compensation for the inconvenience caused to the worker by shift work, including weekend work;
- (c) fixing an appropriate maximum duration and an appropriate timing of shifts, regard being had to local circumstances.

34. Where new methods of cargo handling are introduced and where tonnage rates or other forms of payment by results are in use, steps should be taken to review and, where necessary, revise the methods and the scales of pay. Where possible, the earnings of the dockworkers

- f) une organisation du travail et une formation professionnelle permettant aux dockers de s'acquitter de plusieurs tâches connexes;
- g) l'adaptation de l'effectif des équipes aux besoins convenus, compte tenu de la nécessité d'assurer des périodes de pause raisonnables;
- h) des efforts mutuels pour éliminer, autant que possible, les temps improductifs;
- i) des dispositions pour l'utilisation efficace des équipements mécaniques, compte tenu des règles de sécurité appropriées et des restrictions de poids qu'impose la capacité maximum d'utilisation certifiée des engins.

30. Ces mesures devraient s'accompagner d'accords sur la régularisation de l'emploi ou la stabilisation des gains et des améliorations en matière de conditions de travail visées à la partie suivante de la présente recommandation.

VI. Conditions de travail et de vie

31. La législation sur la sécurité, l'hygiène, le bien-être et la formation professionnelle applicable aux entreprises industrielles devrait, sous réserve des adaptations techniques nécessaires, s'appliquer effectivement dans les ports; il devrait exister des services d'inspection adéquats et qualifiés.

32. Les normes concernant la durée du travail, le repos hebdomadaire, les congés payés et autres conditions de travail analogues ne devraient pas être moins favorables pour les dockers que pour la majorité des travailleurs des entreprises industrielles.

33. Des mesures concernant le travail par postes devraient être adoptées en particulier pour:

- a) éviter qu'un même docker ne soit affecté à des postes consécutifs au-delà des limites fixées par la législation nationale ou les conventions collectives;
- b) accorder une indemnité spéciale pour l'inconvénient causé au travailleur par le travail par postes, notamment pendant les congés hebdomadaires;
- c) fixer une durée maximum et un horaire appropriés pour les postes, compte tenu des conditions locales.

34. Lorsque de nouvelles méthodes de manutention sont introduites et que les rémunérations sont calculées selon le tonnage ou selon d'autres modalités fondées sur le rendement, des mesures devraient être prises pour que les modes ou les barèmes de rémunération soient réexaminés et,

should be improved as a result of the introduction of the new methods of cargo handling.

35. Appropriate pension and retirement schemes should be introduced where they do not already exist.

VII. Miscellaneous provisions

36. Appropriate provisions of this Recommendation should, as far as practicable, also be applied to occasional and to seasonal dockworkers in accordance with national law and practice.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Fifty-eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-seventh day of June 1973.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-seventh day of June 1973.

The President of the Conference,

(sd.) BINTU'a TSHIABOLA

The Director-General of the International Labour Office,

(sd.) WILFRED JENKS

le cas échéant, révisés. Les gains des dockers devraient, si possible, être améliorés à la suite de l'introduction des nouvelles méthodes de manutention.

35. Des régimes de pensions et de retraite appropriés devraient être prévus lorsqu'ils n'existent pas.

VII. Divers

36. Les dispositions appropriées de la présente recommandation devraient, dans la mesure du possible, être appliquées aux dockers occasionnels et aux dockers saisonniers, conformément à la législation et la pratique nationales.

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 cinquante-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 27 juin 1973.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-septième jour de juin 1973:

Le Président de la Conférence,

(s.) BINTU'a TSHIABOLA

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

(s.) WILFRED JENKS

**Aanbeveling betreffende de sociale gevolgen van nieuwe
laad- en losmethoden in de havens**

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau
bijeengeroepen te Genève en aldaar bijeengekomen in haar achtenvijftigste zitting op 6 juni 1973;

Overwegende dat de methoden van laden en lossen in de havens zich hebben gewijzigd en nog steeds belangrijke wijzigingen ondergaan – bijvoorbeeld door het aanvaarden van laadeenheden, het invoeren van het rij-op/rij-af-systeem, de toegenomen mechanisering en automatisering –, terwijl in de goederenstroom nieuwe tendensen naar voren komen; dat de kans bestaat dat dergelijke wijzigingen zich in de toekomst in toenemende mate zullen voordoen;

Overwegende dat deze veranderingen, doordat zij het vervoer van de goederen versnellen, de tijd die de schepen in de havens doorbrengen bekorten en de kosten van vervoer doen dalen, in het belang kunnen zijn van de economie van het betrokken land in haar geheel en kunnen bijdragen tot een verhoging van de levensstandaard;

Overwegende dat deze veranderingen ook aanzienlijke gevolgen hebben voor het niveau van de werkgelegenheid in de havens en voor arbeids- en levensomstandigheden van de havenarbeiders, en dat maatregelen dienen te worden genomen om de daaruit voortvloeiende problemen te voorkomen of te verzachten;

Overwegende dat de havenarbeiders een aandeel dienen te hebben in de voordelen die de nieuwe methoden van laden en lossen met zich meebrengen en dat bij gevolg de bestudering en invoering van deze methoden gepaard dienen te gaan met het opstellen en aanvaarden van bepalingen die gericht zijn op de duurzame verbetering van hun situatie door middelen als de regulering van de arbeid en de stabilisering van het inkomen en door andere maatregelen betreffende de levens- en arbeidsomstandigheden van de betrokkenen en de veiligheid en de hygiëne van de arbeid in de havens;

Besloten hebbende tot het aanvaarden van diverse voorstellen betreffende de sociale gevolgen van de nieuwe methoden van laden en lossen (havens), welk onderwerp als vijfde punt op de agenda van de zitting voorkomt;

Besloten hebbende dat deze voorstellen de vorm van een Aanbeveling zullen aannemen, als aanvulling op het Verdrag betreffende de arbeid in de havens, 1973,

Aanvaardt heden, de vijftiengste juni negentienhonderd drieën-zeventig, de volgende Aanbeveling, die kan worden aangehaald als Aanbeveling betreffende de havenarbeid, 1973:

I. Reikwijdte en begripsomschrijvingen

1. Onder voorbehoud van paragraaf 36 is deze Aanbeveling van toepassing op personen die regelmatig beschikbaar zijn voor havenarbeid en die hun jaarlijkse inkomen hoofdzakelijk uit deze arbeid betrekken.

2. Voor de toepassing van deze Aanbeveling wordt onder de uitdrukkingen „havenarbeiders” en „arbeid in de havens” verstaan: personen en activiteiten die als zodanig worden aangeduid door de nationale wetgeving of de nationale praktijk. Bij het opstellen en het herzien van deze aanduidingen dient overleg te worden gepleegd met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, of zij dienen hierbij op andere wijze te worden betrokken; tevens dient rekening te worden gehouden met de nieuwe methoden van laden en lossen en de gevolgen daarvan voor de verschillende taken van de havenarbeiders.

II. Het effect van de wijzigingen van de methoden van laden en lossen in de havens

3. In elk land en, eventueel, in elke haven dienen de vermoedelijke gevolgen van de wijzigingen der methoden van laden en lossen, in het bijzonder voor de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden van de havenarbeiders, alsmede voor de structuur van de werkgelegenheid in de havens, regelmatig en systematisch te worden getoetst en de te nemen maatregelen dienen systematisch te worden bestudeerd door lichamen waarvan de vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties en eventueel de vertegenwoordigers van de bevoegde autoriteiten deel uit dienen te maken.

4. De invoering van nieuwe methoden van laden en lossen en de in dezen te nemen maatregelen dienen op landelijk en regionaal niveau te worden gecoördineerd met de programma's en het beleid ten aanzien van de ontwikkeling en de arbeidsvoorziening.

5. Ter verwezenlijking van de in het derde en vierde lid genoemde doelstellingen dienen regelmatig alle benodigde inlichtingen te worden verzameld, met name:

- a) statistieken betreffende de goederenstroom in de havens, waarin de toegepaste methoden van laden en lossen zijn aangegeven;

- b) grafieken die de herkomst en de bestemming aangeven van de voornaamste stromen van goederenvervoer, alsmede de punten van groeppage en distributie van de inhoud van containers en andere laadeenheden;
- c) een schatting, zo mogelijk in een soortgelijke vorm, van toekomstige tendensen;
- d) een schatting van de voor het laden en lossen in de havens vereiste arbeidskracht, rekening houdend met de toekomstige ontwikkeling van de methoden van laden en lossen en van de herkomst en bestemming van de voornaamste stromen van goederenvervoer.

6. Voor zover mogelijk dient elk land die nieuwe methoden van laden en lossen te aanvaarden welke het best bij zijn economische situatie passen, waarbij in het bijzonder rekening dient te worden gehouden met het beschikbare kapitaal, met name buitenlandse deviezen, met de beschikbare arbeidskracht en binnenlandse middelen van vervoer.

III. Regulering van arbeid en inkomen

A. *Duurzame of regelmatige arbeid*

7. Voor zover mogelijk dient aan alle havenarbeiders duurzame of regelmatige tewerkstelling te worden gewaarborgd.

B. *Garanties betreffende arbeid of inkomen*

8. 1) Wanneer het niet mogelijk is havenarbeiders duurzame of regelmatige tewerkstelling te bieden, dienen garanties te worden verstrekt inzake tewerkstelling of inkomen – of beide – waarvan de aard en de omvang afhankelijk zijn van de economische en sociale situatie van het betrokken land en de betrokken haven.

2) Deze garanties kunnen in een of meer van de volgende vormen worden verstrekt:

- a) tewerkstelling voor een overeengekomen aantal uren of arbeidsplaatsen per jaar, per maand of per week, of garantie betreffende een dienovereenkomstig loon;
- b) presentiegeld voor hen die zich desgevraagd melden of zich op andere wijze voor arbeid beschikbaar houden zonder echter in loondienst te zijn, op basis van een stelsel waarvoor geen financiële bijdrage van de havenarbeiders wordt verlangd;
- c) een werkloosheidsuitkering, indien er geen werk is.

9. Alle betrokkenen dienen positieve stappen te ondernemen om iedere vorm van vermindering van het personeelsbestand zoveel mogelijk te vermijden of tot een minimum te beperken, zonder dat dit ten koste gaat van een efficiënte uitvoering van de havenwerkzaamheden.

10. Doeltreffende maatregelen dienen te worden getroffen om, in geval van een onvermijdelijke vermindering van het personeelsbestand, de havenarbeiders financieel te beschermen, bijvoorbeeld door het verlenen van:

- a) uitkeringen krachtens de werkloosheidsverzekering of andere uitkeringen op het gebied van de sociale zekerheid;
- b) door de werkgevers uit te keren toelagen bij beëindiging van de dienstbetrekking of andere schadeloosstellingen in geval van ontslag;
- c) een zodanige combinatie van uitkeringen, als door de nationale wetgeving of door collectieve overeenkomsten mocht zijn voorzien.

C. Registratie

11. Voor alle beroepscategorieën van havenarbeiders dienen registers te worden aangelegd en bijgehouden op een wijze die door de nationale wetgeving of de nationale praktijk wordt bepaald, ten einde:

- a) het inschakelen van extra arbeidskrachten te vermijden, wanneer de te verrichten arbeid niet toereikend is om de havenarbeiders een behoorlijke levensstandaard te waarborgen;
- b) systemen ten aanzien van de regulering van de arbeidsvoorziening of de stabilisering van de inkomsten toe te passen, alsmede systemen betreffende de verdeling van de arbeiders over de werkzaamheden in de havens.

12. Het aantal gespecialiseerde categorieën dient te worden vermindert en hun omschrijving herzien, naarmate de aard van de werkzaamheden zich wijzigt en een groter aantal havenarbeiders in staat is meer gevarieerde werkzaamheden te verrichten.

13. Het onderscheid tussen arbeid aan boord en arbeid aan de wal dient zo mogelijk te vervallen, ten einde een onderlinge uitwisseling van arbeidskrachten, alsmede een soepele taakverdeling en een efficiënte uitvoering van de werkzaamheden te bevorderen.

14. Wanneer er geen duurzame of regelmatige arbeid voor alle havenarbeiders voorhanden is, dienen de registers de vorm aan te nemen van:

- a) een enkel register, of
- b) verschillende registers:

- i) voor hen die min of meer regelmatig in loondienst werkzaam zijn;
- ii) voor hen die tot de arbeidsreserve behoren.

15. Niemand mag in normale omstandigheden als havenarbeider werkzaam zijn tenzij hij als zodanig is geregistreerd. Bij wijze van uitzondering, wanneer alle beschikbare geregistreerde havenarbeiders voor werkzaamheden zijn ingeschakeld, kan een beroep worden gedaan op andere arbeidskrachten.

16. De geregistreerde havenarbeiders dienen zich voor werkzaamheden beschikbaar te houden op een wijze die door de nationale wetgeving of door de nationale praktijk wordt bepaald.

D. De aanpassing van het personeelsbestand van de registers

17. Het personeelsbestand van de registers dient regelmatig door de betrokken partijen te worden herzien, ten einde op een niveau te worden gebracht dat hoog genoeg is – echter niet te hoog – om in de behoeften van de haven te voorzien. Daartoe dienen de betrokkenen rekening te houden met alle terzake dienende factoren en in het bijzonder met factoren op langere termijn, zoals de ontwikkeling van de laad- en losmethoden en van de tendensen in de handel.

18. 1) Wanneer de vraag naar bepaalde categorieën havenarbeiders daalt, dient al het mogelijke te worden gedaan om de betrokken arbeiders blijvende werkgelegenheid in de havens te verschaffen, door hen in de gelegenheid te stellen tot omscholing voor andere categorieën van havenarbeid; deze omscholing dient plaats te vinden geruime tijd voordat zich een te verwachten wijziging in de arbeidsmethoden voordoet.

2) Als een vermindering van het gehele personeelsbestand van het register onvermijdelijk wordt, dient al het nodige te worden gedaan om de havenarbeiders te helpen elders werkgelegenheid te vinden, door het bieden van mogelijkheden tot omscholing en door de medewerking van de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening.

19. Voor zover mogelijk dient iedere noodzakelijk geworden vermindering van het personeelsbestand van het register geleidelijk te geschieden en zonder dat daarbij werknemers worden ontslagen. Daartoe kan van de ervaring, verkregen in de techniek van de personeelsplanning op bedrijfsniveau op doelmatige wijze in de havens gebruik worden gemaakt.

2) Ten einde de omvang van de vermindering te bepalen, dient onder andere rekening te worden gehouden met:

- a) de natuurlijke afvloeiing van het arbeidsbestand;
- b) beëindiging van de werving, behoudens de werving van werknemers

met bijzondere vaardigheden, waarvoor reeds geregistreerde arbeiders niet kunnen worden opgeleid;

- c) uitsluiting van personen wier voornaamste inkomen niet afkomstig is uit havenarbeid;
- d) verlaging van de pensioengerechtigde leeftijd of het vergemakkelijken van vervroegde vrijwillige pensionering, door toekenning van pensioenen, aanvullingen op Staatspensioenen of in een vast bedrag uitgedrukte schadeloosstellingen;
- e) de definitieve overplaatsing van havenarbeiders van havens waar een overschot bestaat naar havens met een tekort aan havenarbeiders, indien de situatie zulks rechtvaardigt en onder voorbehoud van de collectieve arbeidsovereenkomsten en de instemming van de betrokken werknemers.

3) Ontslagen kunnen alleen worden overwogen nadat voldoende rekening is gehouden met de onder punt 2 van deze paragraaf bedoelde mogelijkheden, en onder voorbehoud van de eventueel verleende garanties inzake arbeidsvoorziening. Bij deze ontslagen dient, voor zover mogelijk, rekening te worden gehouden met vastgestelde criteria; zij dienen te worden medegedeeld door middel van een behoorlijke aanzegging en zij dienen vergezeld te gaan van de in paragraaf 10 bedoelde betalingen.

E. Tewerkstelling van arbeidskrachten

20. Behalve in het geval van duurzame of regelmatige tewerkstelling door één en dezelfde werkgever, dienen systemen van tewerkstelling te worden overeengekomen, die:

- a) onder voorbehoud van het bepaalde in de paragrafen 11, 15 en 17, aan iedere werkgever voldoende arbeidskrachten verschaffen om een snelle doorstroming van de schepen te waarborgen, of, in geval van een tekort aan arbeidskrachten, een billijk deel van de beschikbare arbeidskrachten, rekening houdend met de vastgestelde prioriteiten;
- b) aan iedere geregistreerde havenarbeider een billijk aandeel in de beschikbare arbeid verschaffen;
- c) de noodzaak zich te melden voor aanwerving en plaatsing, alsmede de hiervoor benodigde tijd tot een minimum beperken;
- d) garanderen dat, onder voorbehoud van de noodzakelijke roulatie van ploegen, de havenarbeiders zoveel mogelijk de taak beëindigen die hun aanvankelijk was opgedragen.

21. Behoudens de voorwaarden die door de nationale wetgeving of de collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesteld, dient de overplaatsing van havenarbeiders die in geregelde loondienst zijn bij een werkgever, voor tijdelijke tewerkstelling bij een andere werkgever, zo nodig te worden toegestaan.

22. Behoudens de voorwaarden die door de nationale wetgeving of de collectieve arbeidsovereenkomsten gesteld worden, dient de tijdelijke en vrijwillige overplaatsing van havenarbeiders van de ene haven naar de andere zo nodig te worden toegestaan.

IV. Contacten tussen werkgevers en werknemers

23. Discussies en onderhandelingen tussen de betrokken werkgevers en werknemers dienen niet uitsluitend betrekking te hebben op het oplossen van gebruikelijke problemen zoals de lonen en de arbeidsvoorwaarden, maar op een allesomvattende regeling inzake de sociale maatregelen die vereist zijn om de gevolgen van de nieuwe methoden van laden en lossen het hoofd te bieden.

24. Hiertoe dient het belang te worden onderkend van het bestaan van organisaties van werkgevers en havenarbeiders, opgericht overeenkomstig de beginselen van het Verdrag betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, 1948, en van het Verdrag betreffende het recht tot organisatie en collectieve onderhandeling, 1949, en die vrijelijk in onderhandeling kunnen treden en de uitvoering van de bereikte overeenkomsten kunnen waarborgen.

25. Waar dit niet reeds bestaat, dient een passend gemengd overlegorgaan in het leven te worden geroepen, ten einde tussen havenarbeiders en werkgevers een sfeer van vertrouwen en samenwerking te scheppen, waarin sociale en technische veranderingen zonder spanningen en conflicten kunnen worden doorgevoerd en klachten snel kunnen worden behandeld overeenkomstig de Aanbeveling betreffende het onderzoek van klachten, 1967.

26. De organisaties van werkgevers en werknemers en, eventueel de bevoegde autoriteiten, dienen deel te nemen aan het toepassen van de vereiste sociale maatregelen en, in het bijzonder, aan het opstellen van systemen betreffende de regulering van de arbeidsvoorziening of de stabilisering van de lonen.

27. Met het oog op de communicatie tussen werkgevers en havenarbeiders en tussen de leiders van de werknemersorganisaties en hun leden dienen doeltreffende systemen te worden opgesteld, overeenkomstig de bepalingen van de Aanbeveling betreffende de communicatie tussen directie en werknemers binnen de onderneming, 1967, en met alle middelen op alle niveaus te worden toegepast.

V. Organisatie van de arbeid in de havens

28. Om van de nieuwe methoden van laden en lossen het maximum aan sociale voordelen te verkrijgen, dienen overeenkomsten te worden gesloten tussen enerzijds de werkgevers of hun organisaties en anderzijds de werknemersorganisaties, met het oog op een onderlinge samenwerking, ten einde het rendement van de arbeid in de havens te verbeteren, eventueel met medewerking van de bevoegde autoriteiten.

29. De door deze overeenkomsten bedoelde maatregelen kunnen met name omvatten:

- a) het gebruik van de wetenschappelijke kennis betreffende het arbeidsklimaat, in het bijzonder met betrekking tot de arbeidsomstandigheden in de havens;
- b) uitgebreide programma's voor beroepsopleiding, met inbegrip van een opleiding op het gebied van veiligheidsmaatregelen;
- c) gezamenlijke inspanningen ten einde verouderde praktijken te vermijden;
- d) een grotere soepelheid bij de verdeling van de havenarbeid al naar gelang het gaat om laden en lossen tussen ruim en ruim, schip en schip, schip en kade of om taken op de kade;
- e) indien nodig, het instellen van ploegenarbeid en arbeid in de weekeinden;
- f) een zodanige regeling van de beroepsopleiding dat de havenarbeiders in staat worden gesteld verscheidene aanverwante taken te verrichten;
- g) het aanpassen van de ploegensterkte aan de gezamenlijk vastgestelde behoeften, rekening houdend met de noodzaak, redelijke rustperiodes te waarborgen;
- h) gezamenlijke inspanningen ten einde improductieve tijd te vermijden;
- i) voorzieningen voor een doeltreffend gebruik van de mechanische uitrusting, rekening houdend met de passende veiligheidsmaatregelen en de voorschriften inzake het maximumgewicht, die een veilig gebruik van de apparatuur garanderen.

30. Deze maatregelen dienen vergezeld te gaan van overeenkomsten inzake de regulering van de arbeidsvoorziening of de stabilisering van de lonen en de verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden, zoals bedoeld in het volgende deel van deze Aanbeveling.

VI. Arbeids- en levensomstandigheden

31. De op industriële bedrijven van toepassing zijnde wetgeving betreffende de veiligheid, de hygiëne, het welzijn en de beroepsopleiding dient, onder voorbehoud van de noodzakelijke technische aanpassingen, op doeltreffende wijze in de havens te worden toegepast; er dienen doeltreffende en terzake kundige inspectiediensten te bestaan.

32. De normen betreffende de arbeidsduur, de wekelijkse rust, vakanties met behoud van loon en andere soortgelijke arbeidsvoorwaarden dienen voor de havenarbeiders niet minder gunstig te zijn dan voor het merendeel van de arbeiders in industriële bedrijven.

33. Betreffende de arbeid in ploegendienst dienen in het bijzonder maatregelen te worden getroffen om:

- a) te vermijden dat een en dezelfde havenarbeider bij opeenvolgende ploegen wordt ingedeeld, behalve binnen de grenzen die door de nationale wetgeving of door collectieve overeenkomsten zijn bepaald;
- b) een speciale vergoeding uit te keren voor het ongerief dat de werknemer van arbeid in ploegendienst ondervindt, met name tijdens de weekeinden;
- c) een maximale duur en een gepaste tijdsindeling vast te stellen voor ploegendienst, rekening houdend met plaatselijke omstandigheden.

34. Wanneer nieuwe methoden van laden en lossen worden ingevoerd en de lonen worden berekend naar tonnage of volgens andere op het rendement gebaseerde berekeningen, dienen maatregelen te worden getroffen ten einde de wijze van berekening of de loonschalen opnieuw te toetsen en eventueel te herzien. De lonen van de havenarbeiders dienen zo mogelijk te worden verbeterd als gevolg van het invoeren van de nieuwe methoden van laden en lossen.

35. Ten aanzien van pensionering en beëindiging van de dienstbetrekking dienen gepaste regelingen te worden getroffen, waar deze nog niet bestaan.

VII. Diversen

36. De daarvoor in aanmerking komende bepalingen van deze Aanbeveling dienen, voor zover mogelijk, te worden toegepast op losse en seizoenarbeiders in de havens, overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk.

Het voorgaande is de authentieke tekst van de Aanbeveling, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie in haar achtenvijftigste zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op 27 juni 1973.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekeningen hebben geplaatst op de zevenentwintigste dag van de maand juni 1973:

De Voorzitter van de Conferentie,

(w.g.) BINTU'a TSHIABOLA

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,

(w.g.) WILFRED JENKS

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 onder punt 24 van de onderhavige Aanbeveling wordt verwezen, zijn tekst en vertaling bekendgemaakt in *Srb.* 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 tweeëndertigste zitting), naar welk Verdrag onder punt 24 van de onderhavige Aanbeveling wordt verwezen, zijn tekst en vertaling geplaatst in *Trb.* 1972, 105.

Van de op 29 juni 1967 te Genève aangenomen Aanbeveling 130 betreffende het onderzoek van klachten in de onderneming met de bedoeling daarvoor een oplossing te vinden, naar welke Aanbeveling onder punt 25 van de onderhavige Aanbeveling wordt verwezen, zijn tekst en vertaling geplaatst in *Trb.* 1969, 174.

Van de op 28 juni 1967 te Genève aangenomen Aanbeveling 129 betreffende de communicatie tussen directie en werknemers binnen de onderneming, naar welke Aanbeveling onder punt 27 van de onderhavige Aanbeveling wordt verwezen, zijn tekst en vertaling geplaatst in *Trb.* 1969, 174.

Uitgegeven de dertiende mei 1974.

De Minister van Buitenlandse Zaken,
M. VAN DER STOEL.