

Regeringens proposition till Riksdagen med anledning av vissa beslut som fattats vid den 78:e Internationella arbetskonferensen 1991

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

Internationella arbetsorganisationens (ILO) allmänna konferens, Internationella arbetskonferensen, antog 1991 konvention nr 172 om arbetsvillkor inom hotell, restauranger och liknande anläggningar. Samtidigt antog arbetskonferensen också den kompletterande rekommendationen nr 179.

Syftet med konventionen är att arbetstagar- na inom hotell- och restaurangbranschen inte lämnas utanför det allmänna socialskydd och övriga skydd som tillkommer andra arbetstagar- e. Detta förutsätter bl.a. att de berörda arbetstagar- na får skäliga arbetstider, vilotider samt semester. Dessutom innehåller konvention- en bestämmelser om avlöning.

Rekommendationen behandlar bl.a. arbets- tidsfrågor och rätten till semester samt dess- utom ett utbildningsprogram för hotell- och restaurangbranschen mer detaljerat än konven- tionen.

I propositionen föreslås att riksdagen i detta skede inte skall godkänna konvention nr 172. Orsaken till detta är att konventionen är av så allmän natur att dess bestämmelser inte har någon större betydelse i Finland. Konvention- en och den kompletterande rekommendationen bringas sålunda endast riksdagen till kännedom på det sätt som arbetsorganisationens stadga förutsätter.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Ärendets beredning

Konvention nr 172 om arbetsvillkor inom hotell, restauranger och liknande anläggningar godkändes vid den 78 Internationella arbets- konferensen i juni 1991 med 262 röster för, medan 133 lade ned sina röster. Ingen röstade emot konventionen.

Regeringarna i alla de nordiska länderna röstade för godkännandet av konventionen. Regeringarna i Finland, Island, Norge och Sverige gav emellertid ett omröstningsreferat vid konferensen. I referatet konstaterade de bl.a. sin åsikt att konventionen till sitt innehåll är för allmän och flexibel och uttryckte sina

farhågor för huruvida det överhuvudtaget är rekommendabelt att godkänna sådana bransch- visa konventioner som denna konvention.

Arbetskyddsstyrelsen, Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund, Affärsarbetsgivarnas Centralförbund AAC, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC, Tjänstemannaorga- nisationernas Centralförbund TOC, statens ar- betsmarknadsverk och kommunala arbets- marknadsverket gav sina utlåtanden för bered- ningen av denna proposition.

ILO-delegationen beslöt vid sin behandling av konventionen att understöda att den god- känns.

2. Nuläget och konventionens betydelse

Konventionen och rekommendationen har som mål att förbättra arbetstagarnas arbetsvillkor, utbildning och yrkesmässiga karriärmöjligheter inom hotell- och restaurangbranschen och inom liknande anläggningar.

Konventioner och rekommendationer vars tillämpningsområde gäller allmänna arbetsförhållanden tillämpas även på arbetstagare i hotell, restauranger och liknande anläggningar. Denna konvention och rekommendationen innehåller särskilda bestämmelser för hotell- och restaurangbranschen. Då de uppgjorts har man strävat efter att beakta specialförhållandena inom branschen. Avsikten är att främja tillämpningen av allmänna internationella kon-

ventioner inom branschen samt att komplettera dem.

Avsikten med konventionen är också att arbetstagarna inom hotell- och restaurangbranschen och inom liknande anläggningar inte lämnas utanför det allmänna socialskydd och övriga skydd som tillkommer andra arbetstagare.

Finlands lagstiftning motsvarar dessa strävanden väl, eftersom arbetstagarna inom hotell- och restaurangbranschen i allmänhet underlyder samma social- och arbetslagstiftning som andra arbetstagare. Lagstiftning och praxis i Finland kan även i övrigt anses uppfylla den miniminivå som uppställs i konventionen.

Konventionen är emellertid till sin natur så allmän och flexibel att dess godkännande inte har någon större betydelse i Finland.

DETALJMOTIVERING

1. Konventionens och rekommendationens innehåll

Konventionen gäller arbetstagare sysselsatta inom hotell och liknande anläggningar som tillhandahåller logi samt inom restauranger och liknande anläggningar som tillhandahåller mat, dryck eller bäggedera. Varje medlemsstat definierar, efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, ett närmare innehåll i dessa företagskategorier med beaktande av nationella förhållanden. Medlemsstaterna kan dessutom, efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, undanta från konventionens tillämpning vissa företagskategorier som i övrigt omfattas av ovan nämnda konvention men är förknippade med särskilda problem av väsentlig art. Alla företagstyper som lämnas utanför tillämpningsområdet skall räknas upp i den första rapporten om konventionens tillämpning, som avlämnas enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga. Där skall även uppges grunderna för ett sådant undantag samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationers ståndpunkter i fråga om undantaget. I senare rapporter skall redogöras för förhållandet mellan lag och praxis i staten och de företag som undantagits från tillämp-

ningsområdet samt i vilken utsträckning konventionen tillämpas eller föreslås bli tillämpad på dessa företag.

Medlemsstaterna kan också, efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, utsträcka tillämpningsområdet till andra motsvarande företag som tillhandahåller turistservice. Dessa företag skall definieras i en deklARATION som bifogas ratifikationsinstrumentet. Dessutom kan medlemsstaterna senare, efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, underrätta Internationella arbetsbyråns generaldirektör att den utsträcker konventionens tillämpningsområde till ovan nämnda företagskategorier som tillhandahåller turistservice (artikel 1).

Konventionen tillämpas på alla arbetstagare i företag som omfattas av dess tillämpningsområde, oavsett arten och varaktigheten av deras anställningsförhållande. Varje medlemsstat kan dock mot bakgrunden av nationella lagar, förhållanden och praxis och efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer utesluta vissa kategorier av arbetstagare från tillämpningen av alla eller några av bestämmelserna i konventionen. Medlemsstaten skall i den första rapporten om konventionens tillämpning, som avlämnas en-

ligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga, uppge vilka arbetstagargrupper som har lämnats utanför tillämpningsområdet. Utelämningen skall även motiveras. I senare rapporter skall varje framsteg mot en mer vidsträckt tillämpning anges (artikel 2).

Varje medlemsstat skall anta och tillämpa en politik ägnad att förbättra de berörda arbetstagarnas arbetsvillkor. Detta bör göras med vederbörlig hänsyn till berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationers autonomi samt på ett sätt som är lämpligt för nationella lagar, förhållanden och praxis. Den allmänna målsättningen för en sådan politik skall vara att garantera att de berörda arbetstagarna inte utesluts från det allmänna minimiskydd som på nationell nivå har stadgats för arbetstagare, bl.a. förmåner som hänför sig till den sociala tryggheten (artikel 3).

Om inget annat fastställs genom nationell lagstiftning eller praxis, innebär "arbetstid" den tid under vilken en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande. Arbetstagare som omfattas av konventionen skall ha rätt till rimlig normal arbetstid och till rimliga villkor beträffande övertid i enlighet med nationell lagstiftning och praxis. De skall åtnjuta rimliga dagliga minimiviloperioder och veckovila i enlighet med nationell lagstiftning och praxis. Arbetstagarna skall, då det är möjligt, under rättas om sina arbetscheman i tillräckligt god tid för att de skall kunna organisera sina privata angelägenheter och sitt familjeliv i enlighet därmed (artikel 4).

Arbete som har utförts på allmänna lediga dagar skall ersättas antingen i form av ledig tid eller lön såsom fastställts genom kollektivavtal eller i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Arbetstagarna skall även ha rätt till betald semester, vars längd har fastställts genom kollektivavtal eller i enlighet med nationell lagstiftning och praxis. I fall då anställningsförhållanden upphör och arbetstagarnas anställningstid inte varat tillräckligt länge för att kvalificera dem för hel semester, skall de ha rätt till betald semester eller lön i proportion till anställningstiden enligt vad som fastställs genom kollektivavtal eller i enlighet med nationell lagstiftning och praxis (artikel 5).

Oberoende av dricks skall grundlön regelbundet betalas till arbetstagarna. Med "dricks" avses en summa pengar som en kund frivilligt betalar utöver notan (artikel 6).

Om så förekommer, skall försäljning och

köp av arbete inom företag som avses i konventionen förbjudas (artikel 7).

Bestämmelserna i konventionen kan tillämpas genom nationella lagar, kollektivavtal, skiljedomsförfarande eller domstolsbeslut eller på annat lämpligt sätt i enlighet med nationell praxis. I medlemsstater där bestämmelserna i denna konvention är frågor som normalt avgörs genom kollektivavtal eller på annat sätt än genom lagstiftning, skall bestämmelserna anses fullt uppfyllda, om de tillämpas på den övervägande delen av de berörda arbetstagarna (artikel 8).

I den kompletterande rekommendationen behandlas bl.a. ersättning för övertidsarbete, undvikande av uppsplittrade skift, måltidsuppehåll, vecko- och dygnsvila, betald semester och ett utbildningsprogram för branschen.

2. Konventionens förhållande till finsk lagstiftning och praxis

I Finland har arbetstagare inom inkvarterings- och förplägnadsbranschen inte uteslutits från sådant socialskydd och annat skydd som arbetstagare i allmänhet åtnjuter. På de berörda arbetstagarnas arbetsförhållanden tillämpas stadgandena i lagen om arbetsavtal (320/70). Arbetstiden fastställs enligt arbetstidslagen (604/46) och rätten till semester eller motsvarande semesterersättning enligt semesterlagen (272/73). Bestämmelser om arbetsförhållande och arbetstid ingår dessutom i kollektivavtal. Inom branschen iakttas främst ett kollektivavtal mellan förbunden Majoitus- ja Ravitsemisalan Työnantajaliitto r.y. och Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liitto HRHL r.y. angående arbetstagare inom inkvarterings- och förplägnadsbranschen. På förmån och ansvariga föreståndare tillämpas ett kollektivavtal som har ingåtts mellan samma avtalsparter och gäller förmån och ansvariga föreståndare inom inkvarterings- och förplägnadsbranschen. Som en del av båda kollektivavtalen iakttas en allmän överenskommelse mellan Affärsarbetsgivarnas Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation. På grund av den allmänt bindande karaktären hos dessa kollektivavtal skall även icke-organiserade arbetsgivare tillämpa minimivillkoren i dem på sina arbetstagare. Minimiskyddet gäller även icke-organiserade arbetstagare.

På arbets- och lönevillkoren för restaurang-

musiker tillämpas ett kollektivavtal för restaurangmusiker anställda hos programbyråer. Avtalet har ingåtts mellan förbunden LTK:n Erityisalojen Työnantajaliitto r.y., Majoitus- ja Ravitsemisalan Työnantajaliitto r.y., Suomen Muusikkojen Liitto r.y. och dess medlemsförening Ravintolamusiikot r.y. samt Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liitto HRHL r.y., oberoende av om arbetstagaren är anställd hos programbyrån eller direkt hos restaurangen.

I fråga om arbetsvillkoren för diskjockeyer iakttas dels kollektivavtalet för arbetstagare inom inkvarterings- och förplägnadsrörelser och dels kollektivavtalet för restaurangmusiker enligt vad som har överenskommit därom i det protokoll gällande diskjockeyer som har fogats till kollektivavtalet för restaurangmusiker samt kollektivavtalet för arbetstagare inom inkvarterings- och förplägnadsrörelser. Avtalsparter i protokollet är förbunden Majoitus- ja Ravitsemisalan Työnantajaliitto r.y., Suomen Muusikkojen Liitto r.y. och dess medlemsförening Ravintolamusiikot r.y. samt Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liitto HRHL r.y.

Anställningsvillkoren för arbetstagare vid det statliga affärsverket Statens måltidscentral bestäms i övrigt på samma sätt som arbetsvillkoren för statligt anställda i allmänhet. På dessa tillämpas dock utom kollektivavtalet för statligt anställda även ett kollektivavtal som ingåtts mellan Statens måltidscentral och Valtion Ammattiliitto r.y. för varje företag särskilt.

Arbets tid innebär enligt punkt 1 i artikel 4 i konventionen den tid under vilken en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande, om det inte fastställs annorlunda genom nationell lagstiftning eller praxis. Arbets tidsbegreppet enligt finsk lagstiftning avviker i någon mån från denna huvudregel i konventionen. Enligt 8 § 1 mom. arbets tidslagen skall den tid under vilken en arbetstagare enligt avtal är skyldig att uppehålla sig i sin bostad, varifrån han vid behov kan kallas till arbete, men under vilken han inte utför arbete inte räknas som arbets tid även om det bestämts att ersättning skall betalas därför. I 2 mom. i samma paragraf finns ett stadgande om hur denna beredskaps tid skall ersättas arbetstagaren. Eftersom konventionen tillåter att arbets tidsbegreppet i den nationella lagstiftningen definieras på ett sätt som avviker från definitionen i konventionen, strider konventionen och den finska lagstiftningen inte mot varandra.

Enligt 20 b § arbets tidslagen förutsätts att ett

arbets tids schema skall göras känt för arbetstagar na en vecka innan den tidsperiod som anges i schemat börjar. Kollektivavtal som gäller arbetstagare inom inkvarterings- och förplägnadsbranschen samt förmän och ansvariga föreståndare inom branschen innehåller motsvarande bestämmelser om tidpunkten när arbets tids schemat skall läggas fram till påseende för arbetstagar na.

I 18 § arbets tids lagen stadgas om en ersättning som skall betalas för arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig högtidsdag. Stadganden om ersättande av arbete som utförs på självständighetsdagen och första maj ingår i lagen om självständighetsdagens firande såsom allmän högtids- och fridag (388/37) samt lagen om fastställande av första maj i vissa fall såsom fridag för arbetarna (272/44). Även ovan nämnda kollektivavtal inom branschen innehåller bestämmelser som gäller betalning av förhöjd lön för arbete som utförs på söndagar, kyrkliga högtidsdagar, första maj och självständighetsdagen samt under veckolöedigheter.

Kollektivavtalet för arbetstagare inom inkvarterings- och förplägnadsbranschen säkerställer en minimi- eller garantilön för servitörer som är beroende av drickspengar samt våningsstäderskor i situationer där beloppet av intjänade drickspengar understiger en bestämd minimilön. Däremot tillåter kollektivavtalet överenskommelser om att lönen för vaktmästare och portier endast betställs utgående från hur mycket drickspengar de får. Eftersom dessa drickspengar dock inte är sådana frivilliga drickspengar som avses i artikel 6 i konventionen, strider inte förfarandet mot artikeln. Arbetsgivaren är enligt 11 § semesterlagen (272/73) skyldig att erlagga lagstadgad semesterlön eller semesterersättning även helt eller delvis på grundval av den förtjänst som erhållits i form av betjäningssavgifter.

Med försäljning och köp av arbete avses i konventionen närmast situationer där arbetstagar en måste betala s.k. tröskelpengar för att få ett visst arbete. Kollektivavtalet för arbetstagar en inom inkvarterings- och förplägnadsbranschen förbjuder uttryckligen uppbärande av hyra eller någon annan ersättning hos en vaktmästare för användningen av en tambur eller något annat utrymme (7 § 2 punkten).

I Finland har arbetstagar en inom hotell- och restaurangbranschen inte lämnats utanför sådant socialskydd och annat skydd som allmänt tillkommer arbetstagar en, utan de har tillför-

säkrats skydd av samma nivå som övriga arbetstagare. Även de allmänna internationella konventionerna om skydd av arbetstagare gäller dem på samma sätt som övriga arbetstagare. Sålunda finns det i Finland inget behov av ett godkännande av den konvention som nu upptagits till behandling. På grund härav föreslås att konventionen inte godkänns.

3. Riksdagsbehandlingen av de handlingar som Internationella arbetskonferensen har antagit

Enligt artikel 19 i Internationella arbetsorganisationens stadga skall varje medlemsstat inom en bestämd tid efter den allmänna konferensen föra de konventioner och rekommendationer som antagits av konferensen till behandling i behörigt statsorgan för lagstiftnings- eller andra åtgärder. Därför skall kon-

ventionen och rekommendationen underställas riksdagen för behandling.

Med stöd av vad som anförts ovan och i enlighet med 33 § Regeringsformen föreslås

att Riksdagen i detta skede inte godkänner Internationella arbetsorganisationens konvention nr 172 om arbetsvillkor inom hotell, restauranger och liknande anläggningar, antagen vid den 78 Internationella arbetskonferensen i Genève den 25 juni 1991,

samt

att Internationella arbetsorganisationens rekommendation nr 179 om arbetsvillkor inom hotell, restauranger och liknande anläggningar, antagen vid den 78 Internationella arbetskonferensen i Genève den 25 juni 1991, beaktas i det framtida lagstiftningsarbetet i den mån detta är ändamålsenligt och möjligt.

Helsingfors den 13 november 1992

Republikens President

MAUNO KOIVISTO

Arbetsminister *Ilkka Kanerva*

(Översättning)

KONVENTION

(nr 172)

om arbetsvillkor inom hotell, restauranger och liknande anläggningar

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 5 juni 1991 till sitt 78:e möte,

erinnrar om att internationella konventioner och rekommendationer på arbetslivets område, som uppställer generellt tillämpliga normer om arbetsvillkor, är tillämpliga på arbetstagare inom hotell, restauranger och liknande anläggningar,

konstaterar att de speciella förhållanden som karakteriserar arbete inom hotell, restauranger och liknande anläggningar gör det önskvärt att främja tillämpningen av dessa konventioner och rekommendationer inom dessa kategorier av anläggningar och att komplettera dem med särskilda normer ägnade att låta berörda arbetstagare åtnjuta en status som motsvarar deras roll inom dessa snabbt expanderande kategorier av företag och att attrahera nya arbetstagare till dem genom att förbättra arbetsvillkor, utbildnings- och karriärsutsikter,

konstaterar att kollektiva förhandlingar är ett effektivt sätt att reglera arbetsvillkoren inom denna bransch,

anser att antagandet av en konvention i förening med kollektiva förhandlingar kommer att förbättra arbetsvillkor, karriärsutsikter och anställningstrygghet till arbetstagarnas förmån,

har beslutat anta vissa förslag angående arbetsvillkor inom hotell, restauranger och liknande anläggningar, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning,

CONVENTION

No 172

concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires

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 1991, en sa soixante-dix-huitième session;

Rappelant que les conventions et recommandations internationales du travail qui énoncent les normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs dans les hôtels, restaurants et établissements similaires;

Notant que, du fait des particularités du travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations dans ces catégories d'établissements, ainsi que de les compléter par des normes spécifiques qui visent à faire bénéficier les travailleurs intéressés d'un statut en rapport avec le rôle qu'ils jouent dans ces catégories d'établissements en croissance rapide, et à y attirer de nouveaux travailleurs en améliorant les conditions de travail, la formation et les perspectives de carrière;

Notant que la négociation collective est un moyen efficace de déterminer les conditions de travail dans ce secteur;

Considérant que l'adoption d'une convention, conjuguée à la négociation collective, aura pour effet d'améliorer les conditions de travail, les perspectives de carrière et la sécurité de l'emploi au profit des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

antar denna den tjugofemte dagen i juni månad nittonhundranittioett följande konvention, som kan kallas 1991 års konvention om arbetsvillkor (hotell och restauranger).

Artikel 1

1. Med förbehåll för bestämmelserna i artikel 2, punkt 1, äger denna konvention tillämpning på arbetstagare sysselsatta inom

a) hotell och liknande anläggningar som tillhandahåller logi,

b) restauranger och liknande anläggningar som tillhandahåller mat, dryck eller bagedera.

2. Definitionen av de kategorier som avses i underpunkterna a) och b) ovan skall fastställas av varje medlemsstat mot bakgrunden av nationella förhållanden och efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Varje medlemsstat som ratificerar konventionen kan, efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, undanta från dess tillämpning vissa slag av anläggningar, som faller inom ovan nämnda definition, men där inte desto mindre särskilda problem av väsentlig art uppstår.

3. a) Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention kan efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer utsträcka dess tillämpning till andra besläktade anläggningar som tillhandahåller turistservice, vilka skall anges i en deklARATION fogad till dess ratifikation.

b) Varje medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer dessutom senare underrätta Internationella arbetsbyråns generaldirektör att den utsträcker konventionens tillämpning till ytterligare kategorier besläktade anläggningar som tillhandahåller turistservice.

4. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention skall i den första rapporten om konventionens tillämpning, som avlämnas enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga, ange varje slag av anläggning som kan ha undantagits i kraft av punkt 2

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

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991:

Article 1

1. Sous réserve des dispositions de l'article 2, paragraphe 1, la présente convention s'applique aux travailleurs occupés:

a) dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement:

b) dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, boissons ou les deux.

2. La définition des catégories visées aux alinéas a) et b) ci-dessus sera arrêtée par chaque Membre à la lumière des conditions nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées. Tout Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure de son application des types particuliers d'établissements couverts par la définition ci-dessus, mais au sujet desquels se posent des problèmes spécifiques revêtant une importance particulière.

3. a) Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, étendre son application à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme. Ces établissements doivent être spécifiés dans une déclaration jointe à ladite ratification.

b) Tout Membre qui ratifie la présente convention peut en outre ultérieurement, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, étendre le champ d'application de la convention à d'autres catégories d'établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme, par une déclaration notifiée au Directeur général du Bureau international du Travail.

4. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les types d'éta-

ovan, uppge skälen för sådant undantag och redogöra för berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationers respektive ståndpunkter med hänsyn till sådant undantag, samt skall i följande rapporter redogöra för läget beträffande dess lagstiftning och praxis med avseende på de undantagna anläggningarna och i vilken utsträckning konventionen genomförts eller föreslås bli genomförd med avseende på sådana anläggningar.

Artikel 2

1. I denna konvention avses med uttrycket "berörda arbetstagare" arbetstagare sysselsatta inom anläggningar på vilka konventionen äger tillämpning enligt bestämmelserna i artikel 1, oavsett arten och varaktigheten av deras anställningsförhållande. Varje medlemsstat kan dock mot bakgrunden av nationella lagar, förhållanden och praxis och efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer undanta vissa särskilda kategorier av arbetstagare från tillämpningen av alla eller några av denna konventions bestämmelser.

2. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention skall i den första rapporten om konventionens tillämpning, som avlämnas enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga, ange de kategorier av arbetstagare som kan ha undantagits i kraft av punkt 1 ovan och uppge skälen för sådant undantag samt skall i följande rapporter ange varje framsteg mot en mer vidsträckt tillämpning.

Artikel 3

1. Varje medlemsstat skall, med vederbörlig hänsyn till berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationers autonomi, på ett sätt lämpligt för nationella lagar, förhållanden och praxis anta och tillämpa en politik ägnad att förbättra de berörda arbetstagarnas arbetsvillkor.

2. Den allmänna målsättningen för en sådan politik skall vara att garantera att de berörda arbetstagarna inte utesluts från omfattningen av några som helst miniminormer antagna på nationell nivå för arbetstagare i allmänhet, inklusive sådana som hänför sig till sociala trygghetsförmåner.

blissements qui ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 ci-dessus en indiquant les positions respectives des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés quant à ces exclusions, et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdits établissements, en précisant dans quelle mesure il a été donné suite, ou il est proposé de donner suite, à la présente convention dans les établissements en question.

Article 2

1. Aux fins de la présente convention, l'expression "travailleurs intéressés" désigne les travailleurs occupés dans les établissements auxquels la convention s'applique conformément aux dispositions de l'article 1, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi. Néanmoins, tout Membre peut, à la lumière du droit, des conditions et de la pratique nationales, et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, exclure certaines catégories particulières de travailleurs de l'application de la totalité des dispositions de la présente convention ou de certaines d'entre elles.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories de travailleurs qui ont fait l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 1 ci-dessus et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie d'une plus large application.

Article 3

1. Tout Membre doit, sans porter atteinte à l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, adopter et appliquer, de manière appropriée au droit, aux conditions et à la pratique nationales, une politique visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs intéressés.

2. L'objectif général de cette politique doit être que les travailleurs intéressés ne soient exclus du champ d'application d'aucune norme minimale adoptée au niveau national pour les travailleurs en général y compris celles relatives à la sécurité sociale.

Artikel 4

1. Om det inte fastställs annorlunda genom nationell lagstiftning eller praxis, innebär uttrycket "arbetstid" den tid under vilken en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande.

2. De berörda arbetstagarna skall ha rätt till rimlig normal arbetstid och till rimliga villkor beträffande övertid i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

3. De berörda arbetstagarna skall åtnjuta rimliga minsta dagliga viloperioder och veckovila i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

4. De berörda arbetstagarna skall, då så är möjligt, underrättas om sina arbetscheman tillräckligt i förväg för att låta dem organisera sitt personliga liv och familjeliv i enlighet därmed.

Artikel 5

1. Om det erfordras att arbetstagare arbetar på officiella helger, skall de kompenseras på lämpligt sätt i form av ledig tid eller lön såsom fastställts genom kollektiva förhandlingar eller i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

2. De berörda arbetstagarna skall ha rätt till semester med lön av en längd som fastställs genom kollektiva förhandlingar eller i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

3. I fall då deras kontrakt löper ut eller deras anställningstid inte varat tillräckligt länge för att kvalificera dem för hel semester, skall de berörda arbetstagarna ha rätt till betald semester i proportion till anställningstiden eller till utbetalning av lön i stället, så som fastställts genom kollektiva förhandlingar eller i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

Artikel 6

1. Med uttrycket "dricks" avses en summa pengar som frivilligt ges till arbetstagaren av en gäst i tillägg till den summa som gästen har att betala för den service som mottagits.

2. Oberoende av dricks skall berörda arbetstagare uppbära en grundlön som utbetalas regelbundet.

Article 4

1. A moins que la législation ou la pratique nationales n'en disposent autrement, l'expression "durée du travail" désigne les périodes pendant lesquelles un travailleur est à la disposition de l'employeur.

2. Les travailleurs intéressés doivent bénéficier d'une durée normale du travail raisonnable de même que de dispositions raisonnables relatives aux heures supplémentaires, conformément à la législation et à la pratique nationales.

3. Les travailleurs intéressés doivent pouvoir disposer de périodes minimales raisonnables de repos journalier et hebdomadaire, conformément à la législation et à la pratique nationales.

4. Les horaires de travail doivent, lorsque cela est possible, être portés à la connaissance des travailleurs intéressés suffisamment à l'avance pour leur permettre d'organiser en conséquence leur vie personnelle et familiale.

Article 5

1. Si un travailleur est appelé à travailler pendant les jours fériés, il doit bénéficier d'une compensation adéquate, sous forme de temps libre ou de rémunération, déterminée par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

2. Les travailleurs intéressés doivent avoir droit à un congé annuel payé dont la durée sera déterminée par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

3. A l'expiration du contrat ou lorsque la période continue de service n'est pas suffisante pour donner droit à un congé annuel complet, les travailleurs intéressés doivent avoir droit à des congés payés proportionnels à la durée de la période de service, ou au paiement d'un salaire compensatoire, selon ce qui sera déterminé par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

Article 6

1. Le terme "pourboire" désigne la somme que le client donne volontairement au travailleur en sus du montant qu'il doit payer pour les services reçus.

2. Indépendamment des pourboires, les travailleurs intéressés doivent recevoir une rémunération de base versée à intervalles réguliers.

Artikel 7

Om så förekommer, skall försäljning och köp av arbete inom anläggningar som avses i artikel 1 förbjudas.

Artikel 8

1. Bestämmelserna i denna konvention kan tillämpas genom nationella lagar eller föreskrifter, kollektivavtal, skiljedomsförfarande eller domstolsbeslut eller på annat lämpligt sätt i enlighet med nationell praxis.

2. Beträffande de medlemsstater i vilka bestämmelserna i denna konvention är frågor som normalt överlämnas till avtal mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer eller normalt genomförs på annat sätt än genom lagstiftning, skall bestämmelserna anses fullt uppfyllda om de genom sådana avtal eller på annat sätt tillämpas på den övervägande delen av berörda arbetstagare.

Artikel 9

Ratifikationsinstrument avseende denna konvention skall sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Artikel 10

1. Denna konvention skall vara bindande endast för de medlemmar av Internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos generaldirektören.

2. Den träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemmar har registrerats hos generaldirektören.

3. Därefter träder denna konvention i kraft för varje medlem tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

Artikel 11

1. En medlem som har ratificerat denna konvention kan säga upp den sedan tio år föflutit från den dag då konventionen först träder i kraft genom en skrivelse som sänds till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Sådan uppsägning skall inte träda i kraft förrän ett år efter den dag då den har registrerats.

2. Varje medlem som har ratificerat denna konvention och som inte, inom det år som följer på utgången av den i föregående punkt

Article 7

Là où cette pratique existe, l'achat et la vente des emplois dans les établissements visés à l'article 1 doivent être interdits.

Article 8

1. L'application des dispositions de la présente convention peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

2. Pour les Membres où les dispositions de la présente convention relèvent normalement de conventions conclues entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs, ou sont normalement mises en œuvre autrement que par la voie légale, les obligations en résultant seront considérées comme remplies dès lors que lesdites dispositions seront appliquées à la grande majorité des travailleurs intéressés, en vertu de telles conventions ou par d'autres moyens.

Article 9

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

Article 10

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 11

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 men-

nämnda tioårsperioden, utnyttjar sin rätt till uppsägning enligt denna artikel, är bunden under ytterligare en tioårsperiod och kan där- efter, på de i denna artikel föreskrivna villko- ren, säga upp konventionen vid utgången av varje tioårsperiod.

Artikel 12

1. Internationella arbetsbyråns generaldirek- tör skall underrätta alla medlemmar av Inter- nationella arbetsorganisationen om registre- ringen av alla ratifikationer och uppsägningar som generaldirektören har tagit emot från organisationens medlemmar.

2. När generaldirektören underrättar organi- sationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikationen i ordningen som han har tagit emot, skall han fästa medlemmarnas uppmärksamhet på den dag då konventionen träder i kraft.

Artikel 13

Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall, för registrering enligt artikel 102 i För- enta Nationernas stadga, lämna Förenta Na- tionernas generalsekreterare fullständiga upp- lysningar om samtliga ratifikationer och upp- sägningar som har registrerats hos honom enligt bestämmelserna i föregående artiklar.

Artikel 14

Vid de tidpunkter då Internationella arbets- byråns styrelse finner det nödvändigt, skall den avlämna rapport till den allmänna konferensen om denna konventions tillämpning och under- söka om det finns anledning att föra upp frågan om revidering av konventionen, helt eller delvis, på konferensens dagordning.

Artikel 15

1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention helt eller delvis revideras, och den nya konventionen inte före- skriver annat, skall

(a) en medlems ratifikation av den nya reviderade konventionen, utan hinder av be- stämmelserna i artikel 11 ovan, anses medföra omedelbar uppsägning av denna konvention, om och när den nya konventionen har trätt i kraft;

tionnée 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 12

1. Le Directeur général du Bureau interna- tional 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'Organisa- tion 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 13

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 conformé- ment aux articles précédents.

Article 14

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau interna- tional 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 15

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 autrem- ent:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision ent- raînerait de plein droit, nonobstant l'article 11 ci-dessus, dénonciation immédiate de la pré- sente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

(b) från den dag då den nya konventionen träder i kraft, denna konvention upphöra att vara öppen för ratifikation av medlemmarna.

2. Denna konvention skall likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemmar som har ratificerat den men inte har ratificerat den nya konvention varigenom den revideras.

Artikel 16

De engelska och franska versionerna av denna konventionstext har lika giltighet.

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 16

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

REKOMMENDATION

(nr 179)

**om arbetsvillkor inom hotell, restauranger
och liknande anläggningar**

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 5 juni 1991 till sitt 78:e möte,

har beslutat anta vissa förslag angående arbetsvillkor inom hotell, restauranger och liknande anläggningar, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning,

har efter antagandet av 1991 års konvention om arbetsvillkor (hotell och restauranger) fastställt att dessa förslag skall ta formen av en kompletterande rekommendation, och

antar denna den tjugofemte dagen i juni månad nittonhundraottioett följande rekommendation, som kan kallas 1991 års rekommendation om arbetsvillkor (hotell och restauranger).

I. Allmänna bestämmelser

1. Denna rekommendation äger tillämpning på arbetstagare, såsom de definieras i punkt 3, sysselsatta inom

a) hotell och liknande anläggningar som tillhandahåller logi,

b) restauranger och liknande anläggningar som tillhandahåller mat, dryck eller bäggedera.

2. Medlemsstaterna kan, efter konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, utsträcka tillämpningen av denna rekommendation till andra besläktade anläggningar som tillhandahåller turistervice.

RECOMMANDATION

No 179

**concernant les conditions de travail dans les
hotels, restaurants et établissements similaires**

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 1991, en sa soixante-dix-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé, à la suite de l'adoption de la convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991, que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complémentaire,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-onze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants. 1991:

I. Dispositions generales

1. La présente recommandation s'applique aux travailleurs, tels que définis au paragraphe 3, occupés:

a) dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement;

b) dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, des boissons ou les deux.

2. Les Membres pourront, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre l'application de la présente recommandation à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme.

3. I denna rekommendation avses med uttrycket "berörd arbetstagare" arbetstagare samsatta inom anläggningar på vilka rekommendationen äger tillämpning enligt bestämmelserna i punkterna 1 och 2, oavsett arten och varaktigheten av deras anställningsförhållande.

4. 1) Denna rekommendation kan tillämpas genom nationella lagar eller föreskrifter, kollektivavtal, skiljedomsförfarande eller domstolsbeslut eller på annat lämpligt sätt förenligt med nationell praxis.

2) Medlemsstaterna bör

a) sörja för effektiv övervakning av tillämpningen av åtgärder vidtagna i enlighet med denna rekommendation genom ett inspektionsväsende eller på annat lämpligt sätt,

b) uppmuntra berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer att spela en aktiv roll i främjandet av tillämpningen av rekommendationens bestämmelser.

5. Den allmänna målsättningen med denna rekommendation är att, med vederbörlig hänsyn till berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationers autonomi, förbättra de berörda arbetstagarnas arbetsvillkor i syfte att bringa dem närmare de villkor som råder i andra branscher.

II. Arbetstid och viloperioder

6. Om inte annat fastställts genom de metoder som det hänvisas till i punkt 4. 1) avses med uttrycket "arbetstid" den tid under vilken en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande.

7. 1) Genomförandet av åtgärder för att bestämma normal arbetstid och reglera övertid bör vara föremål för konsultationer mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare eller deras representanter.

2) Med uttrycket "arbetstagares representanter" avses personer som erkänns som sådana genom nationell lagstiftning eller praxis, i enlighet med 1971 års konvention om arbetstagares representanter.

3) Övertidsarbete bör kompenseras med ledig tid med lön, med högre lönenivå eller lönenivåer för den arbetade övertiden eller med en högre lönenivå, enligt beslut i enlighet med nationell lagstiftning och praxis och efter kon-

3. Aux fins de la présente recommandation l'expression "travailleurs intéressés" désigne les travailleurs employés dans les établissements auxquels la recommandation s'applique, conformément aux dispositions des paragraphes 1 et 2, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi.

4. (1) L'application des dispositions de la présente recommandation peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

(2) Les Membres devraient:

a) pourvoir au contrôle efficace de l'application des mesures prises conformément à la présente recommandation au moyen d'un service d'inspection ou de tout autre moyen approprié;

b) encourager les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés à jouer un rôle actif afin de promouvoir l'application des dispositions de la présente recommandation.

5. L'objectif général de la présente recommandation est, sans porter atteinte à l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs intéressés afin de les rapprocher de celles qui prévalent dans d'autres secteurs de l'économie.

II. Duree du travail et periodes de repos

6. A moins qu'il n'en soit disposé autrement selon les méthodes prévues au paragraphe 4(1), l'expression "durée du travail" désigne les périodes pendant lesquelles un travailleur est à la disposition de l'employeur.

7. (1) La mise en œuvre des dispositions relatives à la durée normale du travail et aux heures supplémentaires devraient faire l'objet de consultations entre l'employeur et les travailleurs intéressés ou leurs représentants.

(2) L'expression "représentants des travailleurs" désigne les personnes reconnues comme telles par la législation et la pratique nationales, conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

(3) Les heures supplémentaires devraient être compensées par l'octroi de temps libre payé, d'une rémunération à un ou des taux plus élevés pour le travail effectué durant les heures supplémentaires, ou d'une rémunération plus

sultationer mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare eller deras representanter.

4) Åtgärder bör vidtas för att garantera att arbetstid och övertid beräknas och registreras på rätt sätt och att varje arbetstagare har tillgång till registret beträffande honom eller henne.

8. Varhelst det är genomförbart bör uppsplittrade skift fortlöpande elimineras, företrädesvis genom kollektiv förhandling.

9. Antalet och längden på måltidsuppehåll bör fastställas mot bakgrunden av seder och traditioner i varje land eller område och alltefter om måltiden intages inom själva anläggningen eller någon annanstans.

10. 1) De berörda arbetstagarna bör så långt möjligt vara berättigade till en veckovila på minst 36 timmar, som varhelst det är genomförbart, bör vara en oavbruten period.

2) De berörda arbetstagarna bör vara berättigade till en genomsnittlig dygnsvila på tio timmar i sträck.

11. Där längden på de berörda arbetstagarnas betalda semester är kortare än fyra veckor för ett års tjänstgöring bör åtgärder vidtas, genom kollektiv förhandling eller på annat sätt förenligt med nationell praxis, för att gradvis bringa den till denna nivå.

III Utbildning

12. 1) Varje medlemsstat bör i konsultationer med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer fastställa, eller då så är lämpligt bistå arbetsgivarnas och arbetstagarorganisationer och andra institutioner i fastställandet därav, en politik och program för yrkesutbildning och praktik och för arbetsledarutveckling för de olika yrkesgrupperna inom hotell, restauranger och liknande anläggningar.

2) Utbildningsprogrammets huvudsakliga syfte bör vara att förbättra yrkesskicklighet och kvaliteten på utförandet av arbetet och främja deltagarnas karriärsutsikter.

élevée, selon ce qui sera déterminé conformément à la législation et la pratique nationales, et après consultation entre l'employeur et les travailleurs intéressés ou leurs représentants.

(4) Des mesures devraient être prises pour que les heures de travail et les heures supplémentaires fassent l'objet d'un calcul et de relevés exacts et que le travailleur intéressé ait accès au relevé le concernant.

8. Toutes les fois que cela se peut faire, les horaires fractionnés devraient être progressivement éliminés, de préférence par voie de négociation collective.

9. Le nombre et la durée des pauses prévues pour les repas devraient être déterminés en tenant compte des coutumes et traditions de chaque pays ou région, et selon que le repas est pris dans l'établissement lui-même ou ailleurs.

10. (1) Les travailleurs intéressés devraient avoir droit, autant que possible, à une période de repos hebdomadaire qui ne soit pas inférieure à trente-six heures et qui, toutes les fois que cela se peut faire, devrait être ininterrompue.

(2) Les travailleurs intéressés devraient avoir droit à une période de repos journalier moyen de dix heures consécutives.

11. Dans le cas où les travailleurs intéressés bénéficient d'un congé annuel payé d'une durée inférieure à quatre semaines par année de service, des mesures devraient être prises, par voie de négociation collective ou d'autres moyens conformes à la pratique nationale, pour porter cette durée progressivement à ce niveau.

III. Formation

12. (1) Tout Membre devrait, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, élaborer ou, s'il y a lieu, aider les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres institutions à élaborer, des politiques et des programmes d'enseignement, de formation professionnelle, ainsi que de formation à la gestion pour les différentes professions dans les hôtels, restaurants et établissements similaires.

(2) L'objectif principal des programmes de formation devrait être d'améliorer les compétences, la qualité des prestations professionnelles ainsi que les perspectives de carrière des bénéficiaires.

