

3. (1) Forhandlings- og samarbejdsorganer bør have som en hovedopgave at forøge parternes gensidige forståelse af hinandens synspunkter på grundlag af virkelig ligestilling under drøftelserne samt at bistå ledelsen med råd, oplysninger og forslag i spørgsmål vedrørende produktionen og arbejdernes velfærd.

(2) I overensstemmelse med national sædvane eller praksis bør sådanne forhandlinger og et sådant samarbejde

- (a) lettes ved tilskyndelse til oprettelse af frivillige overenskomster mellem parterne, eller
- (b) fremmes ved love eller administrative forskrifter vedrørende oprettelse af organer for forhandling og samarbejde med fastsættelse af deres kompetence, opgaver, opbygning og arbejdsmetoder, alt efter forholdene i de forskellige virksomheder, eller
- (c) lettes eller fremmes ved en kombination af disse metoder.

4. Virksomhedernes ledelse bør træffe egnede foranstaltninger med henblik på at lette forhandlings- og samarbejdsorganernes effektive funktion, for eksempel ved

- (a) at stille de nødvendige lokaler, materialer og eventuelt personale til rådighed for forhandlings- og samarbejdsorganet;
- (b) med regelmæssige mellemrum og mindst een gang om året at underrette forhandlings- og samarbejdsorganet om virksomhedens arbejde og om planerne for det kommende år samt meddele almindelige oplysninger om virksomhedens økonomiske stilling og tekniske udvikling;
- (c) at give arbejdernes repræsentanter den nødvendige tid til at udføre deres arbejde uden løntab.

5. Der bør træffes passende foranstaltninger til at sikre, at medlemmerne af forhandlings- og samarbejdsorganerne ikke røber fortrolige oplysninger, som måtte være kommet til deres kundskab under udførelsen af deres arbejde.

6. Der bør træffes passende foranstaltninger til at sikre, at det ikke kommer arbejdernes repræsentanter til skade, at de udfører det pågældende arbejde.

7. Alle, der deltager i forhandlings- og samarbejdsorganernes arbejde, bør træffe særlige foranstaltninger til at holde hele personalet underrettet om det pågældende arbejde under iagttagelse af den i stk. 5 ovenfor omhandlede tavshedspligt.

Konferencen anmoder styrelsesrådet om at opfordre generaldirektøren til meget nøje at følge udviklingen på dette område i de forskellige lande og foretage indberetning herom til styrelsesrådet.

7. Revision af konventionen om moderskabsbeskyttelse af 1919 (nr. 3).

Den herom nedsatte kommission skulle behandle bureauets forslag til en ændring af konvention nr. 3 angående kvinders arbejde før og efter barnefødsel, vedtaget i Washington 1919, som er blevet ratificeret af 18 stater (ikke af Danmark).

Konventionens område: Dette var i forslaget blevet væsentligt udvidet i forhold til Washington konventionens, således at det bl. a. omfattede kvindelige funktionærer i forretninger, i postvæsenet, hotelfaget m. m. — Under behandlingen i kommissionen blev den yderligere udvidet til at omfatte husassistenter i private husholdninger.

Beskyttelses-perioden var i den gamle konvention tvungen 6 uger efter fødslen, d. v. s. at kvinden i dette tidsrum ikke *må* arbejde, medens hun skulle have *ret* til at forlade arbejdet 6 uger før fødslen.

I det nye forslag gives der ret til mindst 12 ugers frihed omkring fødslen, medens den obligatoriske bortebliken fra arbejdet ikke må være kortere end 6 uger.

Disse perioder var der en del diskussion om. Nogle kvindeorganisationer, bl. a. Open Door, gjorde opmærksom på, at tvungent fravær fra arbejdet kunne være ensbetydende med at berøve kvinden muligheden for at ernære sig selv og barnet, eventuelt andre børn. I det øjeblik der er tilstrækkelig garanti for, at kvinden under fravær fra arbejdet på grund af fødsel, vil få økonomisk ækvivalens for tabt fortjeneste, vil en ret (ikke pligt) til frihed efter fødslen være både tilstrækkeligt og rigtigt.

Bestemmelsen om 6 ugers obligatorisk fravær efter fødslen blev dog vedtaget.