

TRACTATENBLAD

VAN HET

KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

JAARGANG 1975 Nr. 104

A. TITEL

*Verdrag betreffende betaald scholings- en vormingsverlof (Verdrag
Nr. 140 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie
in haar negenenvijftigste zitting);
Genève, 24 juni 1974*

B. TEKST**Convention concerning paid educational leave**

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-ninth Session on 5 June 1974, and

Noting that Article 26 of the Universal Declaration of Human Rights affirms that everyone has the right to education, and

Noting further the provisions contained in existing international labour Recommendations on vocational training and the protection of workers' representatives concerning the temporary release of workers, or the granting to them of time off, for participation in education or training programmes, and

Considering that the need for continuing education and training related to scientific and technological development and the changing pattern of economic and social relations calls for adequate arrangements for leave for education and training to meet new aspirations, needs and objectives of a social, economic, technological and cultural character, and

Considering that paid educational leave should be regarded as one means of meeting the real needs of individual workers in a modern society, and

Considering that paid educational leave should be conceived in terms of a policy of continuing education and training to be implemented progressively and in an effective manner, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to paid educational leave, which is the fourth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-four the following Convention, which may be cited as the Paid Educational Leave Convention, 1974:

Article 1

In this Convention, the term "paid educational leave" means leave granted to a worker for educational purposes for a specified period during working hours, with adequate financial entitlements.

Convention concernant le congé-éducation payé

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 5 juin 1974, en sa cinquante-neuvième session;

Notant que l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme proclame que toute personne a droit à l'éducation;

Notant en outre les dispositions contenues dans les recommandations internationales du travail existantes sur la formation professionnelle et la protection des représentants des travailleurs et relatives au détachement temporaire des travailleurs ou à l'octroi de temps libre pour leur permettre de participer à des programmes d'éducation ou de formation;

Considérant que le besoin d'éducation et de formation permanentes, correspondant au développement scientifique et technique et à l'évolution des rapports économiques et sociaux, appelle des mesures appropriées en matière de congé aux fins d'éducation et de formation pour répondre aux aspirations, besoins et objectifs nouveaux d'ordre social, économique, technologique et culturel;

Reconnaissant que le congé-éducation payé devrait être considéré comme un des moyens permettant de répondre aux besoins réels de chaque travailleur dans la société contemporaine;

Considérant que le congé-éducation payé devrait être conçu en fonction d'une politique d'éducation et de formation permanentes à mettre en œuvre de manière progressive et efficace;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au congé-éducation payé, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quatorze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le congé-éducation payé, 1974:

Article 1

Dans la présente convention, l'expression «congé-éducation payé» signifie un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates.

Article 2

Each Member shall formulate and apply a policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice and by stages as necessary, the granting of paid educational leave for the purpose of —

- (a) training at any level;
- (b) general, social and civic education;
- (c) trade union education.

Article 3

That policy shall be designed to contribute, on differing terms as necessary —

(a) to the acquisition, improvement and adaptation of occupational and functional skills, and the promotion of employment and job security in conditions of scientific and technological development and economic and structural change;

(b) to the competent and active participation of workers and their representatives in the life of the undertaking and of the community;

(c) to the human, social and cultural advancement of workers; and

(d) generally, to the promotion of appropriate continuing education and training, helping workers to adjust to contemporary requirements.

Article 4

The policy shall take account of the stage of development and the particular needs of the country and different sectors of activity, and shall be co-ordinated with general policies concerning employment, education and training as well as policies concerning hours of work, with due regard as appropriate to seasonal variations of hours of work or of volume of work.

Article 5

The means by which provision is made for the granting of paid educational leave may include national laws and regulations, collective agreements, arbitration awards, and such other means as may be consistent with national practice.

Article 2

Tout Membre devra formuler et appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et au besoin par étapes, l'octroi de congé-éducation payé à des fins:

- a) de formation à tous les niveaux;
- b) d'éducation générale, sociale ou civique;
- c) d'éducation syndicale.

Article 3

La politique visée à l'article précédent devra tendre à contribuer, au besoin selon des modalités différentes:

a) à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications nécessaires à l'exercice de la profession ou de la fonction ainsi qu'à la promotion et à la sécurité de l'emploi face au développement scientifique et technique et aux changements économiques et structurels;

b) à la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté;

c) à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs;

d) d'une façon générale, à la promotion d'une éducation et d'une formation permanentes appropriées, aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

Article 4

Cette politique devra tenir compte du stade de développement et des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité, être coordonnée avec les politiques générales relatives à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à la durée du travail et prendre en considération, dans les cas appropriés, les variations saisonnières de la durée ou du volume de travail.

Article 5

L'octroi du congé-éducation payé sera mis en œuvre par la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

Article 6

The public authorities, employers' and workers' organisations, and institutions or bodies providing education and training shall be associated, in a manner appropriate to national conditions and practice, with the formulation and application of the policy for the promotion of paid educational leave.

Article 7

The financing of arrangements for paid educational leave shall be on a regular and adequate basis and in accordance with national practice.

Article 8

Paid educational leave shall not be denied to workers on the ground of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin.

Article 9

As necessary, special provisions concerning paid educational leave shall be established —

(a) where particular categories of workers, such as workers in small undertakings, rural or other workers residing in isolated areas, shift workers or workers with family responsibilities, find it difficult to fit into general arrangements;

(b) where particular categories of undertakings, such as small or seasonal undertakings, find it difficult to fit into general arrangements, it being understood that workers in these undertakings would not be excluded from the benefit of paid educational leave.

Article 10

Conditions of eligibility for paid educational leave may vary according to whether such leave is intended for —

- (a) training at any level;
- (b) general, social or civic education; or
- (c) trade union education.

Article 6

Les autorités publiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions ou organismes qui dispensent l'éducation et la formation devront être associés, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application de la politique tendant à promouvoir le congé-éducation payé.

Article 7

Le financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé devra être assuré de façon régulière, adéquate et conforme à la pratique nationale.

Article 8

Le congé-éducation payé ne devra pas être refusé aux travailleurs en raison de leur race, de leur couleur, de leur sexe, de leur religion, de leur opinion politique, de leur ascendance nationale ou de leur origine sociale.

Article 9

Au besoin, des dispositions spéciales concernant le congé-éducation payé devront être prises:

a) lorsque des catégories particulières de travailleurs ont des difficultés à bénéficier des arrangements généraux, par exemple les travailleurs des petites entreprises, les travailleurs ruraux ou autres résidant dans des zones isolées, les travailleurs affectés aux travaux par équipes ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales;

b) lorsque des catégories particulières d'entreprises, par exemple les petites entreprises ou les entreprises saisonnières, ont des difficultés à appliquer les arrangements généraux, étant entendu que les travailleurs occupés dans ces entreprises ne seront pas exclus du bénéfice du congé-éducation payé.

Article 10

Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé pourront différer selon que ce congé est accordé pour:

- a) la formation à tous les niveaux;
 - b) l'éducation générale, sociale ou civique;
 - c) l'éducation syndicale.
-

Article 11

A period of paid educational leave shall be assimilated to a period of effective service for the purpose of establishing claims to social benefits and other rights deriving from the employment relation, as provided for by national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or such other means as may be consistent with national practice.

Article 12

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

Article 13

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 14

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 15

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the

Article 11

La période de congé-éducation payé devra être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail, selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale.

Article 12

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

Article 13

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 14

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 15

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du

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 16

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 17

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 18

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 14 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 19

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

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 16

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 17

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 18

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 14 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 19

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

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Fifty-ninth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-fifth day of June 1974.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-sixth day of June 1974:

The President of the Conference

(sd.) PEDRO SALA OROSCO

The Director-General of the International Labour Office

(sd.) FRANCIS BLANCHARD

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 cinquante-neuvième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1974.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-sixième jour de juin 1974:

Le Président de la Conférence,

(s.) PEDRO SALA OROSCO

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

(s.) FRANCIS BLANCHARD

C. VERTALING**Verdrag betreffende betaald scholings- en vormingsverlof**

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Door de Raad van Beheer van het Internationale Arbeidsbureau bijeengeroepen te Genève, en aldaar bijeengekomen in haar negenen-vijftigste zitting op 5 juni 1974;

Gelet op het feit dat volgens artikel 26 van de Universele Verklaring van de rechten van de mens een ieder recht heeft op onderwijs;

Gelet bovendien op de bepalingen vervat in de bestaande internationale arbeidsaanbevelingen betreffende de vakopleiding en de bescherming van de vertegenwoordigers van de werknemers en betreffende het tijdelijk vrijaf geven van werknemers of het toekennen van vrije tijd om hen in staat te stellen deel te nemen aan vormings- of opleidingsprogramma's;

Overwegende dat de behoefte aan permanente vorming en opleiding, afgestemd op de wetenschappelijke en technologische ontwikkeling en op het veranderende patroon van de economische en sociale betrekkingen vraagt om passende regelingen voor scholings- en vormingsverlof, ten einde tegemoet te komen aan nieuwe verlangens, behoeften en doelstellingen van sociale, economische, technologische en culturele aard;

Overwegende dat betaald scholings- en vormingsverlof moet worden beschouwd als een van de middelen om tegemoet te komen aan de werkelijke behoeften van iedere werknemer in de hedendaagse maatschappij,

Overwegende dat betaald scholingsverlof moet worden gezien in het licht van een op permanente vorming en opleiding gericht beleid dat geleidelijk en doeltreffend moet worden uitgevoerd;

Besloten hebbende bepaalde voorstellen aan te nemen betreffende betaald scholings- en vormingsverlof, welk onderwerp als vierde punt op de agenda der zitting voorkomt;

Besloten hebbende dat deze voorstellen de vorm van een internationaal verdrag zullen krijgen,

neemt heden, de vierentwintigste juni 1974, het volgende verdrag aan dat kan worden aangehaald als „Verdrag betreffende betaald scholings- en vormingsverlof”, 1974:

Artikel 1

In dit Verdrag betekent de uitdrukking „betaald scholings- en vormingsverlof” een verlof dat aan een werknemer wordt verleend ten behoeve van scholing of vorming, voor een bepaalde periode, gedurende de werktijd, waarbij passende uitkeringen worden toegekend.

Artikel 2

Ieder Lid dient een beleid op te stellen en toe te passen dat erop is gericht, door aan nationale omstandigheden en gebruiken aangepaste methoden en zo nodig in verschillende fasen, te bevorderen dat betaald scholings- en vormingsverlof wordt verleend voor:

- a) opleiding op alle niveaus;
- b) algemene en sociale vorming alsmede ontwikkeling van de burgerschapszin;
- c) vorming met betrekking tot vakbondsactiviteiten.

Artikel 3

Het in het vorige artikel bedoelde beleid dient erop gericht te zijn om, zo nodig op verschillende wijzen, bij te dragen aan:

- a) verwerving, verbetering en aanpassing van vakbekwaamheden alsmede bevordering van de werkgelegenheid en veiligstelling van de arbeidsplaats in het licht van de wetenschappelijke en technische ontwikkelingen en van de economische en structurele veranderingen;
- b) deskundige en actieve deelname van werknemers en hun vertegenwoordigers aan het leven binnen de onderneming en de gemeenschap;
- c) de ontwikkeling van de werknemers op menselijk, sociaal en cultureel gebied;
- d) in het algemeen de bevordering van een passende permanente vorming en opleiding waardoor de werknemers worden geholpen zich aan te passen aan de eisen des tijds.

Artikel 4

Dit beleid dient rekening te houden met het stadium van ontwikkeling en met de bijzondere behoeften van het land en van de verschillende bedrijfssectoren, alsmede te worden gecoördineerd met het algemene beleid op het gebied van werkgelegenheid, vorming, opleiding en arbeidsduur en in voorkomende gevallen rekening te houden met seizoenschommelingen in de duur of de omvang van de arbeid.

Artikel 5

De verlening van betaald scholings- en vormingsverlof kan worden geregeld in de nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten, arbitrale uitspraken of op iedere andere wijze, overeenkomstig de nationale gebruiken.

Artikel 6

De openbare autoriteiten, werkgevers- en werknemersorganisaties, instellingen of organen die vorming en opleiding verzorgen, dienen overeenkomstig nationale omstandigheden en gebruiken te worden betrokken bij de uitwerking en de toepassing van het beleid dat is gericht op bevordering van betaald scholings- en vormingsverlof.

Artikel 7

Regelingen met betrekking tot betaald scholings- en vormingsverlof worden regelmatig, op passende wijze en overeenkomstig de nationale gebruiken gefinancierd.

Artikel 8

Betaald scholings- en vormingsverlof mag werknemers niet worden geweigerd op grond van hun ras, kleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst.

Artikel 9

Indien nodig moeten ten aanzien van betaald scholings- en vormingsverlof bijzondere bepalingen worden opgesteld:

a) wanneer bijzondere categorieën werknemers, zoals werknemers bij kleine ondernemingen, werknemers op het platteland of anderen die in afgelegen gebieden wonen, werknemers in ploegendiensten of werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, moeilijkheden ondervinden bij het gebruikmaken van de algemene regelingen;

b) wanneer bijzondere categorieën ondernemingen, zoals kleine ondernemingen of seizoengebonden ondernemingen, moeilijkheden ondervinden bij het toepassen van de algemene regelingen, met dien verstande dat de werknemers in die ondernemingen niet mogen worden uitgesloten van betaald scholings- en vormingsverlof.

Artikel 10

De voorwaarden waaraan de werknemers moeten voldoen voor het verkrijgen van betaald scholings- en vormingsverlof kunnen verschillen al naar gelang dit verlof wordt verleend voor:

- a) vorming op alle niveaus;
- b) algemene en sociale vorming of ontwikkeling van de burgerschapszin;
- c) vorming met betrekking tot vakbondsactiviteiten.

Artikel 11

Voor het vaststellen van het recht op sociale uitkeringen en van andere uit de arbeidsverhouding voortvloeiende rechten wordt de periode van betaald scholings- en vormingsverlof gelijkgesteld met een periode van verrichte arbeid, overeenkomstig het bepaalde in de nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten, arbitrale uitspraken of op iedere andere wijze overeenkomstig nationale gebruiken.

Artikel 12

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

Artikel 13

1. Dit Verdrag is slechts bindend voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie die hun bekrachtigingen bij 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 14

1. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na afloop van een termijn van tien jaren na de datum van zijn inwerkingtreding 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. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na afloop van de termijn van tien jaren als bedoeld in het vorige lid, 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 15

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 16

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

Artikel 17

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 18

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 14, 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 19

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

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van dit Verdrag, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie in haar negenenvijftigste zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op 25 juni 1974.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekeningen hebben geplaatst op de zesentwintigste dag van de maand juni 1974:

De President van de Conferentie,

(w.g.) PEDRO SALA OROSCO

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 der Staten-Generaal alvorens te kunnen worden bekrachtigd.

E. BEKRACHTIGING

Bekrachtiging van het Verdrag is voorzien in artikel 12.

G. INWERKINGTREDING

De bepalingen van het Verdrag zullen ingevolge artikel 13, tweede lid, in werking treden twaalf maanden nadat de bekrachtigingen van twee leden zijn geregistreerd bij de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau.

J. GEGEVENS

Voor het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie zie, laatstelijk, *Trb.* 1975, 102.

Van de op 10 december 1948 door de Derde Algemene Vergadering van de Verenigde Naties in haar derde zitting aangenomen Universele Verklaring van de rechten van de mens, naar welke Verklaring in de preambule tot het onderhavige Verdrag wordt verwezen, zijn de Engelse tekst en de vertaling in het Nederlands geplaatst in rubriek J van *Trb.* 1969, 99.

Van de op 27 juni 1962 te Genève door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie aangenomen Aanbeveling nr. 117 betreffende de vakopleiding, naar welke Aanbeveling wordt verwezen in de preambule tot het onderhavige Verdrag, zijn tekst en vertaling geplaatst in rubriek J van *Trb.* 1966, 139.

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

De Algemene Conferentie heeft op 24 juni 1974 te Genève tijdens haar negenenvijftigste zitting aangenomen Aanbeveling nr. 148 betreffende betaald scholings- en vormingsverlof.

De Engelse en de Franse tekst, alsmede de vertaling in het Nederlands, van deze Aanbeveling luiden als volgt:

Recommendation 148

Recommendation concerning paid educational leave

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-ninth Session on 5 June 1974, and

Noting that Article 26 of the Universal Declaration of Human Rights affirms that everyone has the right to education, and

Noting further the provisions contained in existing international labour Recommendations on vocational training and the protection of workers' representatives concerning the temporary release of workers, or the granting to them of time off, for participation in education or training programmes, and

Considering that the need for continuing education and training related to scientific and technological development and the changing pattern of economic and social relations calls for adequate arrangements for leave for education and training to meet new aspirations, needs and objectives of a social, economic, technological and cultural character, and

Considering that paid educational leave should be regarded as one means of meeting the real needs of individual workers in a modern society, and

Considering that paid educational leave should be conceived in terms of a policy of continuing education and training to be implemented progressively and in an effective manner, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to paid educational leave, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,

*Recommandation 148***Recommandation concernant le congé-éducation payé**

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 5 juin 1974, en sa cinquante-neuvième session;

Notant que l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme proclame que toute personne a droit à l'éducation;

Notant en outre les dispositions contenues dans les recommandations internationales du travail existantes sur la formation professionnelle et la protection des représentants des travailleurs et relatives au détachement temporaire des travailleurs ou à l'octroi de temps libre pour leur permettre de participer à des programmes d'éducation ou de formation;

Considérant que le besoin d'éducation et de formation permanentes, correspondant au développement scientifique et technique et à l'évolution des rapports économiques et sociaux, appelle des mesures appropriées en matière de congé aux fins d'éducation et de formation pour répondre aux aspirations, besoins et objectifs nouveaux d'ordre social, économique, technologique et culturel;

Reconnaissant que le congé-éducation payé devrait être considéré comme un des moyens permettant de répondre aux besoins réels de chaque travailleur dans la société contemporaine;

Considérant que le congé-éducation payé devrait être conçu en fonction d'une politique d'éducation et de formation permanentes à mettre en œuvre de manière progressive et efficace;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au congé-éducation payé, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions devraient prendre la forme d'une recommandation,

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-four the following Recommendation, which may be cited as the Paid Educational Leave Recommendation, 1974:

I. Definition

1. In this Recommendation, the term "paid educational leave" means leave granted to a worker for educational purposes for a specified period during working hours, with adequate financial entitlements.

II. Formulation of Policy and Methods of Implementation

2. Each Member should formulate and apply a policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice and by stages as necessary, the granting of paid educational leave for the purpose of —

- (a) training at any level;
- (b) general, social and civic education;
- (c) trade union education.

3. That policy should be designed to contribute, on differing terms as necessary —

(a) to the acquisition, improvement and adaptation of occupational and functional skills, and the promotion of employment and job security in conditions of scientific and technological development and economic and structural change;

(b) to the competent and active participation of workers and their representatives in the life of the undertaking and of the community;

(c) to the human, social and cultural advancement of workers; and

(d) generally, to the promotion of appropriate continuing education and training, helping workers to adjust to contemporary requirements.

4. (1) The policy should take account of the stage of development and the particular needs of the country and of different sectors of activity, of other social objectives, and of national priorities.

(2) It should be co-ordinated with general policies concerning employment, education and training as well as policies concerning hours of work, with due regard as appropriate to seasonal variations of hours of work or of volume of work.

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quatorze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le congé-éducation payé, 1974:

I. Définition

1. Dans la présente recommandation, l'expression «congé-éducation payé» signifie un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates.

II. Formulation d'une politique et méthodes d'application

2. Tout Membre devrait formuler et appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et au besoin par étapes, l'octroi de congé-éducation payé à des fins:

- a) de formation à tous les niveaux;
- b) d'éducation générale, sociale ou civique;
- c) d'éducation syndicale.

3. La politique visée au paragraphe précédent devrait tendre à contribuer, au besoin selon des modalités différentes:

a) à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications nécessaires à l'exercice de la profession ou de la fonction ainsi qu'à la promotion et à la sécurité de l'emploi face au développement scientifique et technique et aux changements économiques et structurels;

b) à la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté;

c) à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs;

d) d'une façon générale, à la promotion d'une éducation et d'une formation permanentes appropriées aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

4. (1) Cette politique devrait tenir compte du stade de développement et des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité, ainsi que des autres objectifs sociaux et des priorités nationales.

(2) Elle devrait être coordonnée avec les politiques générales relatives à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à la durée du travail, en prenant en considération, dans les cas appropriés, les variations saisonnières de la durée ou du volume de travail.

5. The means by which provision is made for the granting of paid educational leave may include national laws and regulations, collective agreements, arbitration awards, and such other means as may be consistent with national practice.

6. It should be recognised that paid educational leave is not a substitute for adequate education and training early in life and that it is only one of a variety of means for continuing education and training.

III. Measures for Promotion of Paid Educational Leave

7. The public authorities, employers' and workers' organisations, and institutions or bodies providing education and training should be associated, in a manner appropriate to national conditions and practice, with the formulation and application of the policy for the promotion of paid educational leave.

8. Measures should be taken, on the basis of plans adapted to the aims of the policy —

(a) to ascertain the current and future education and training needs of workers which may be met by paid educational leave;

(b) to make full use of all available education and training facilities, and to establish new facilities to meet the education and training purposes of paid educational leave;

(c) to take account in teaching methods and education and training programmes of the objects and the terms of paid educational leave, which reflect new needs;

(d) to encourage workers to make the best use of education and training facilities available to them;

(e) to encourage employers to grant paid educational leave to workers.

9. There should be adequate systems of information and guidance regarding possibilities of paid educational leave.

10. Adequate arrangements should be made to ensure that the education and training provided are of appropriate quality.

IV. Financing

11. The financing of arrangements for paid educational leave should be on a regular and adequate basis and in accordance with national practice.

12. It should be recognised that —

(a) employers, collectively or individually,

5. L'octroi du congé-éducation payé devrait être mis en œuvre par la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre manière conforme à la pratique nationale.

6. Il devrait être reconnu que le congé-éducation payé n'est pas destiné à se substituer à une éducation et à une formation adéquates de la jeunesse et qu'il n'est qu'un moyen d'assurer une éducation et une formation permanentes.

III. Mesures de promotion

7. Les autorités publiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions ou organismes qui dispensent l'éducation et la formation devraient être associés, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application de la politique tendant à promouvoir le congé-éducation payé.

8. Sur la base de plans adaptés aux objectifs de cette politique, des mesures devraient être prises:

a) pour connaître et prévoir les besoins d'éducation et de formation des travailleurs pouvant être satisfaits par le congé-éducation payé;

b) pour utiliser pleinement tous les moyens d'éducation et de formation existants et créer de nouveaux moyens pour atteindre les buts d'éducation et de formation visés par le congé-éducation payé;

c) pour que les méthodes pédagogiques et les programmes d'éducation et de formation tiennent compte des buts et des modalités du congé-éducation payé, lesquels reflètent des besoins nouveaux;

d) pour encourager les travailleurs à faire le meilleur usage des moyens d'éducation et de formation à leur disposition;

e) pour encourager les employeurs à accorder un congé-éducation payé aux travailleurs.

9. Des systèmes appropriés d'information et d'orientation relatifs aux possibilités de congé-éducation payé devraient être établis.

10. Des mesures adéquates devraient être prises pour que l'éducation et la formation données soient d'une qualité appropriée.

IV. Financement

11. Le financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé devrait être assuré de façon régulière, adéquate et conforme à la pratique nationale.

12. Il devrait être reconnu que:

a) les employeurs, collectivement ou individuellement;

(b) public authorities and educational or training institutions or bodies, and

(c) employers' and workers' organisations,
may be expected to contribute to the financing of arrangements for paid educational leave according to their respective responsibilities.

V. Conditions for Granting of Paid Educational Leave

13. Paid educational leave should not be denied to workers on the ground of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin.

14. Workers should remain free to decide in which education or training programmes they wish to participate.

15. As necessary, special provisions concerning paid educational leave should be established —

(a) where particular categories of workers, such as workers in small undertakings, rural or other workers residing in isolated areas, shift workers or workers with family responsibilities, find it difficult to fit into general arrangements;

(b) where particular categories of undertakings, such as small or seasonal undertakings, find it difficult to fit into general arrangements, it being understood that workers in these undertakings would not be excluded from the benefit of paid educational leave.

16. Conditions of eligibility for paid educational leave may vary according to whether such leave is intended for —

- (a) training at any level;
- (b) general, social or civic education; or
- (c) trade union education.

17. (1) In determining conditions of eligibility, account should be taken of the types of education or training programmes available and of the needs of workers and their organisations and of undertakings, as well as of the public interest.

(2) As regards paid educational leave for trade union education, the workers' organisations concerned should have the responsibility for selection of candidates.

(3) The manner in which workers who satisfy the conditions of eligibility are granted paid educational leave should be agreed upon between undertakings or the employers' organisations concerned and

b) les autorités publiques et les institutions ou organismes d'éducation ou de formation;

c) les organisations d'employeurs et de travailleurs, pourraient être tenus de contribuer au financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé, selon leurs responsabilités respectives.

V. Conditions d'octroi

13. Le congé-éducation payé ne devrait pas être refusé aux travailleurs en raison de leur race, de leur couleur, de leur sexe, de leur religion, de leur opinion politique, de leur ascendance nationale ou de leur origine sociale.

14. Les travailleurs devraient être libres de décider à quels programmes d'éducation ou de formation ils veulent participer.

15. Au besoin, des dispositions spéciales concernant le congé-éducation payé devraient être prises:

a) lorsque des catégories particulières de travailleurs auraient des difficultés à bénéficier des arrangements généraux, par exemple les travailleurs des petites entreprises, les travailleurs ruraux ou autres résidant dans des zones isolées, les travailleurs affectés aux travaux par équipes ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales;

b) lorsque des catégories particulières d'entreprises, par exemple les petites entreprises ou les entreprises saisonnières, auraient des difficultés à appliquer les arrangements généraux, étant entendu que les travailleurs occupés dans ces entreprises ne seraient pas exclus du bénéfice du congé-éducation payé.

16. Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé pourraient différer selon que ce congé est accordé pour:

- a) la formation à tous les niveaux;
- b) l'éducation générale, sociale ou civique;
- c) l'éducation syndicale.

17. (1) Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé devraient être fixées en prenant en considération les types de programmes d'éducation ou de formation existants, les besoins des travailleurs et de leurs organisations, ceux des entreprises et l'intérêt de la collectivité.

(2) La responsabilité du choix des candidats au congé-éducation payé à des fins d'éducation syndicale devrait appartenir aux organisations de travailleurs intéressées.

(3) Lorsque les travailleurs remplissent les conditions d'octroi du congé-éducation payé, la manière dont ils en bénéficieront devrait faire l'objet d'un accord entre les entreprises ou les organisations

the workers' organisations concerned so as to ensure the efficient continuing operation of the undertakings in question.

18. (1) Where trade union education programmes are carried out by the trade union organisations themselves, they should have the responsibility for planning, approval and implementation of the programmes.

(2) Where such programmes are carried out by other educational institutions or bodies, they should be established in agreement between those bodies and the trade union organisations concerned.

19. As required by national or local circumstances or by the circumstances of an undertaking, priority in the granting of paid educational leave should be given to particular categories of workers, or particular occupations or functions, which have especially urgent education or training needs.

20. The financial entitlements of workers during paid educational leave should —

(a) maintain their level of earnings by continued payment of their wages and other benefits, or by adequate compensation therefor, as provided for by national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or such other means as may be consistent with national practice;

(b) take account of any major additional costs of education or training.

21. A period of paid educational leave should be assimilated to a period of effective service for the purpose of establishing claims to social benefits and other rights deriving from the employment relation, as provided for by national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards, or such other means as may be consistent with national practice.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Fifty-ninth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-fifth day of June 1974.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-sixth day of June 1974:

The President of the Conference,

(sd.) PEDRO SALA OROSCO

The Director-General of the International Labour Office,

(sd.) FRANCIS BLANCHARD

d'employeurs intéressées, d'une part, et les organisations de travailleurs intéressées, d'autre part, de façon à maintenir le bon fonctionnement des entreprises en cause.

18. (1) Lorsque les programmes d'éducation syndicale sont organisés par les organisations syndicales elles-mêmes, celles-ci devraient avoir la responsabilité de l'élaboration, de l'approbation et de la mise en œuvre de ces programmes.

(2) Lorsque de tels programmes sont organisés par d'autres institutions ou organismes d'éducation, ils devraient être élaborés en accord avec les organisations syndicales intéressées.

19. Compte tenu des conditions nationales ou locales et de la situation de l'entreprise, certaines catégories de travailleurs ou certaines professions ou fonctions particulières, dont les besoins d'éducation ou de formation sont particulièrement urgents, devraient bénéficier d'une priorité dans l'octroi du congé-éducation payé.

20. Les prestations financières versées aux travailleurs pendant le congé-éducation payé devraient:

a) maintenir le niveau de leurs revenus par la poursuite du paiement de leur salaire et autres prestations ou par le versement d'une indemnité compensatrice adéquate, selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale;

b) tenir compte de tout coût additionnel important résultant de l'éducation ou de la formation.

21. La période de congé-éducation payé devrait être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail, selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale.

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-neuvième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1974.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-sixième jour de juin 1974:

Le Président de la Conférence,

(s.) PEDRO SALA OROSCO

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

(s.) FRANCIS BLANCHARD

*Aanbeveling 148***Aanbeveling betreffende betaald scholings- en vormingsverlof**

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau bijeengeroepen te Genève en aldaar bijeengekomen in haar negenenvijftigste zitting op 5 juni 1974;

Gelet op het feit dat volgens artikel 26 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens een ieder recht heeft op onderwijs;

Gelet bovendien op de bepalingen vervat in de bestaande internationale arbeidsaanbevelingen betreffende de vakopleiding en de bescherming van de vertegenwoordigers van de werknemers en betreffende het tijdelijk vrijaf geven van werknemers of het toekennen van vrije tijd om hen in staat te stellen deel te nemen aan vormings- of opleidingsprogramma's;

Overwegende dat de behoefte aan permanente vorming en opleiding, afgestemd op de wetenschappelijke en technische ontwikkeling en op het veranderende patroon van de economische en sociale betrekkingen, vraagt om passende regelingen voor scholings- en vormingsverlof, ten einde tegemoet te komen aan nieuwe verlangens, behoeften en doelstellingen van sociale, economische, technologische en culturele aard;

Overwegende dat betaald scholings- en vormingsverlof moet worden beschouwd als een van de middelen om tegemoet te komen aan de werkelijke behoeften van iedere werknemer in de hedendaagse maatschappij;

Overwegende dat betaald scholings- en vormingsverlof moet worden gezien in het licht van een op permanente vorming en opleiding gericht beleid dat geleidelijk en doeltreffend moet worden uitgevoerd;

Besloten hebbende bepaalde voorstellen aan te nemen betreffende betaald scholings- en vormingsverlof, welk onderwerp als vierde punt op de agenda der zitting voorkomt;

Besloten hebbende dat deze voorstellen de vorm van een aanbeveling zullen aannemen,

neemt heden, de vierentwintigste juni 1974, de volgende aanbeveling aan die kan worden aangehaald als „Aanbeveling betreffende betaald scholings- en vormingsverlof”, 1974:

I. Omschrijving

1. In deze aanbeveling betekent de uitdrukking „betaald scholings- en vormingsverlof” een verlof dat aan een werknemer wordt verleend ten behoeve van scholing of vorming voor een vastgestelde periode gedurende de werktijd, waarbij passende uitkeringen worden toegekend.

II. Opstelling van een beleid en wijzen van toepassing

2. Ieder Lid dient een beleid op te stellen en toe te passen dat erop is gericht, door aan nationale omstandigheden en gebruiken aangepaste methoden en zo nodig in verschillende fasen, te bevorderen dat betaald scholings- en vormingsverlof wordt verleend voor:

- a) opleiding op alle niveaus;
- b) algemene en sociale vorming alsmede ontwikkeling van de burgerschapszin;
- c) vorming met betrekking tot vakbondsactiviteiten.

3. Het in het vorige punt bedoelde beleid dient erop gericht te zijn om, zo nodig op verschillende wijzen, bij te dragen aan:

a) de verwerving, verbetering en aanpassing van vakbekwaamheden alsmede de bevordering van de werkgelegenheid en de veiligstelling van de arbeidsplaats in het licht van de wetenschappelijke en technische ontwikkelingen en van de economische en structurele veranderingen;

b) deskundige en actieve deelname van werknemers en hun vertegenwoordigers aan het leven binnen de onderneming en de gemeenschap;

c) de ontwikkeling van de werknemers op menselijk, sociaal en cultureel gebied;

d) in het algemeen de bevordering van een passende permanente vorming en opleiding waardoor de werknemers worden geholpen zich aan te passen aan de eisen des tijds.

4. (1) Dit beleid dient rekening te houden met het stadium van ontwikkeling en met de bijzondere behoeften van het land en van de verschillende bedrijfssectoren, alsmede met de overige sociale doelstellingen en met de nationale prioriteiten.

(2) Het moet worden gecoördineerd met het algemene beleid op het gebied van werkgelegenheid, vorming, opleiding en arbeidsduur, waarbij in voorkomende gevallen rekening dient te worden gehouden met seizoenschommelingen in de duur of de omvang van de arbeid.

5. De verlening van betaald scholings- en vormingsverlof kan worden geregeld in nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereen-

komsten, arbitrale uitspraken of op iedere andere wijze, overeenkomstig nationale gebruiken.

6. Erkend dient te worden dat betaald scholings- en vormingsverlof niet bedoeld is als een vervanging van passende vorming en opleiding van de jeugd en dat het slechts een van de middelen is om een permanente vorming en opleiding gestalte te geven.

III. Maatregelen ter bevordering van betaald scholings- en vormingsverlof

7. De openbare autoriteiten, werkgevers- en werknemersorganisaties, instellingen of organen die vorming en opleiding verzorgen, dienen overeenkomstig nationale omstandigheden en gebruiken te worden betrokken bij de uitwerking en de toepassing van het beleid dat is gericht op bevordering van betaald scholings- en vormingsverlof.

8. Op grond van de aan de doelstellingen van dit beleid aangepaste plannen, dienen maatregelen te worden genomen om:

a) de huidige en toekomstige behoeften van de werknemers aan vorming en opleiding waaraan tegemoet kan worden gekomen met betaald scholings- en vormingsverlof vast te stellen;

b) alle bestaande voorzieningen voor vorming en opleiding volledig te benutten en nieuwe mogelijkheden te openen om de door betaald scholings- en vormingsverlof beoogde doelstellingen te bereiken;

c) bij de onderwijsmethoden en vormings- en opleidingsprogramma's rekening te houden met de doeleinden en voorwaarden van betaald scholings- en vormingsverlof waaruit nieuwe behoeften blijken;

d) de werknemers aan te moedigen een zo goed mogelijk gebruik te maken van de tot hun beschikking staande mogelijkheden tot scholing en vorming;

e) de werkgevers aan te moedigen betaald scholings- en vormingsverlof te verlenen aan de werknemers.

9. Er dienen passende systemen te worden opgesteld voor informatie en voorlichting omtrent de mogelijkheden voor betaald scholings- en vormingsverlof.

10. Passende maatregelen dienen te worden genomen opdat de gegeven vorming en opleiding van goede kwaliteit zijn.

IV. Financiering

11. Regelingen met betrekking tot betaald scholings- en vormingsverlof dienen regelmatig, op passende wijze en overeenkomstig de nationale gebruiken te worden gefinancierd.

12. Erkend dient te worden dat van:

a) werkgevers, collectief of individueel,
b) openbare autoriteiten en instellingen of organen op het gebied van vorming of opleiding,

c) werkgevers- en werknemersorganisaties,

mag worden verwacht dat zij, overeenkomstig hun onderscheiden verantwoordelijkheden, zullen bijdragen in de financiering van de regelingen op het gebied van betaald scholings- en vormingsverlof.

V. Voorwaarden voor het verlenen van betaald scholings- en vormingsverlof

13. Betaald scholings- en vormingsverlof mag werknemers niet worden geweigerd op grond van hun ras, kleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst.

14. De werknemers dienen de vrijheid te hebben zelf te besluiten aan welke scholings- of vormingsprogramma's zij willen deelnemen.

15. Er dienen, naar behoefte, bijzondere bepalingen ten aanzien van betaald scholings- en vormingsverlof te worden opgesteld:

a) wanneer bijzondere categorieën werknemers, zoals werknemers bij kleine ondernemingen, werknemers op het platteland of anderen die in afgelegen gebieden wonen, werknemers in ploegendiensten of werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, moeilijkheden ondervinden bij het gebruikmaken van de algemene regelingen;

b) wanneer bijzondere categorieën ondernemingen, zoals kleine ondernemingen of seizoengebonden ondernemingen, moeilijkheden ondervinden bij het toepassen van de algemene regelingen, met dien verstande dat de werknemers in die ondernemingen niet mogen worden uitgesloten van betaald scholings- en vormingsverlof.

16. De voorwaarden waaraan de werknemers moeten voldoen voor het verkrijgen van betaald scholings- en vormingsverlof kunnen verschillen al naar gelang dit verlof wordt verleend voor:

a) vorming op alle niveaus;

b) algemene en sociale vorming of ontwikkeling van de burgerschapszin;

c) vorming met betrekking tot vakbondsactiviteiten.

17. (1) Bij het vaststellen van de voorwaarden waaraan de werknemers moeten voldoen om gebruik te maken van betaald scholings- en vormingsverlof, dient rekening te worden gehouden met de soorten bestaande scholings- of vormingsprogramma's, met de behoeften van de werknemers en hun organisaties, met die van de ondernemingen alsmede met het algemeen belang.

(2) De keuze van de kandidaten voor betaald scholings- en vormingsverlof met betrekking tot vakbondsactiviteiten berust bij de betrokken werknemersorganisaties.

(3) Over de wijze waarop aan werknemers die voldoen aan de gestelde eisen, een betaald scholings- of vormingsverlof wordt verleend, dient overeenstemming te worden bereikt tussen de betrokken ondernemingen of werkgeversorganisaties enerzijds en de betrokken werknemersorganisaties anderzijds, op zodanige wijze dat het goed functioneren van de betrokken ondernemingen gewaarborgd blijft.

18. (1) Wanneer de vormingsprogramma's met betrekking tot vakbondsactiviteiten uitgaan van de vakorganisaties zelf, dienen deze verantwoordelijk te zijn voor de opzet, de goedkeuring en de uitvoering van deze programma's.

(2) Wanneer dergelijke programma's uitgaan van andere vormingsinstellingen of -organen, dienen zij te worden uitgewerkt in overeenstemming met de betrokken vakorganisaties.

19. Rekening houdend met nationale of lokale omstandigheden en met de omstandigheden van de onderneming, dienen bepaalde categorieën werknemers of bepaalde beroepen of functies die een bijzonder dringende behoefte hebben aan vorming of opleiding, voorrang te genieten bij de verlening van betaald scholings- en vormingsverlof.

20. De uitkeringen aan werknemers gedurende betaald scholings- of vormingsverlof dienen zodanig te zijn dat:

a) het niveau van hun inkomen blijft gehandhaafd door doorbetaling van hun salaris en andere uitkeringen of door een passende compensatie daarvoor, overeenkomstig het bepaalde in de nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten, arbitrale uitspraken of op een andere wijze, overeenkomstig nationale gebruiken,

b) rekening is gehouden met alle belangrijke extra kosten die voortvloeien uit de vorming of opleiding.

21. Voor het vaststellen van het recht op sociale uitkeringen en van andere uit de arbeidsverhouding voortvloeiende rechten wordt de periode van betaald scholings- en vormingsverlof gelijkgesteld met een periode van verrichte arbeid, overeenkomstig het bepaalde in de nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten, arbitrale

uitspraken of op iedere andere wijze overeenkomstig nationale gebruiken.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van de Aanbeveling naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie in haar negenenvijftigste zitting welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op 25 juni 1974.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekeningen hebben geplaatst op de zesentwintigste dag van de maand juni 1974:

De Voorzitter van de Conferentie,
(w.g.) PEDRO SALA OROSCO

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,
(w.g.) FRANCIS BLANCHARD

Uitgegeven de *negenentwintigste* september 1975.

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