

**Hallituksen esitys Eduskunnalle vuonna 1981 pidetyn 67.
Kansainvälisen työkonferenssin eräiden päätösten johdosta**

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on kesäkuussa 1981 pidetyssä yleiskokouksessa, 67. Kansainvälisessä työkonferenssissa, hyväksynyt kolme yleissopimusta ja kolme suositusta. Yleissopimuksista ensimmäinen (n:o 154) koskee kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä, toinen (n:o 155) työturvallisuutta, -terveyttä sekä työympäristöä ja kolmas (n:o 156) perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua. Suositukset (n:ot 163, 164 ja 165) liittyvät asianomaisiin yleissopimuksiin.

Kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä koskevalla yleissopimuksella on tarkoitus kehittää ko. neuvottelujärjestelmää ja saattaa neuvottelumenettely mahdolliseksi kaikille työntantajille ja työntekijäryhmille. Neuvottelua koskevien menettelytapasääntöjen kehittämistä tulee edistää kansallisten olosuhteiden mukaisilla toimenpiteillä. Yleissopimuksen määräykset eivät ole ristiriidassa Suomen voimassaolevan lainsäädännön kanssa. Tämän vuoksi ehdotetaan, että yleissopimus hyväksytään.

Työturvallisuutta, -terveyttä sekä työympäristöä koskevassa yleissopimuksessa edellytetään, että sopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee määritellä, panna täytäntöön ja määräjoi tarkistaa työturvallisuutta, -terveyttä ja

työympäristöä koskeva yhtenäinen kansallinen toimintapolitiikka. Sen määrittelemisessä tulee ottaa huomioon maassa vallitsevat olosuhteet ja noudatettu käytäntö sekä neuvotella edustavimpien työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa. Suomen voimassaoleva lainsäädäntö ja kansallinen käytäntö vastaavat suurelta osin yleissopimuksen sisältöä, joskin kansallisen työsuojelupolitiikan muotoilu on toistaiseksi toteutettu ilman varsinaista yhtenäistä suunnitelmaa. Koska yleissopimuksen ratifiointia ei tämän vuoksi voida pitää mahdollisena, ehdotetaan, että tätä yleissopimusta ei tässä vaiheessa hyväksyttäisi.

Perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskevassa yleissopimuksessa edellytetään, että kunkin jäsenvaltion on kansallisessa politiikassaan pyrittävä siihen, että perhehuoltovelvollisuuksia omaavilla henkilöillä on oikeus käydä työssä siten, etteivät he joudu syrjittyyn asemaan eikä heidän työvelvollisuutensa ja perhehuoltovelvollisuutensa joudu ristiriitaan keskenään. Suomen voimassaoleva lainsäädäntö ja myös hallituksen ohjelmassa sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi asetetut tavoitteet vastaavat yleissopimuksen vaatimuksia, minkä vuoksi ehdotetaan, että tämä yleissopimus hyväksytään.

PERUSTELUT

1. Kansainvälisen työkonferenssin päätösten käsittely jäsenvaltioissa

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) päättävä toimielin on Kansainvälinen työkonferenssi, joka pidetään ainakin kerran vuodessa. Järjestön perussäännön 19 artiklan mukaan työkonferenssissa käsiteltävinä olevat asiat voidaan hyväksyä kahdella tavalla. Konferenssin päätös voi sisältää joko kansainvälisen yleissopimuksen, joka on tarkoitettu ratifioitavaksi jäsenvaltioissa tai suosituksen, joka on otettava huomioon jäsenvaltioiden lainsäädäntötyössä, mutta joka ei ole tarkoitettu niin sitovaksi kuin ratifioitu yleissopimus.

Järjestön kunkin jäsenvaltion tulee yhden vuoden, tai milloin erityisestä syystä ei tämä ole mahdollista, viimeistään puolentoista vuoden kuluessa konferenssin päättymisestä saattaa konferenssissa hyväksytyt yleissopimukset ja suositukset lakiasäättävän toimielimen (Suomessa eduskunnan) käsiteltäväksi lainsäädäntö- tai muita toimenpiteitä varten. Kukin jäsenvaltio on lisäksi velvollinen ilmoittamaan Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle niistä toimenpiteistä, joihin on ryhdytty yleissopimusten saattamiseksi asianomaisten viranomaisten käsiteltäväksi. Jäsenvaltion, joka ei ole ratifioinut tiettyä yleissopimusta, on aika ajoin Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle selvitettävä lainsäädäntötoimenpiteitä ja noudatettua käytäntöä niiden kysymysten osalta, joita yleissopimus koskee. Lisäksi on myös selvitettävä, missä laajuudessa yleissopimuksen vaatimukset on toteutettu tai tarkoitus toteuttaa lainsäädännöllä, hallinnollisilla toimenpiteillä, työehtosopimuksilla tai muulla tavoin, sekä ilmoitettava ne seikat, jotka estävät tai viivästyttävät yleissopimuksen ratifiointia.

Edellä selostetut määräykset koskevat suosituksia sillä lisäyksellä, että selvitys on niin ikään annettava sellaisista tarkistuksista, jotka on havaittu välttämättömiksi ennen kuin suositusta voidaan soveltaa.

2. Vuonna 1981 pidetyn 67. Kansainvälisen työkonferenssin päätökset

Genevessä 3—24. päivinä kesäkuuta 1981

pidetyssä 67. Kansainvälisessä työkonferenssissa Suomea edusti järjestön perussäännössä edellytetty hallituksen, työnantajien ja työntekijöiden edustajien muodostama valtuuskunta.

Konferenssi hyväksyi kolme yleissopimusta ja kolme suositusta. Yleissopimuksista ensimmäinen (n:o 154) koskee kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä, toinen (n:o 155) työturvallisuutta, -terveyttä sekä työympäristöä ja kolmas (n:o 156) perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua. Suositukset (n:ot 163, 164 ja 165) liittyvät asianomaisiin yleissopimuksiin.

Käsiteltävien yleissopimusten ja suositusten englanninkieliset alkuperäistekstit sekä suomenkieliset käännökset ovat tämän esityksen liitteinä. Yleissopimusten ja suositusten ranskankieliset alkutekstit samoin kuin niiden ruotsinkieliset käännökset ovat ruotsinkielisen esityksen vastaavissa liitteissä.

2.1. Yleissopimus (n:o 154), joka koskee kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä sekä samaa asiaa koskeva suositus (n:o 163)

2.1.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö

Yleissopimuksella on tarkoitus kehittää kollektiivista neuvottelumenettelyä. Yleissopimuksen soveltamisala ulottuu koko taloudellisen toiminnan alalle kuitenkin niin, että puolustusvoimiin ja poliisiin nähden voidaan päättää erityisrajoituksista kansallisen lainsäädännön tai käytännön perusteella. Samoin kansallisen lainsäädännön tai käytännön perusteella voidaan yleissopimuksen 1 artiklan 3 momentin nojalla määrätä erityiset soveltamistavat sopimuksen soveltamiselle julkiseen sektoriin.

Yleissopimuksen mukaan kollektiivinen neuvottelumenettely koskee kaikkia neuvotteluja, jotka käydään toisaalta työnantajan, työnantajar ryhmän tai yhden tai useamman työnantajajärjestön ja toisaalta yhden tai useamman työntekijäjärjestön välillä tarkoituksena määrätä työolosuhteet ja työehdot, säädellä työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet ja säädellä työnantajien tai heidän järjestöjensä ja

yhden tai useamman työntekijäjärjestön suhteet. Sopimuksessa korostetaan, että kollektiivisen neuvottelumenettelyn tulisi olla mahdollinen kaikille työnantajille ja työntekijäryhmille. Näiden välistä neuvottelua koskevien menettelytapasääntöjen kehittämistä tulee edistää kansallisten olosuhteiden mukaisilla toimenpiteillä. Tässä tulee viranomaisten olla apuna neuvottelemalla, tai silloin kun se on mahdollista, sopimalla osapuolten kanssa. Yleissopimus hyväksyttiin konferenssissa äänin 263 puolesta, 0 vastaan, 82 pidättyessä.

Suositus esittää kollektiivista neuvottelumenettelyä edistävänä keinona vapaaehtoiselta pohjalta tapahtuvan, vapaiden, riippumattomien ja edustavien työmarkkinajärjestöjen perustamisen ja kehittämisen. Kollektiivisen neuvottelujärjestelmän toteuttaminen tulisi olla mahdollista millä tasolla tahansa, jolloin osapuolten tulisi neuvotteluissaan ottaa huomioon, että tason välillä on riittävä yhteistyö. Suositus korostaa vielä, että työelämää koskevien kiistojen ratkaisumenettelyn tulisi perustua siihen, että osapuolet löytävät kiistaan ratkaisun itse.

2.1.2. Yleissopimuksen ja suosituksen subde Suomen nykyiseen lainsäädäntöön ja kansalliseen käytäntöön

Yleissopimus on luonteeltaan lyhyt kehittämissopimus. Sopimuksen ja siihen liittyvän suosituksen avulla pyritään edistämään kollektiivista neuvottelumenettelyä ja saamaan se yleisesti käyttöön kaikkialla maailmassa.

Suomessa työnantajien, näiden järjestöjen sekä työntekijäin, virkamiesten ja toimihenkilöiden järjestöjen välinen kollektiivinen neuvottelu- ja sopimustoiminta on vakiintunut käytäntö. Suomessa on pitkäaikainen kokemus työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmästä toimiehtosopimusjärjestelmän ollessa edellisiä nuorempi. Todettakoon, että yleissopimus ja suositus eivät sisällä Suomen työ-, virka- ja toimiehtosopimusmenettelyyn kuuluvaan työrauhan turvaamiseen liittyviä määräyksiä.

Yleissopimus ja suositus sallivat niiden soveltamisessa ottaa tarvittavassa määrin huomioon sekä kansallisen lainsäädännön että kansallisen käytännön. Tämän perusteella voidaan todeta, etteivät asiakirjat ole ristiriidassa palvelussuhteen ehtoja koskevan, voimassa olevan lainsäädäntömme tai sovelletun neuvottelukäytännön kanssa.

Yleissopimuksen 1 artiklan 3 momentista seuraa, ettei sopimus ole ristiriidassa julkisen sektorin kollektiivisopimusjärjestelmien perusteena olevan lainsäädännön tai siihen perustuvien neuvottelumenettelyjen tai -käytäntöjen kanssa eikä velvoita myöskään niiden muuttamiseen sopimuksen ratifioinnin jälkeen. Ottaen huomioon Suomen julkisen sektorin kollektiivisopimusjärjestelmien kehittyneisyyden eivät kummankaan asiakirjan määräykset soveltamisalasta ja -tavasta, neuvottelumenettelyn edistämisestä sekä edistämiskeinoista ole ristiriidassa julkisen sektorin sopimusjärjestelmien periaatteiden kanssa.

Edellä olevan perusteella voidaan katsoa, ettei yleissopimuksen ratifioimiselle Suomessa ole esteitä.

2.1.3. Lausunnot

Käsiteltävänä olevasta yleissopimuksesta ja suosituksesta on pyydetty Suomen Työnantajain Keskusliiton, Liiketyöntantajain Keskusliiton, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön, Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliiton, Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliiton, Akavan, Kunnallisen sopimusvaltuuskunnan ja Valtion työmarkkinalaitoksen lausunnot. Lisäksi lausunto on pyydetty valtakunnansovittelijan toimistolta. Lausunnonantajat ovat katsoneet, ettei Suomen osalta ole esteitä yleissopimuksen ratifioinnille. Asiaa on käsitelty myös Suomen ILO-neuvottelukunnassa, joka niin ikään on asettanut ratifioinnin kannalle.

2.2. Yleissopimus (n:o 155), joka koskee työturvallisuutta, -terveyttä sekä työympäristöä sekä samaa asiaa koskeva suositus (n:o 164)

2.2.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö

Yleissopimus koskee kaikkia taloudellisen toiminnan aloja. Sopimuksen ratifioiva jäsenvaltio voi kuitenkin tarvittaessa jättää kokonaan tai osittain sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle ne taloudellisen toiminnan alat, joihin soveltamisesta aiheutuisi huomattavia erityisongelmia. Yleissopimus koskee kaikkia sen piiriin kuuluvilla aloilla työskenteleviä työntekijöitä.

Sopimuksen ratifioiva jäsenvaltio voi tarvittaessa jättää kokonaan tai osittain sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle rajoitettuja työntekijäryhmiä, joiden kohdalla on erityisiä soveltamisvaikeuksia.

Yleissopimuksen edellyttämän kansallisen toimintapolitiikan keskeiset periaatteet sisältyvät sopimuksen 4 artiklaan. Sen mukaan kunkin jäsenvaltion tulee, ottaen huomioon maassa vallitsevat olosuhteet ja noudatettu käytäntö ja neuvotellen edustavimpien työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa, määrittellä, panna täytäntöön ja määräjoiin tarkistaa työturvallisuutta, -terveyttä ja työympäristöä koskeva yhtenäinen kansallinen toimintapolitiikka. Sillä on pyrittävä, minimoimalla työympäristön vaaratekijät, estämään työstä aiheutuvat, siihen liittyvät tai sen aikana sattuvat tapaturmat ja terveydelliset haitat. Tässä tarkoituksessa toimintapolitiikassa tulee sopimuksen 5 artiklan mukaan ottaa huomioon muun muassa työturvallisuuteen vaikuttavat tekijät kuten työpaikkojen, koneiden ja laitteiden, työvälineiden sekä käytettävien aineiden ja työmenetelmien suunnittelu, testaus, käyttö ja kunnossapito. Siinä tulee myös ottaa huomioon työympäristön ja työntekijöiden vuorovaikutussuhteeseen liittyvät tekijät kuten työmenetelmien suhteuttaminen työntekijän edellytyksiin. Toimintapolitiikan tulee sisältää myös koulutukseen, tiedotukseen ja yhteistyöhön sekä työntekijöiden edustajien suojeluun ja oikeuksiin liittyvät työsuojelukysymykset.

Sopimuksen 6 artikla edellyttää lisäksi, että kansallisessa toimintapolitiikassa määrittellään julkisten viranomaisten ja työnantajien, työntekijöiden sekä muiden sellaisten tahojen vastuu, joilla on liittyviä työsuojeluun. Sopimuksen 7 artiklassa on määräyksiä keskeisten työsuojeluongelmien selvittämisestä ja niiden poistamiseen tähtäävien toimenpiteiden tärkeysjärjestykseen asettamisesta.

Yleissopimuksen III osassa on määräyksiä toiminnasta kansallisella tasolla. Sopimuksen 8 artiklan mukaan kunkin jäsenvaltion tulee, lainsäädäntöteitse tai käyttäen muuta maan olosuhteiden ja käytännön mukaista menettelyä ja neuvotellen edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, ryhtyä toimenpiteisiin sopimuksen 4 artiklan täytäntöön panemiseksi. Asianomaisten viranomaisten tehtävänä on valvoa, että kansallisten toimintaperiaatteiden edellyttämät 11 artiklassa luetellut toiminnot as-

teittain toteutetaan. Nämä koskevat muun muassa yritysten suunnittelua, työmenetelmiä, tapaturmien ja ammattitautien ilmoittamismenettelyä ja niitä koskevia tutkimuksia. Sopimuksen 9 artikla edellyttää lisäksi, että työsuojelua koskevien lakien ja määräysten noudattaminen tulee varmistaa asianmukaisella ja riittävällä tarkastus- ja sanktiojärjestelmällä. Tämä koskee sopimuksen 12 artiklan mukaan muun muassa suunnittelijoiden pätevyyttä, suunnittelutyön asianmukaista suorittamista sekä koneiden, laitteiden ja työssä käytettävien aineiden käyttöohjeiden antamista koskevia vaatimuksia. Sopimuksen 13 artikla sisältää määräyksen työntekijöille kuuluvasta oikeudesta keskeyttää työntekonsa tilanteessa, jossa hänellä on kohtuullista aiheutta uskoa työn vakavasti vaarantavan henkeään ja terveyttään. Sopimuksen 14 artiklan mukaan työsuojeluope-
tusta on pyrittävä sisällyttämään kaikkien ta-
sojen koulutusohjelmiin.

Yleissopimuksen IV osassa on määräyksiä toiminnasta yritystasolla. Niissä asetetaan työnantajalle muun muassa koneiden, laitteiden, työssä käytettävien aineiden sekä työmenetelmien turvallisuutta ja suojavaatteiden ja -varusteiden hankkimista koskevia velvollisuuksia. Tähän osaan sisältyy myös määräyksiä työnantajien välisestä yhteistyöstä, tarpeellisen ensiavun järjestämisestä ja työntekijöiden osallistumis- sekä tiedonsaantioikeuksista työsuojelua koskevissa asioissa.

Yleissopimus hyväksyttiin konferenssissa äänin 408 puolesta, 1 vastaan, 8 pidättyessä.

2.2.2. Yleissopimuksen ja suosituksen suhde Suomen nykyiseen lainsäädäntöön ja kansalliseen käytäntöön

Yleissopimuksen mukaisesti sopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee, ottaen huomioon maassa vallitsevat olosuhteet ja noudatettu käytäntö ja neuvotellen edustavimpien työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa, määrittellä, panna täytäntöön ja määräjoiin tarkistaa työturvallisuutta, -terveyttä ja työympäristöä koskeva yhtenäinen kansallinen toimintapolitiikka.

Suomessa kansallisen työsuojelupolitiikan tähänastinen suunnittelu on toteutettu ilman varsinaista yhtenäistä suunnitelmaa, mutta kuitenkin pääasiallisesti yhdessä työmarkkinajär-

jestöjen kanssa siten, että työmarkkinajärjestöt ovat osallistuneet eri viranomaisten ja laitosten keskipitkän ja pitkän tähtäimen suunnitelmien laatimiseen. Tällaisia yhteistyömenettelyjä on käytössä muun muassa työsuojeluhallituksessa ja työterveyslaitoksessa. Yleissopimuksen edellyttämässä toimintapolitiikassa huomioon otettavat 5 artiklassa mainitut vaatimukset sen sijaan sisältyvät pääosin jo voimassaolevaan työturvallisuuslakiin (299/58), työterveyshuoltolakiin (743/78), työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluhallinnosta annettuihin lakeihin (131/73, 574/72), nuorten työntekijäin suojelusta annettuun lakiin (669/67), yhteistoinnista yrityksissä annettuun lakiin (725/78), työpaikan turvallisuutta koskeviin säännöksiin, työsuojelua ja työsuojelukoulutusta koskeviin työehtosopimuksiin, vaarallisten aineiden ennakkovalvontaa sekä ammattitautien ja tapaturmien rekisteröintiä koskeviin määräyksiin. Yleissopimuksessa asetetun yhtenäisen kansallisen toimintapolitiikan määrittelyvelvoitteen täyttäminen edellyttäneekin työsuojelupoliittisen suunnittelutoiminnan ja vastaavien täytäntöönpanojärjestelyjen tehostamista. Hallitus on ryhtynyt toimenpiteisiin asian edelleen valmistelemiseksi. Valmistelutyön pohjaksi on käytettävissä työsuojeluhallituksessa vastikään valmistunut selvitys ja kannanotto työsuojelun painopistealueista.

Kun sopimuksen 7, 8 ja 11 artiklat liittyvät kansallisen toimintapolitiikan täytäntöönpanoon, edelläsanottu koskee myös niitä. Nimenomaan 11 artiklan osalta ei edellytetä, että kansallinen lainsäädäntö jo sisältää siinä luetellut velvoitteet, vaan ne voidaan saattaa voimaan asteittain.

Työsuojelupoliittisen toimintapolitiikan määrittelyvelvoitteen lisäksi yleissopimus sisältää muun muassa työnantajan ja maahantuoja koskevia velvoitteita. Näiden osalta 12 artiklassa asetettu vaatimustaso on sikäli korkeampi, että pelkästään kyseisten velvoitteiden sisällyttämisellä työsuojeluohjelmaan ei saavuteta sopimuksen edellyttämää tasoa, vaan edellytetään, että kansallinen lainsäädäntö jo vastaa sopimusvelvoitteita. Vastaavanlaisia määräyksiä sisältyy sopimuksen 13 ja 14 artikloihin, jossa asetetaan velvoitteita työntekijöiden oikeusaseman parantamiseksi ja työsuojelukysymysten sisällyttämiseksi eri tasojen koulutusohjelmiin. Myös sopimuksen IV osa, joka koskee toimintaa yritystasolla, sisältää välittömästi käytännön ta-

solla velvoittavia sopimusmääräyksiä. Vaikkakin lainsäädäntöömme sisältyvät velvoitteet ja noudatettu käytäntö jo pääosin vastaavat kyseisiä sopimusvelvoitteita, sisältyy 12, 13, 14, 16 ja 19 artiklaan sekä 21 artiklaan eräitä sellaisia velvoitteita, joita lainsäädäntöemme tai työehtosopimuskäytäntöemme ei ilmeisesti kaikin osin vastaa. Niitä koskevien puutteiden poistamiseen tähtäävät toimenpiteet on edellä mainitun tavoin saatettu vireille.

Edellä olevan perusteella voidaan katsoa, että Suomen voimassaoleva lainsäädäntö ja sovellettu käytäntö vastaavat suurelta osin yleissopimuksessa asetettua vaatimustasoa, joskin kansallisen työsuojelupoliittikan muotoilu on toistaiseksi toteutettu ilman varsinaista yhtenäistä suunnitelmaa. Yleissopimuksessa tarkoitettun kansallisen suunnittelutoiminnan vakiinnuttaminen edellyttää hallituksen käsityksen mukaan sitä, että suunnittelu perustuu lainsäädännölliseen veloitteeseen. Tähän ja muuhun edellä esitettyyn viitaten hallitus katsoo, ettei yleissopimuksen ratifiointi toistaiseksi ole mahdollista.

Yleissopimuksen yhteydessä hyväksytty suositus sisältää yksityiskohtaisempia määräyksiä sopimuksen soveltamisesta tietyillä toiminnaloilla sekä kansallisella ja yritystasolla.

2.2.3. Lausunnot

Käsiteltävänä olevasta yleissopimuksesta ja suosituksesta on pyydetty Suomen Työnantajain Keskusliiton, Liiketyöntantajain Keskusliiton, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön, Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliiton, Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliiton, Akavan, Valtion työmarkkinalaitoksen ja Kunnallisen sopimusvaltuuskunnan lausunnot. Lisäksi lausunnot on pyydetty työsuojeluhallitukselta ja työvoimaministeriöltä. Suomen Työnantajain Keskusliitto ja Liiketyöntantajain Keskusliitto ovat katsoneet, ettei esteitä yleissopimuksen ratifiomiselle ole. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ja Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto ovat katsoneet, ettei sopimuksen ratifiointi nykyisessä tilanteessa ole mahdollista. Asiaa on käsitelty myös Suomen ILO-neuvottelukunnassa, jossa suurin osa jäsenistä katsoi, ettei yleissopimuksen ratifiointi vielä tässä vaiheessa ole mahdollista.

Käsiteltäessä asiaa ILO-neuvottelukunnassa työntekijäjärjestöjen edustajat totesivat, että sopimuksen ratifiointi ei ole mahdollista ennen kaikkea siksi, että Suomessa ei vielä toistaiseksi ole johdonmukaista kansallista työsuojelupoliittista toimintaohjelmaa, vaan toiminta on tapahtunut ilman kansallista suunnitelmaa. Työntekijäjärjestöt kiirehtivät tämän johdosta ryhtymistä tarvittaviin toimenpiteisiin niiden menettelytapojen määrittämiseksi ja muiden tarpeellisten lainsäädäntömuutosten toteuttamiseksi, jotka tekevät sopimuksen ratifiointin mahdolliseksi.

Työnantajajärjestöjen edustajat totesivat ILO-neuvottelukunnassa, että yleissopimus on luonteeltaan toiminnan suuntaa ja päämäärää kuvaava puitesopimus, joka ei edellytä erillisen kansallisen työsuojelupoliittisen toimintaohjelman laatimista ja että myös Ruotsissa sopimus on ymmärretty tällä tavalla. Kansallisen työsuojelupolitiikan määrittäminen tapahtuu Suomessa mm. siten, että työmarkkinajärjestöt osallistuvat eri viranomaisten ja laitoksien keskipitkän ja pitkän tähtäimen suunnitelmien laatimiseen. Yleissopimus ei työnantajajärjestöjen mielestä sisällä sellaisia materiaalisia vaatimuksia, joita lainsäädäntömme ja työehtosopimuskäytäntömme ei vastaisi. Koska yleissopimuksen asettamat vaatimukset siten jo nykyisellään on otettu huomioon lainsäädännössämme ja noudatetussa kansallisessa politiikassa, ei järjestöjen mielestä ole estettä sen ratifiointiselle Suomessa.

2.3. Yleissopimus (n:o 156), joka koskee perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua sekä samaa asiaa koskeva suositus (n:o 165)

2.3.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö

Yleissopimus koskee kaikkia työelämän aloja ja kaikkia työntekijäryhmiä.

Yleissopimus koskee perhehuoltovelvollisia mies- ja naistyöntekijöitä, sikäli kuin velvollisuudet rajoittavat heidän mahdollisuuksiaan valmentautua työelämää varten, siirtyä tai osallistua siihen taikka edetä urallaan. Perhehuoltovelvollisuuksia omaavilla työntekijöillä tarkoitetaan henkilöitä, joilla on velvollisuuksia paitsi huollettaviin lapsiinsa nähden myös lä-

heisiin perheenjäseniinsä nähden. Sopimuksen keskeiset tavoitteet sisältyvät sen 3 artiklaan. Samanlaisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun tarjoamiseksi mies- ja naistyöntekijöille tulee kunkin jäsenvaltion pyrkiä kansallisessa politiikassaan siihen, että perhehuoltovelvollisuuksia omaavilla henkilöillä on oikeus käydä työssä siten, etteivät he joudu syrjittyyn asemaan eivätkä heidän työvelvollisuutensa ja perhehuoltovelvollisuutensa joudu ristiriitaan keskenään. Tämän toteuttamiseksi jäsenvaltion on ryhdyttävä kaikkiin kansallisten olosuhteiden ja mahdollisuuksien mukaisiin toimenpiteisiin, että perhehuoltovelvollisuuksia omaavilla työntekijöillä olisi mahdollisuus käyttää oikeuttaan valita vapaasti työpaikkansa ja että heidän tarpeensa sekä työehtojen että sosiaaliturvan suhteen otettaisiin huomioon.

Lisäksi jäsenvaltion on ryhdyttävä toimenpiteisiin perhehuoltovelvollisten työntekijöiden tarpeiden huomioimiseksi yhteiskuntasuunnittelussa sekä julkisten ja yksityisten sosiaalipalvelujen kuten lastenhoito- ja perhepalvelujen kehittämiseksi. Myös sellaisen tiedon ja koulutuksen edistämiseen on ryhdyttävä, joka edistää mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskevan periaatteen ja perhehuoltovelvollisten työntekijöiden ongelmien laajempaa ymmärtämistä, sekä ryhdyttävä toimenpiteisiin ongelmien ratkaisemista edistävän yleisen mielipiteen luomiseksi. Jäsenvaltion on myös muun muassa ammatinvalinnanohjauksella ja ammattikoulutuksella helpotettava perhehuoltovelvollisten työntekijöiden mahdollisuuksia liittyä työvoimaan, kuulua siihen sekä palata työvoiman piiriin perhehuoltovelvollisuuksista aiheutuneen poissaolon jälkeen.

Yleissopimuksen 8 artiklan mukaan perhehuoltovelvollisuudet eivät sinänsä saa olla pätevä syy työsopimuksen irtisanomiselle.

Yleissopimuksen määräyksiä voidaan soveltaa kansallisen käytännön mukaisella ja kansalliset olosuhteet huomioon ottaen sopivalla tavalla. Sopimusta voidaan tarvittaessa soveltaa asteittain edellyttäen, että sitä sovelletaan kaikkiin 1 artiklan 1 momentissa tarkoitettuihin työntekijöihin.

Yleissopimusta täydentävässä suosituksessa on tarkempia määräyksiä muun muassa sopimuksen edellyttämästä kansallisesta politiikasta, koulutuksesta, työehdoista, lastenhoitopal-

veluista ja sosiaaliturvasta. Suositus korvaa perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien naisten työssäoloa koskevan suosituksen n:o 123, 1965.

Yleissopimus hyväksyttiin konferenssissa äänin 324 puolesta, 0 vastaan, 92 pidättyessä.

2.3.2. Yleissopimuksen ja suosituksen subde Suomen nykyiseen lainsäädäntöön ja kansalliseen käytäntöön

Yleissopimuksen keskeisenä tavoitteena on pyrkiä toisaalta luomaan mies- ja naistyöntekijöille tasa-arvoiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu sekä pyrkiä toisaalta takaamaan tasavertaiset mahdollisuudet erityisesti perheenhuoltovelvollisuuksia omaaville työntekijöille suhteessa muihin työntekijöihin. Yleissopimuksen 3 artikla edellyttää kansallisen politiikan laatimista työelämässä esiintyvän syrjinnän poistamiseksi. 29. 4. 1980 hyväksytty Suomen hallituksen ohjelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi YK:n naisten vuosikymmenen jälki-puoliskolla 1980—85 vastaa pääosin niitä vaatimuksia, joita sopimus kansallisen politiikan muotoilulle asettaa. Lisäksi valmisteilla on myös erillinen tasa-arvolaki, jota koskevan esityksen on määrä valmistua vuoden 1982 elokuun loppuun mennessä. Lakiesityksen keskeinen tavoite on sukupuoleen kohdistuvan kaikkinaisen syrjinnän kieltäminen sekä työmarkkinoilla että yleensä yhteiskuntaelämässä.

29. 4. 1980 hyväksytyssä hallituksen ohjelmassa edellytetään muun muassa, että naisen oikeus työhön sekä toimeentuloturva työttömyyden varalta toteutetaan perhesuhteista ja taloudellisista suhdanteista riippumatta tasaveroisesti miesten kanssa. Edelleen mies- ja naistyöntekijöiden lasten hoitoon ja perhe-elämään liittyviä tarpeita ja velvoitteita pidetään eräänä lähtökohdana muun muassa selvitellessä yleisen työajan lyhentämismahdollisuuksia. Ohjelma edellyttää myös ryhtymistä toimenpiteisiin kotona lastenhoitotehtävissä olleiden vanhempien työhön sijoittumisen ja ammatillisen koulutuksen turvaamiseksi. Edelleen lainsäädäntöä kehittämällä kielletään ohjelmassa sukupuoleen kohdistuva syrjintä kaikissa työelämän vaiheissa ja erityisesti muun muassa työhönotossa ja siihen liittyvässä työpaikka-ilmoittelussa, palkkauksessa ja työssä etenemisessä. Myös raskautta, äitiyslomaa ja vanhempainlomaa koskeva työsuhdeturva kehitetään

ehdottomaksi niin, että irtisanominen ja työehtojen huonontaminen ei ole mahdollista. Edelleen sairaan lapsen huoltajan palkallista hoitolomaa kehitetään lakisääteisesti. Perhe- ja sosiaalipoliittista lainsäädäntöä kehitettäessä kohdellaan naista ja miestä tasaveroisina lastensa hoitajina ja huoltajina.

Jo voimassaolevan lainsäädännön osalta voidaan todeta, että perheenhuoltovelvollisia työntekijöitä ei ole siinä asetettu muihin työntekijöihin nähden eriarvoiseen asemaan. Yleissopimuksen 4 artiklan edellyttämät perheenhuoltovelvollisten erityistarpeet on pyritty ottamaan huomioon lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa, mistä osoituksena ovat muun muassa äitiys- ja isyyslomajärjestelyt sekä lapsen äidille ja eräissä tapauksissa isälle annettu oikeus hoitaa sairasta lasta kotona ilman vastaavaa palkanmenetystä.

Edellä mainittu hallituksen ohjelma voidaan nähdä alkuna sopimuksen 6 artiklassa edellytetylle tiedon ja koulutuksen edistämiseksi.

Voimassaolevan työsopimuslain mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää ilman erityisen painavaa syytä. Perheenhuoltovelvollisuudet eivät sinänsä voi muodostaa lain tarkoittamaa irtisanomisperustetta, mikä vastaa sopimuksen 8 artiklan vaatimusta.

Edellä olevan perusteella voidaan katsoa, että Suomen voimassaoleva lainsäädäntö ja myös hallituksen ohjelmassa sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi asetetut tavoitteet vastaavat yleissopimuksessa asetettua vaatimustasoa. Yleissopimuksen ratifioimiselle ei näin ollen ole esteitä.

Yleissopimukseen liittyvä suositus toisaalta täydentää sopimuksen määräyksiä, mutta sisältää myös osittain sopimukseen verrattuna yksityiskohtaisempia määräyksiä, joita kaikilta osin ei ole Suomen lainsäädännössä toteutettu. Suosituksessa esitetyt periaatteet ja näkökohdat ehdotetaan otettavaksi huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä, sikäli kuin se on mahdollista ja tarkoituksenmukaista.

2.3.3. Lausunnot

Käsiteltävänä olevasta yleissopimuksesta ja suosituksesta on pyydetty Suomen Työntantajain Keskusliiton, Liiketyöntantajain Keskusliiton, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön, Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskus-

liiton, Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliiton, Akavan, Valtion työmarkkinalaitoksen ja Kunnallisen sopimusvaltuuskunnan lausunnot. Lisäksi lausunnot on pyydetty Tasa-arvoasiain neuvottelukunnalta ja työvoimaministeriöltä. Suomen Työnantajain Keskusliitto ja Liiketyönantajain Keskusliitto ovat katsoneet, ettei esteitä yleissopimuksen ratifioimiselle ole. Sopimusta täydentävän suosituksen osalta järjestöt ovat katsoneet, ettei sitä tule ottaa lainsäädäntömme kehittämistyön perustaksi. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ja Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestö-

jen Keskusliitto ovat katsoneet, ettei muodollista estettä yleissopimuksen ratifioimiselle ole. Järjestöt edellyttävät kuitenkin, että ratifioinnin yhteydessä ryhdytään toimenpiteisiin sopimuksen ja suosituksen periaatteiden tosiasialliseksi toteuttamiseksi kansallisessa lainsäädännössä ja käytännössä. Järjestöt ovat korostaneet sopimuksen ja suosituksen käsittelemistä yhtenä kokonaisuutena siitä huolimatta, että muodollisesti on kysymys vain sopimuksen ratifioinnista. Asiaa on käsitelty myös Suomen ILO-neuvottelukunnassa, joka on asettanut yleissopimuksen ratifioimisen kannalle.

EHDOTUKSET

Edellä esitetyn perusteella hallitus:

1) esittää Hallitusmuodon 33 §:n nojalla, että Eduskunta hyväksyisi Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1981 hyväksymän yleissopimuksen (n:o 154), joka koskee kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä, sekä saattaa Eduskunnan tietoon yleissopimukseen liittyvän suosituksen (n:o 163) ja esittää, että siinä olevat periaatteet ja näkökohdat otettaisiin huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä sikäli kuin se on mahdollista ja tarkoituksenmukaista;

2) esittää, että Eduskunta sen vuoksi, ettei Suomen lainsäädäntö vastaa niitä vaatimuksia, jotka sisältyvät Kansainvälisen työkonferenssin samoin vuonna 1981 hyväksymään työturvallisuutta, -terveyttä sekä työympäristöä koske-

vaan yleissopimukseen (n:o 155), ei tässä vaiheessa hyväksyisi mainittua yleissopimusta, sekä saattaa Eduskunnan tietoon yleissopimukseen liittyvän suosituksen (n:o 164);

3) esittää Hallitusmuodon 33 §:n nojalla, että Eduskunta hyväksyisi Kansainvälisen työkonferenssin samoin vuonna 1981 hyväksymän yleissopimuksen (n:o 156), joka koskee perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua, sekä saattaa Eduskunnan tietoon yleissopimukseen liittyvän suosituksen (n:o 165) ja esittää, että siinä olevat periaatteet ja näkökohdat otettaisiin huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä sikäli kuin se on mahdollista ja tarkoituksenmukaista.

Helsingissä 21 päivänä toukokuuta 1982

Tasavallan Presidentti
MAUNO KOIVISTO

Sosiaali- ja terveystministeri *Jacob Söderman*

(Suomennos)

Yleissopimus (n:o 154), joka koskee kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 3 päivänä kesäkuuta 1981 67. istuntokautensa,

vahvistaen uudelleen Filadelfian julistuksen määräyksen, jossa tunnustetaan "Kansainvälisen työjärjestön pyhäksi velvollisuudeksi edistää maailman eri kansojen keskuudessa sellaisten ohjelmien aikaansaamista, joilla toteutetaan kollektiivisen neuvottelu oikeuden tehokas tunnustaminen", ja todeten, että tämä periaate on "täysin sovellettavissa maailman kaikkiin kansoihin",

ottaen huomioon niiden kansainvälisten normien ensiarvoisen merkityksen, jotka sisältyvät ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevaan sopimukseen, 1948, järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu oikeuden periaatteiden soveltamista koskevaan sopimukseen, 1949, työehtosopimuksia koskevaan suositukseen, 1951, vapaaehtoista sovittelua ja välimiesmenettelyä koskevaan suositukseen, 1951, julkisen sektorin palvelussuhteen ehtojen määrittämisenettä koskevaan yleissopimukseen ja suositukseen, 1978, ja työasiainhallinnon roolia, tehtäviä ja organisaatiota koskevaan yleissopimukseen ja suositukseen, 1978,

ollen sitä mieltä, että on toivottavaa yrittää entistä paremmin toteuttaa näiden normien tavoitteet ja erityisesti ne yleiset periaatteet, jotka sisältyvät järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu oikeuden periaatteiden soveltamista koskevan sopimuksen, 1949, 4 artiklaan ja työehtosopimuksia koskevan suosituksen, 1951, 1 kohtaan, ja

Convention (No 154) concerning the Promotion of Collective Bargaining

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June 1981, and

Reaffirming the provision of the Declaration of Philadelphia recognising "the solemn obligation of the International Labour Organisation to further among the nations of the world programmes which will achieve... the effective recognition of the right of collective bargaining", and noting that this principle is "fully applicable to all people everywhere", and

Having regard to the key importance of existing international standards contained in the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, the Collective Agreements Recommendation, 1951, the Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951, the Labour Relations (Public Service) Convention and Recommendation, 1978, and the Labour Administration Convention and Recommendation, 1978, and

Considering that it is desirable to make greater efforts to achieve the objectives of these standards and, particularly, the general principles set out in Article 4 of the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, and in Paragraph 1 of the Collective Agreements Recommendation, 1951, and

ollen sen vuoksi sitä mieltä, että näitä normeja olisi täydennettävä sopivilla toimenpiteillä, jotka perustuvat mainittuihin normeihin ja joiden tarkoituksena on edistää riippumattontta ja vapaaehtoista kollektiivista neuvottelumenettelyä,

päätettyään hyväksyä eräitä kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä koskevia ehdotuksia, mikä kysymys on neljäntenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, ja

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 19 päivänä kesäkuuta 1981 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on kollektiivista neuvottelumenettelyä koskeva yleissopimus, 1981:

I osa

Soveltamisala ja määritelmät

1 artikla

1. Tätä yleissopimusta sovelletaan kaikkiin taloudellisen toiminnan aloihin.

2. Kansallisessa lainsäädännössä tai kansallisen käytännön mukaisesti voidaan määrätä missä määrin tämän yleissopimuksen määrittämiä takeita sovelletaan puolustusvoimiin ja poliisiin.

3. Kansallisessa lainsäädännössä tai kansallisen käytännön mukaisesti voidaan määrätä erityiset soveltamistavat tämän yleissopimuksen soveltamiselle julkiseen sektoriin.

2 artikla

Tämän yleissopimuksen mukaan käsite "kollektiivinen neuvottelumenettely" koskee kaikkia neuvotteluja, jotka käydään toisaalta työntäjien, työntajaryhmän tai yhden tai useamman työntajajärjestön ja toisaalta yhden tai useamman työntekijäjärjestön välillä tarkoituksena

a) määrätä työolosuhteet ja työehdot, ja/tai

b) säädellä työntäjien ja työntekijöiden väliset suhteet, ja/tai

c) säädellä työntäjien tai heidän järjestöjensä ja yhden tai useamman työntekijäjärjestön väliset suhteet.

Considering accordingly that these standards should be complemented by appropriate measures based on them and aimed at promoting free and voluntary collective bargaining, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the promotion of collective bargaining, 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 nineteenth day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Convention, which may be cited as the Collective Bargaining Convention, 1981:

Part I

Scope and Definitions

Article 1

1. This Convention applies to all branches of economic activity.

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

3. As regards the public service, special modalities of application of this Convention may be fixed by national laws or regulations or national practice.

Article 2

For the purpose of this Convention the term "collective bargaining" extends to all negotiations which take place between an employer, a group of employers or one or more employers' organisations, on the one hand, and one or more workers' organisations, on the other, for—

(a) determining working conditions and terms of employment; and/or

(b) regulating relations between employers and workers; and/or

(c) regulating relations between employers or their organisations and a workers' organisation or workers' organisations.

3 artikla

1. Mikäli kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä tunnustetaan työntekijäin edustajia koskevan yleissopimuksen, 1971, 3 artiklan b) kohdassa tarkoitettujen työntekijöiden edustajan olemassaolo, voidaan kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä määrätä missä laajuudessa tämän yleissopimuksen mukaan käsite "kollektiivinen neuvottelumenettely" käsittää myös mainittujen edustajien kanssa käytävät neuvottelut.

2. Milloin tämän artiklan 1 momentin mukaan käsite "kollektiivinen neuvottelumenettely" käsittää myös siinä mainittujen työntekijäin edustajien kanssa käytävät neuvottelut, on asianmukaisesti varmistettava, aina kun on tarpeen, ettei näiden edustajien olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten työntekijäjärjestöjen asemaa.

II osa

Soveltamistavat

4 artikla

Tämän yleissopimuksen määräykset on pantava täytäntöön kansallisella lainsäädännöllä, mikäli niitä ei panna täytäntöön työehtosopimuksilla, välimiestuomioilla tai muulla kansallisen käytännön mukaisella tavalla.

III osa

Kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistäminen

5 artikla

1. On ryhdyttävä kansallisten olosuhteiden mukaisiin toimenpiteisiin kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämiseksi.

2. Edellä 1 momentissa tarkoitetuilla toimenpiteillä on oltava seuraavat tavoitteet:

a) kollektiivisen neuvottelumenettelyn käytön tulisi olla mahdollinen kaikille työnantajille ja kaikille työntekijäryhmille, jotka toimivat tämän yleissopimuksen piiriin kuuluvilla aloilla;

b) kollektiivinen neuvottelumenettely olisi ulotettava asteittain koskemaan kaikkia tämän yleissopimuksen 2 artiklan a), b) ja c) kohdissa tarkoitettuja asioita;

Article 3

1. Where national law or practice recognises the existence of workers' representatives as defined in Article 3, subparagraph (b) of the Workers' Representatives Convention, 1971, national law or practice may determine the extent to which the term "collective bargaining" shall also extend, for the purpose of this Convention, to negotiations with these representatives.

2. Where, in pursuance of paragraph 1 of this Article, the term "collective bargaining" also includes negotiations with the workers' representatives referred to in that paragraph, appropriate measures shall be taken, wherever necessary, to ensure that the existence of these representatives is not used to undermine the position of the workers' organisations concerned.

Part II

Methods of Application

Article 4

The provisions of this Convention shall, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards or in such other manner as may be consistent with national practice, be given effect by national laws or regulations.

Part III

Promotion of Collective Bargaining

Article 5

1. Measures adapted to national conditions shall be taken to promote collective bargaining.

2. The aims of the measures referred to in paragraph 1 of this Article shall be the following:

(a) collective bargaining should be made possible for all employers and all groups of workers in the branches of activity covered by this Convention;

(b) collective bargaining should be progressively extended to all matters covered by subparagraphs (a), (b) and (c) of Article 2 of this Convention;

c) työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välillä sovittavien menettelytapasäännösten aikaansaamista olisi edistettävä;

d) menettelytapasäännösten muuttuminen tai niiden riittämättömyys tai sopimattomuus ei saisi olla esteenä kollektiiviselle neuvottelumenettelylle;

e) työriitojen sovitteluelimet ja -tavat olisi suunniteltava sellaisiksi, että ne osaltaan edistävät kollektiivisen neuvottelumenettelyn käyttöä.

6 artikla

Tämän yleissopimuksen määräykset eivät ole esteenä sellaisten työelämän suhteita varten perustettujen järjestelmien toiminnalle, joissa kollektiivinen neuvottelumenettely sisältyy sovittelu ja/tai väliliesmenettelyyn tai -institution, johon kollektiivisen neuvottelumenettelyn osapuolet osallistuvat vapaaehtoisesti.

7 artikla

Ennenkuin julkiset viranomaiset ryhtyvät kollektiivisen neuvottelumenettelyn tukemista ja edistämistä tarkoitaviin toimenpiteisiin, niiden tulee neuvotella ja mikäli mahdollista sopia toimenpiteistä työnantajain ja työntekijöiden järjestöjen kanssa.

8 artikla

Kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä tarkoittavia toimenpiteitä ei saa suunnitella sellaisiksi tai soveltaa sillä tavalla, että ne ovat esteenä kollektiivisen neuvottelumenettelyn riippumattomuudelle.

IV osa

Loppumääräykset

9 artikla

Tällä yleissopimuksella ei muuteta mitään aikaisempaa sopimusta tai suositusta.

10 artikla

Tämän yleissopimuksen virallisista ratifioinneista on rekisteröintiä varten lähetettävä ilmoitus Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle.

(c) the establishment of rules of procedure agreed between employers' and workers' organisations should be encouraged;

(d) collective bargaining should not be hampered by the absence of rules governing the procedure to be used or by the inadequacy or inappropriateness of such rules;

(e) bodies and procedures for the settlement of labour disputes should be so conceived as to contribute to the promotion of collective bargaining.

Article 6

The provisions of this Convention do not preclude the operation of industrial relations systems in which collective bargaining takes place within the framework of conciliation and/or arbitration machinery or institutions, in which machinery or institutions the parties to the collective bargaining process voluntarily participate.

Article 7

Measures taken by public authorities to encourage and promote the development of collective bargaining shall be the subject of prior consultation and, whenever possible, agreement between public authorities and employers' and workers' organisations.

Article 8

The measures taken with a view to promoting collective bargaining shall not be so conceived or applied as to hamper the freedom of collective bargaining.

Part IV

Final Provisions

Article 9

This Convention does not revise any existing Convention or Recommendation.

Article 10

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

11 artikla

1. Tämä yleissopimus sitoo vain niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifioinnit pääjohtaja on rekisteröinyt.

2. Yleissopimus tulee voimaan 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifioinnit.

3. Sen jälkeen tämä yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity.

12 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jona sopimus ensiksi tuli voimaan, sanoa sen irti kirjelmällä, joka lähetetään Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäväksi. Irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

2. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä momentissa mainitun kymmenen vuoden määräajan päättymisestä käytä tässä artiklassa määrättyä irtisanomisoikeutta, on sidottu sopimukseen uudeksi kymmenvuotiskaudeksi ja voi sen jälkeen sanoa irti sopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä tässä artiklassa määrättyin ehdoin.

13 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Kansainvälisen työjärjestön kaikille jäsenvaltioille tieto kaikista järjestön jäsenvaltioiden hänelle ilmoittamista ratifioinneista ja irtisanomisista.

2. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen hänelle ilmoitetun ratifioinnin rekisteröimisestä pääjohtajan tulee kiinnittää järjestön jäsenvaltioiden huomio yleissopimuksen voimaantulopäivään.

14 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava kaikista edellisten artiklojen mukaisesti rekisteröimisestään ratifioinneista ja irtisa-

Article 11

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

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

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

Article 12

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

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

Article 13

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

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

Article 14

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

nomisista Yhdistyneiden Kansakuntien pääsihteerille täydelliset tiedot Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaista rekisteröintiä varten.

15 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo tarpeelliseksi, annettava yleiselle konferenssille tämän yleissopimuksen soveltamista koskeva selostus sekä tutkittava, onko aihetta ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys sopimuksen täydellisestä tai osittaisesta muuttamisesta.

16 artikla

1. Mikäli konferenssi hyväksyy uuden yleissopimuksen, joka kokonaan tai osittain muuttaa tämän yleissopimuksen, eikä uusi yleissopimus määrää toisin, niin

a) kun jäsenvaltio ratifioi uuden muutetun yleissopimuksen, aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanominen 12 artiklan määräyksistä riippumatta uuden muutetun yleissopimuksen tullessa voimaan;

b) uuden muutetun yleissopimuksen tultua voimaan eivät jäsenvaltiot enää voi ratifioida tätä yleissopimusta.

2. Tämä yleissopimus jää kuitenkin voimaan nykyisen muotoisena ja sisältöisenä niiden jäsenvaltioiden osalta, jotka ovat sen ratifioineet mutta eivät ole ratifioineet muutettua yleissopimusta.

17 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskankieliset tekstit ovat kumpikin yhtä todistusvoimaiset.

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

Article 15

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

Article 16

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

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

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

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

Article 17

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

(Suomennos)

Suositus (n:o 163), joka koskee kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsumana Genevessä 3 päivänä kesäkuuta 1981 67. istuntokautensa,

päätettyään hyväksyä eräitä kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä koskevia ehdotuksia, mikä kysymys on neljäntenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä,

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon täydentämään kollektiivista neuvottelumenettelyä koskevaa yleissopimusta, 1981,

hyväksyy tänä 19 päivänä kesäkuuta 1981 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on kollektiivista neuvottelumenettelyä koskeva suositus, 1981:

I. Soveltamistavat

1. Tämän suosituksen määräyksiä voidaan soveltaa kansallisella lainsäädännöllä, työehtosopimuksilla, välimiestuomioilla tai muulla maassa noudatetun käytännön mukaisella tavalla.

II. Kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämiskeinot

2. Mikäli on tarpeen, olisi maan olosuhteiden mukaan sovitetuilla toimenpiteillä helpotettava vapaiden, riippumattomien ja edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen vapaaehtoista perustamista ja kehitystä.

3. Mikäli on tarkoituksenmukaista ja tarpeellista, olisi maan olosuhteiden mukaan sovitetuilla toimenpiteillä varmistettava, että

Recommendation (No. 163) concerning the Promotion of Collective Bargaining

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June 1981, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the promotion of collective bargaining, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Collective Bargaining Convention, 1981,

adopts this nineteenth day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Recommendation, which may be cited as the Collective Bargaining Recommendation, 1981:

I. Methods of Application

1. The provisions of this Recommendation may be applied by national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or in any other manner consistent with national practice.

II. Means of Promoting Collective Bargaining

2. In so far as necessary, measures adapted to national conditions should be taken to facilitate the establishment and growth, on a voluntary basis, of free, independent and representative employers' and workers' organisations.

3. As appropriate and necessary, measures adapted to national conditions should be taken so that—

a) edustavat työnantaja- ja työntekijäjärjestöt tunnustetaan kollektiivisen neuvottelumenettelyn osapuoliksi;

b) niissä maissa, joissa asianomaiset viranomaiset soveltavat tunnustusmenettelyä, jolla määrätään kollektiivisen neuvotteluoikeuden saavat järjestöt, määrääminen perustuu järjestöjen edustavuutta koskeviin ennalta määriteltyihin objektiivisiin perusteisiin, jotka on vahvistettu neuvottelemalla asiasta edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa;

4. (1) Mikäli on tarpeen, olisi maan olosuhteiden mukaan sovitetuilla toimenpiteillä mahdollistettava kollektiivisen neuvottelumenettelyn käyttö kaikilla tasoilla, mm. tehdaslaitos-, yritys-, toimiala-, tai alueellisella tai kansallisella tasolla.

(2) Maissa, joissa kollektiivisia neuvotteluita käydään useammilla tasoilla, tulisi menettelyn osapuolien huolehtia eri tasojen yhteensovittamisesta.

5. (1) Kollektiivisen neuvottelumenettelyn osapuolten tulisi huolehtia siitä, että eri tasojen neuvottelijoilla on mahdollisuus saada asianmukaista koulutusta.

(2) Julkiset viranomaiset voivat antaa koulutusapua työntekijöiden ja työnantajien järjestöille näiden sitä pyytäessä.

(3) Asianomaisen työntekijäin tai työnantajain järjestön tulisi määrätä koulutusohjelman sisällöstä ja valvonnasta.

(4) Mainittu koulutus ei saisi loukata työntekijä- ja työnantajajärjestöjen oikeutta valita omat edustajansa kollektiivista neuvottelumenettelyä varten.

6. Kollektiivisen neuvottelumenettelyn osapuolten tulisi antaa neuvottelijoilleen tarvittavat valtuudet neuvottelujen käymiseen ja päättämiseen ottaen toisaalta huomioon myös omien järjestöjen piirissä käytäviä neuvotteluita koskevat määräykset.

7. (1) Jos on aihetta, olisi kansallisten olosuhteiden mukaan sovituin toimenpitein varmistettava, että osapuolilla on mahdollisuus saada neuvottelujen käymiseen tarvittavat tiedot.

(2) Tätä varten

a) julkisten ja yksityisten työnantajien tulisi antaa työntekijäjärjestöjen pyynnöstä sellaiset tiedot neuvottelevan yksikön tai koko yrityksen taloudellisesta ja sosiaalisesta tilanteesta,

a) representative employers' and workers' organisations are recognised for the purposes of collective bargaining;

b) in countries in which the competent authorities apply procedures for recognition with a view to determining the organisations to be granted the right to bargain collectively, such determination is based on pre-established and objective criteria with regard to the organisations' representative character, established in consultation with representative employers' and workers' organisations.

4. 1) Measures adapted to national conditions should be taken, if necessary, so that collective bargaining is possible at any level whatsoever, including that of the establishment, the undertaking, the branch of activity, the industry, or the regional or national levels.

2) In countries where collective bargaining takes place at several levels, the parties to negotiations should seek to ensure that there is co-ordination among these levels.

5. 1) Measures should be taken by the parties to collective bargaining so that their negotiators, at all levels, have the opportunity to obtain appropriate training.

2) Public authorities may provide assistance to workers' and employers' organisations, at their request, for such training.

3) The content and supervision of the programmes of such training should be determined by the appropriate workers' or employers' organisation concerned.

4) Such training should be without prejudice to the right of workers' and employers' organisations to choose their own representatives for the purpose of collective bargaining.

6. Parties to collective bargaining should provide their respective negotiators with the necessary mandate to conduct and conclude negotiations, subject to any provisions for consultations within their respective organisations.

7. 1) Measures adapted to national conditions should be taken, if necessary, so that the parties have access to the information required for meaningful negotiations.

2) For this purpose—

a) public and private employers should, at the request of workers' organisations, make available such information on the economic and social situation of the negotiating unit and

jotka ovat tarpeen asiallisten neuvottelujen käymiselle. Milloin joidenkin tietojen antaminen voisi vahingoittaa yritystä, niiden antamisen ehdoksi voidaan asettaa sitoumus tietojen pitamisestä luottamuksellisina tarvittavassa laajuudessa; kollektiivisen neuvottelumenettelyn osapuolet voivat sopia keskenään annettavista tiedoista;

b) julkisten viranomaisten tulisi antaa tarvittavat tiedot maan ja kyseisen alan taloudellisesta ja sosiaalisesta tilanteesta sikäli kuin niiden antamisesta ei aiheudu vahinkoa kansalliselle edulle.

8. Kansallisten olosuhteiden mukaan sovite-
tuilla toimenpiteillä olisi tarvittaessa varmistet-
tava, että työriitojen ratkaisumenettelyn avulla
osapuolet pystyvät itse löytämään ratkaisun
riidoilleen, olipa kysymys sopimuksesta neuvo-
teltaessa syntyvistä riidoista, sopimusta tulkit-
taessa ja sovellettaessa syntyvästä riidasta tai
valitusten tutkimista koskevassa suosituksessa,
1967, tarkoitetusta riidasta.

III. Loppumääräys

9. Tällä suosituksella ei muuteta mitään
aikaisempaa suositusta.

the undertaking as a whole, as is necessary
for meaningful negotiations; where the disclo-
sure of some of this information could be pre-
judicial to the undertaking, its communica-
tion may be made conditional upon a commit-
ment that it would be regarded as confidential to
the extent required; the information to be
made available may be agreed upon between
the parties to collective bargaining;

b) the public authorities should make
available such information as is necessary on
the over-all economic and social situation of
the country and the branch of activity con-
cerned, to the extent to which the disclosure
of this information is not prejudicial to the
national interest.

8. Measures adapted to national conditions
should be taken, if necessary, so that the pro-
cedures for the settlement of labour disputes
assist the parties to find a solution to the
dispute themselves, whether the dispute is one
which arose during the negotiation of agree-
ments, one which arose in connection with
the interpretation and application of agreements
or one covered by the Examination of Grievances
Recommendation, 1967.

III. Final Provision

9. This Recommendation does not revise
any existing Recommendation.

(Suomennos)

Yleissopimus (n:o 155), joka koskee työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsumana Genevessä 3 päivänä kesäkuuta 1981 67. istuntokautensa,

päätettyään hyväksyä eräitä työntekijäin turvallisuutta, terveysoloja ja työympäristöä koskevia ehdotuksia, mikä asia on kuudentena kohtana istuntokauden työjärjestyksessä,

ja päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 22 päivänä kesäkuuta 1981 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on työturvallisuutta ja -terveyttä koskeva yleissopimus, 1981:

I osa

Soveltamisala ja määritelmät

1 artikla

1. Tämä yleissopimus koskee kaikkia taloudellisen toiminnan aloja.

2. Tämän yleissopimuksen ratifioiva jäsenvaltio voi, neuvoteltuaan niin aikaisessa vaiheessa kuin mahdollista asianomaisten edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, jättää kokonaan tai osittain soveltamisalan ulkopuolelle tietyt taloudellisen toiminnan alat, kuten merenkulun tai kalastuksen, joihin soveltamisesta aiheutuisi huomattavia erityisongelmia.

3. Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee luetella ensimmäisessä Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22

Convention (No. 155) concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June 1981, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to safety and health and the working environment, which is the sixth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Convention, which may be cited as the Occupational Safety and Health Convention, 1981:

Part I

Scope and Definitions

Article 1

1. This Convention applies to all branches of economic activity.

2. A Member ratifying this Convention may, after consultation at the earliest possible stage with the representative organisations of employers and workers concerned, exclude from its application, in part or in whole, particular branches of economic activity, such as maritime shipping or fishing, in respect of which special problems of a substantial nature arise.

3. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under

artiklan mukaan annettavassa yleissopimuksen soveltamista koskevassa raportissaan ne alat, jotka on jätetty soveltamisalan ulkopuolelle tämän artiklan 2 momentin nojalla ja ilmoittaa syyt tähän menettelyyn; sen on myös selostettava, mihin toimenpiteisiin on ryhdytty soveltamisalan ulkopuolelle jätetyillä aloilla työskentelevien työntekijäin riittäväksi suojelemiseksi ja ilmoitettava myöhemmissä raporteissa, mitä edistystä on tapahtunut soveltamisalan laajentamisessa.

2 artikla

1. Tämä yleissopimus koskee kaikkia sen piiriin kuuluvilla aloilla työskenteleviä työntekijöitä.

2. Tämän yleissopimuksen ratifioiva jäsenvaltio voi, neuvoteltuaan niin aikaisessa vaiheessa kuin mahdollista asianomaisten edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, jättää kokonaan tai osittain soveltamisalan ulkopuolelle rajoitettuja työntekijäryhmiä, joiden kohdalla on erityisiä soveltamisvaikeuksia.

3. Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee luetella ensimmäisessä Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaan annettavassa yleissopimuksen soveltamista koskevassa raportissaan ne rajoitetut työntekijäryhmät, jotka on jätetty soveltamisalan ulkopuolelle, ja ilmoittaa syyt tällaiseen menettelyyn; jäsenvaltion on ilmoitettava myöhemmissä raporteissaan, mitä edistystä on tapahtunut soveltamisalan laajentamisessa.

3 artikla

Tässä yleissopimuksessa tarkoittaa

a) käsite "taloudellisen toiminnan alat" kaikkia aloja, myös julkista sektoria, joilla työntekijöitä on työssä;

b) käsite "työntekijät" kaikkia toisen palveluksessa olevia henkilöitä, myös julkisen sektorin työntekijöitä;

c) käsite "työpaikka" kaikkia paikkoja, joissa työntekijät joutuvat oleskelemaan tai joihin he joutuvat menemään työnsä vuoksi ja jotka ovat työnantajan välittömässä tai välillisessä valvonnassa;

d) käsite "säädökset" kaikkia määräyksiä, jotka asianomainen viranomainen tai viranomaiset on vahvistanut;

e) käsite "terveys" työn yhteydessä ei vain sairauden tai vamman puuttumista vaan myös

article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any branches which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 of this Article, giving the reasons for such exclusion and describing the measures taken to give adequate protection to workers in excluded branches, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application.

Article 2

1. This Convention applies to all workers in the branches of economic activity covered.

2. A Member ratifying this Convention may, after consultation at the earliest possible stage with the representative organisations of employers and workers concerned, exclude from its application, in part or in whole, limited categories of workers in respect of which there are particular difficulties.

3. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any limited categories of workers which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application.

Article 3

For the purpose of this Convention—

a) the term "branches of economic activity" covers all branches in which workers are employed, including the public service;

b) the term "workers" covers all employed persons, including public employees;

c) the term "workplace" covers all places where workers need to be or to go by reason of their work and which are under the direct or indirect control of the employer;

d) the term "regulations" covers all provisions given force of law by the competent authority or authorities;

e) the term "health", in relation to work, indicates not merely the absence of disease or

niitä fyysisiä ja henkisiä terveyteen vaikuttavia tekijöitä, jotka liittyvät suoraan työpaikan turvallisuuteen ja terveysoloihin.

infirmity; it also includes the physical and mental elements affecting health which are directly related to safety and hygiene at work.

II osa

Part II

Kansallinen toimintapolitiikka

Principles of National Policy

4 artikla

1. Kunkin jäsenvaltion tulee, ottaen huomioon maassa vallitsevat olosuhteet ja noudatettu käytäntö ja neuvotellen edustavimpien työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa, määrittellä, panna täytäntöön ja määrääjain tarkistaa yhtenäinen kansallinen toimintapolitiikka, jota noudatetaan työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskeissa asioissa.

1. Each Member shall, in the light of national conditions and practice, and in consultation with the most representative organisations of employers and workers, formulate, implement and periodically review a coherent national policy on occupational safety, occupational health and the working environment.

2. Tällä toimintapolitiikalla on pyrittävä, minimoimalla työympäristön vaaratekijät siinä määrin kuin se kohtuudella on mahdollista, estämään työstä aiheutuvat, siihen liittyvät tai sen aikana sattuvat tapaturmat ja terveydelliset haitat.

2. The aim of the policy shall be to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of work, by minimising, so far as is reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the working environment.

5 artikla

Article 5

Yleissopimuksen 4 artiklassa mainitussa toimintapolitiikassa on otettava huomioon seuraavat tärkeimmät toimintamuodot sikäli kuin ne vaikuttavat työturvallisuuteen ja -terveyteen sekä työympäristöön:

The policy referred to in Article 4 of this Convention shall take account of the following main spheres of action in so far as they affect occupational safety and health and the working environment:

a) työn aineellisten osatekijöiden (työpaikat, työympäristö, työvälineet, koneet ja laitteet, kemialliset, fysikaaliset ja biologiset aineet ja tekijät, työmenetelmät) suunnittelu, testaaminen, valinta, korvaaminen, asentaminen, käyttö ja kunnossapito;

a) design, testing, choice, substitution, installation, arrangement, use and maintenance of the material elements of work (workplaces, working environment, tools, machinery and equipment, chemical, physical and biological substances and agents, work processes);

b) työn aineellisten osatekijöiden suhde työtä tekeviin tai työntekoa valvoviin henkilöihin sekä koneiden, laitteiden, työajan, työn organisaation ja työmenetelmien sovittaminen työntekijöiden fyysisten ja henkisten kykyjen mukaisiksi;

b) relationships between the material elements of work and the persons who carry out or supervise the work, and adaptation of machinery, equipment, working time, organisation of work and work processes to the physical and mental capacities of the workers;

c) niiden henkilöiden koulutus, tarpeellinen täydenniskoulutus, edellytykset ja motivaatio, joiden tehtävänä on jossakin ominaisuudessa toimia riittävän turvallisuus- ja terveellisyystason saavuttamiseksi;

c) training, including necessary further training, qualifications and motivations of persons involved, in one capacity or another, in the achievement of adequate levels of safety and health;

d) tiedottaminen ja yhteistyö työryhmän ja yrityksen puitteissa sekä kaikilla muilla sopivilla tasoilla aina kansalliseen tasoon asti;

d) communication and co-operation at the levels of the working group and the undertaking and at all other appropriate levels up to and including the national level;

e) työntekijäin ja heidän edustajiensa suojaaminen kaikilta kurinpidollisilta toimenpiteiltä, joihin mahdollisesti ryhdyttäisiin sen vuoksi, että he ovat vilpittömässä mielessä toimineet yleissopimuksen 4 artiklassa mainitun politiikan mukaisesti.

6 artikla

Muotoiltaessa 4 artiklassa mainittua toimintapolitiikkaa on siinä määriteltävä mitkä tehtävät ja vastuu on julkisilla viranomaisilla, työnantajilla, työntekijöillä ja muilla asianosaisilla henkilöillä työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskevissa asioissa; tällöin on otettava huomioon kansallisten olosuhteiden ja käytännön lisäksi se, että kunkin ryhmän vastuu on luonteeltaan täydentävä.

7 artikla

Työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskevaa tilannetta on tarkastettava sopivin väliajoin, joko kokonaisuudessaan tai tiettyjen alueiden osalta, pyrkimyksenä saada selville suuret pulmakysymykset, kehittää tehokkaat menetelmät niiden ratkaisemiseksi ja määrittellä toimenpiteiden tärkeysjärjestys ja arvioida niiden tulokset.

III osa

Toiminta kansallisella tasolla

8 artikla

Kunkin jäsenvaltion tulee lainsäädäntöteitse tai käyttäen muuta maan olosuhteiden ja käytännön mukaista menettelyä ja neuvotellen asianomaisten edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin yleissopimuksen 4 artiklan täytäntöönpanemiseksi.

9 artikla

1. Työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskevien lakien ja säästöjen noudattaminen on varmistettava asianmukaisella ja riittävällä tarkastusjärjestelmällä.

2. Valvontajärjestelmään tulee sisältyä asianmukaiset rangaistusseuraamukset lakien ja säästöjen rikkomisesta.

e) the protection of workers and their representatives from disciplinary measures as a result of actions properly taken by them in conformity with the policy referred to in Article 4 of this Convention.

Article 6

The formulation of the policy referred to in Article 4 of this Convention shall indicate the respective functions and responsibilities in respect of occupational safety and health and the working environment of public authorities, employers, workers and others, taking account both of the complementary character of such responsibilities and of national conditions and practice.

Article 7

The situation regarding occupational safety and health and the working environment shall be reviewed at appropriate intervals, either over-all or in respect of particular areas, with a view to identifying major problems, evolving effective methods for dealing with them and priorities of action, and evaluating results.

Part III

Action at the National Level

Article 8

Each Member shall, by laws or regulations or any other method consistent with national conditions and practice and in consultation with the representative organisations of employers and workers concerned, take such steps as may be necessary to give effect to Article 4 of this Convention.

Article 9

1. The enforcement of laws and regulations concerning occupational safety and health and the working environment shall be secured by an adequate and appropriate system of inspection.

2. The enforcement system shall provide for adequate penalties for violations of the laws and regulations.

10 artikla

Työnantajille ja työntekijöille on järjestettävä neuvontaa, joka auttaa heitä noudattamaan säädettyjä velvollisuuksia.

11 artikla

Tämän sopimuksen 4 artiklassa mainitun toimintapolitiikan toteuttamiseksi tulee asianomaisen viranomaisen tai viranomaisten huolehtia siitä, että seuraavat toiminnot asteittain toteutetaan:

a) milloin vaaran luonne tai vaara-aste edellyttää, määrätään ehdot, jotka säätelevät yritysten suunnittelua, rakentamista ja sijoittelua, niiden toiminnan aloittamista, niihin tehtäviä huomattavia muutoksia tai niiden alkuperäisen toimintatarkoituksen muuttamista, työssä käytettävien teknisten laitteiden turvallisuutta sekä asianomaisten viranomaisten määrittelemien menettelytapojen soveltamista;

b) määritetään ne työmenetelmät ja aineet ja tekijät, joille altistaminen on kiellettävä, tai sitä on rajoitettava tai sen ehdoksi on asetettava asianomaisen viranomaisen tai viranomaisten lupa tai valvonta; on otettava huomioon samanaikaisesti tapahtuvasta useille aineille tai tekijöille altistumisesta aiheutuvat terveysvaarat;

c) luodaan ja sovelletaan työtaturmien ja ammattitautien ilmoittamismenettelyä, jonka mukaan ilmoituksen tekee työnantaja ja, jos on asianmukaista, vakuutuslaitos tai muu laitos tai henkilö, jota asia välittömästi koskee, sekä valmistetaan työtaturmia ja ammattitauteja koskevia vuositilastoja;

d) toimeenpannaan tutkimuksia, milloin työn aikana sattuva tai työhön liittyvä työtaturma, ammattitauti tai muu terveydellinen vahinko näyttää kuvastavan tilanteen vakavuutta;

e) julkaistaan vuosittain tietoja toimenpiteistä, joihin on ryhdytty yleissopimuksen 4 artiklassa mainitun toimintapolitiikan mukaisesti, ja työtaturmista, ammattitaudeista ja muista terveydellisistä vahingoista, joita ilmenee työn aikana tai työn yhteydessä;

f) otetaan käytäntöön tai laajennetaan, maan olosuhteet ja mahdollisuudet huomioon ottaen, järjestelmiä, joiden avulla tutkitaan kemiallisten, fysikaalisten ja biologisten tekijäin mahdollisia haittavaikutuksia työntekijöiden terveyteen.

Article 10

Measures shall be taken to provide guidance to employers and workers so as to help them to comply with legal obligations.

Article 11

To give effect to the policy referred to in Article 4 of this Convention, the competent authority or authorities shall ensure that the following functions are progressively carried out:

a) the determination, where the nature and degree of hazards so require, of conditions governing the design, construction and layout of undertakings, the commencement of their operations, major alterations affecting them and changes in their purposes, the safety of technical equipment used at work, as well as the application of procedures defined by the competent authorities;

b) the determination of work processes and of substances and agents the exposure to which is to be prohibited, limited or made subject to authorisation or control by the competent authority or authorities; health hazards due to the simultaneous exposure to several substances or agents shall be taken into consideration;

c) the establishment and application of procedures for the notification of occupational accidents and diseases, by employers and, when appropriate, insurance institutions and others directly concerned, and the production of annual statistics on occupational accidents and diseases;

d) the holding of inquiries, where cases of occupational accidents, occupational diseases or any other injuries to health which arise in the course of or in connection with work appear to reflect situations which are serious;

e) the publication, annually, of information on measures taken in pursuance of the policy referred to in Article 4 of this Convention and on occupational accidents, occupational diseases and other injuries to health which arise in the course of or in connection with work;

f) the introduction or extension of systems, taking into account national conditions and possibilities, to examine chemical, physical and biological agents in respect of the risk to the health of workers.

12 artikla

Maan lainsäädännön ja käytännön mukaisin toimenpitein on huolehdittava siitä, että ne, jotka suunnittelevat, valmistavat, tuovat maahan, hankkivat tai luovuttavat työssä käytettäviksi koneita, laitteita tai aineita

a) hankkivat varmuuden, siinä määrin kuin se on käytännössä kohtuullisesti ottaen mahdollista, siitä, etteivät koneet, laitteet ja aineet aiheuta vaaraa niitä asianmukaisesti käyttävien henkilöiden turvallisuudelle ja terveydelle;

b) antavat tietoja koneiden ja laitteiden oikeasta asentamisesta ja käytöstä ja aineiden oikeasta käytöstä, koneisiin ja laitteisiin liittyvistä vaaroista sekä kemiallisten aineiden ja fysikaalisten ja biologisten tekijöiden tai tuotteiden vaarallisista ominaisuuksista ja ohjeita siitä, kuinka tiedossa olevat vaarat ovat välttävissä;

c) suorittavat tutkimuksia ja tutkimustyötä tai muuten jatkuvasti seuraavat tieteellistä ja teknistä kehitystä voidakseen noudattaa tämän artiklan a) ja b) kohtien velvoituksia.

13 artikla

Työntekijän, joka on keskeyttänyt työskentelynsä tilanteessa, jonka hänellä on kohtuullinen syy uskoa vakavasti vaarantavan henkeään tai terveyttään, tulee maan olosuhteiden ja käytännön mukaan olla suojattu epäasiallisilta seuraamuksilta.

14 artikla

On ryhdyttävä toimenpiteisiin, joilla edistetään maan olosuhteisiin ja käytäntöön soveltuvalla tavalla työturvallisuus- ja -terveellisyys sekä työympäristöasioiden sisällyttämistä kaikkien tasojen koulutusohjelmiin, myös korkeampaan tekniseen, lääketieteelliseen ja ammatilliseen opetukseen, niin että kaikkien työntekijöiden koulutustarve saadaan tyydytetyksi.

15 artikla

1. Tämän yleissopimuksen 4 artiklassa mainitun toimintapolitiikan ja sen soveltamistoimenpiteiden yhtenäistämiseksi tulee kunkin jäsenvaltion, neuvoteltuaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa edustavimpien työnantaja-

Article 12

Measures shall be taken, in accordance with national law and practice, with a view to ensuring that those who design, manufacture, import, provide or transfer machinery, equipment or substances for occupational use—

a) satisfy themselves that, so far as is reasonably practicable, the machinery, equipment or substance does not entail dangers for the safety and health of those using it correctly;

b) make available information concerning the correct installation and use of machinery and equipment and the correct use of substances, and information on hazards of machinery and equipment and dangerous properties of chemical substances and physical and biological agents or products, as well as instructions on how known hazards are to be avoided;

c) undertake studies and research or otherwise keep abreast of the scientific and technical knowledge necessary to comply with subparagraphs a) and b) of this Article.

Article 13

A worker who has removed himself from a work situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health shall be protected from undue consequences in accordance with national conditions and practice.

Article 14

Measures shall be taken with a view to promoting, in a manner appropriate to national conditions and practice, the inclusion of questions of occupational safety and health and the working environment at all levels of education and training, including higher technical, medical and professional education, in a manner meeting the training needs of all workers.

Article 15

1. With a view to ensuring the coherence of the policy referred to in Article 4 of this Convention and of measures for its application, each Member shall, after consultation at the earliest possible stage with the most represen-

työntekijäjärjestöjen kanssa, ryhtyä maan olosuhteiden ja käytännön kannalta sopiviin järjestelyihin, joilla yhteensovitetään niiden eri viranomaisten ja yhteisöjen toiminta, joiden tehtävänä on panna täytäntöön tämän yleissopimuksen II ja III osa.

2. Milloin olosuhteet sitä edellyttävät ja maan olosuhteet ja noudatettu käytäntö sen sallivat, mainittuihin järjestelyihin tulee kuulua keskuselimen perustaminen.

IV osa

Toiminta yritystasolla

16 artikla

1. Työnantajien velvollisuus on varmistaa siinä määrin kuin se kohtuudella on mahdollista, että heidän valvontansa alaiset työpaikat, koneet, laitteet ja työmenetelmät ovat turvalliset eivätkä vaaranna työntekijöiden terveyttä.

2. Työnantajien velvollisuus on varmistaa siinä määrin kuin se kohtuudella on mahdollista, että heidän valvonnassaan olevat kemialliset, fysikaaliset ja biologiset aineet ja tekijät eivät vaaranna terveyttä silloin kun asianmukaisiin suojatoimenpiteisiin on ryhdytty.

3. Työnantajien velvollisuus on hankkia työntekijöille, mikäli tarpeellista, asianmukainen suoja-asu ja suojavarusteet tapaturmavaarojen tai niiden terveydelle vahingollisten seurausten estämiseksi siinä määrin kuin se kohtuudella on mahdollista.

17 artikla

Milloin kaksi tai useampia yrityksiä toimii samanaikaisesti samalla työpaikalla, niiden tulee olla yhteistyössä sovellettaessa tämän yleissopimuksen määräyksiä.

18 artikla

Työnantajien velvollisuus on huolehtia, milloin se on tarpeen, toimenpiteistä, mukaanlukien riittävät ensiapujärjestelyt, joihin on ryhdyttävä hätätilanteessa ja tapaturman satuessa.

tative organisations of employers and workers, and with other bodies as appropriate, make arrangements appropriate to national conditions and practice to ensure the necessary co-ordination between various authorities and bodies called upon to give effect to Parts II and III of this Convention.

2. Whenever circumstances so require and national conditions and practice permit, these arrangements shall include the establishment of a central body.

Part IV

Action at the Level of the Undertaking

Article 16

1. Employers shall be required to ensure that, so far as is reasonably practicable, the workplaces, machinery, equipment and processes under their control are safe and without risk to health.

2. Employers shall be required to ensure that, so far as is reasonably practicable, the chemical, physical and biological substances and agents under their control are without risk to health when the appropriate measures of protection are taken.

3. Employers shall be required to provide, where necessary, adequate protective clothing and protective equipment to prevent, so far as is reasonably practicable, risk of accidents or of adverse effects on health.

Article 17

Whenever two or more undertakings engage in activities simultaneously at one workplace, they shall collaborate in applying the requirements of this Convention.

Article 18

Employers shall be required to provide, where necessary, for measures to deal with emergencies and accidents, including adequate first-aid arrangements.

19 artikla

Yrityksessä on ryhdyttävä järjestelyihin, joiden mukaisesti

a) työntekijät työssään osaltaan auttavat työnantajaa täyttämään hänelle kuuluvat velvoitukset;

b) yrityksen työntekijöiden edustajat toimivat yhteistyössä työnantajan kanssa työturvallisuutta ja terveyttä koskevista asioista;

c) yrityksen työntekijöiden edustajille annetaan riittävästi tietoja toimenpiteistä, joihin työnantaja on ryhtynyt turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi; edustajat voivat kysyä edustavien järjestöjensä mielipidettä saamistaan tiedoista sillä ehdolla, etteivät paljasta liikesalaisuuksia;

d) yrityksen työntekijöille ja heidän edustajilleen annetaan asianmukaista koulutusta työturvallisuutta ja työn terveellisyttä koskevista asioista;

e) yrityksen työntekijät tai heidän edustajansa, ja tapauksesta riippuen, heitä edustavat järjestöt oikeutetaan maan lainsäädännön ja käytännön mukaisesti tutkimaan kaikkia työturvallisuus- ja terveystarkkoituksia, ja työnantaja tiedustelee heidän kantaansa niihin; tässä tarkoituksessa voidaan käyttää apuna ulkopuolisia teknisiä neuvonantajia jos siitä yhteisesti sovitaan;

f) työntekijä heti ilmoittaa lähimmälle esimiehelleen tilanteen, jonka hänellä on kohtuullinen syy uskoa välittömästi ja vakavasti uhkaavan henkeään tai terveyttään; kunnes työnantaja on, tapauksesta riippuen, ryhtynyt tilanteen korjaamiseksi tarvittaviin toimenpiteisiin, hän ei voi vaatia työntekijöitä ryhtymään uudelleen työhön tilanteessa, jossa on yhä olemassa henkeä tai terveyttä välittömästi ja vakavasti uhkaava vaara.

20 artikla

Johdon ja työntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa välisellä yhteistyöllä tulee olla keskeinen asema yleissopimuksen 16—19 artiklojen mukaisissa organisaatio- ja muissa toimenpiteissä.

21 artikla

Työturvallisuutta ja työn terveellisyttä koskevat toimenpiteet eivät saa aiheuttaa kustannuksia työntekijöille.

Article 19

There shall be arrangements at the level of the undertaking under which—

a) workers, in the course of performing their work, co-operate in the fulfilment by their employer of the obligations placed upon him;

b) representatives of workers in the undertaking co-operate with the employer in the field of occupational safety and health;

c) representatives of workers in an undertaking are given adequate information on measures taken by the employer to secure occupational safety and health and may consult their representative organisations about such information provided they do not disclose commercial secrets;

d) workers and their representatives in the undertaking are given appropriate training in occupational safety and health;

e) workers or their representatives and, as the case may be, their representative organisations in an undertaking, in accordance with national law and practice, are enabled to enquire into, and are consulted by the employer on, all aspects of occupational safety and health associated with their work; for this purpose technical advisers may, by mutual agreement, be brought in from outside the undertaking;

f) a worker reports forthwith to his immediate supervisor any situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health; until the employer has taken remedial action, if necessary, the employer cannot require workers to return to a work situation where there is continuing imminent and serious danger to life or health.

Article 20

Co-operation between management and workers and/or their representatives within the undertaking shall be an essential element of organisational and other measures taken in pursuance of Articles 16 to 19 of this Convention.

Article 21

Occupational safety and health measures shall not involve any expenditure for the workers.

V osa

Loppumääräykset

22 artikla

Tällä yleissopimuksella ei muuteta mitään aikaisemmin tehtyä työtä koskevaa kansainvälistä yleissopimusta tai suositusta.

23 artikla

Tämän yleissopimuksen virallisista ratifioinneista on rekisteröintiä varten lähetettävä ilmoitus Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle.

24 artikla

1. Tämä yleissopimus sitoo vain niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifioinnit pääjohtaja on rekisteröinyt.

2. Yleissopimus tulee voimaan 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifioinnit.

3. Sen jälkeen tämä yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity.

25 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jona sopimus ensiksi tuli voimaan, sanoa sen irti kirjelmällä, joka lähetetään Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäväksi. Irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

2. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä momentissa mainitun kymmenen vuoden määräajan päättymisestä käytä tässä artiklassa määrättyä irtisanomisoikeutta, on sidottu sopimukseen uudeksi kymmenvuotiskaudeksi ja voi sen jälkeen sanoa irti sopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä tässä artiklassa määrättyin ehdoin.

26 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Kansainvälisen työjärjestön kai-

Part V

Final Provisions

Article 22

This Convention does not revise any international labour Conventions or Recommendations.

Article 23

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

Article 24

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 25

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 26

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

kille jäsenvaltioille tieto kaikista järjestön jäsenvaltioiden hänelle ilmoittamista ratifioinneista ja irtisanomisista.

2. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen hänelle ilmoitetun ratifioinnin rekisteröimisestä pääjohtajan tulee kiinnittää järjestön jäsenvaltioiden huomio yleissopimuksen voimaantulopäivään.

27 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava kaikista edellisten artiklojen mukaisesti rekisteröimistään ratifioinneista ja irtisanomisista Yhdistyneiden Kansakuntien pääsihteerille täydelliset tiedot Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaista rekisteröintiä varten.

28 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo tarpeelliseksi, annettava yleiselle konferenssille tämän yleissopimuksen soveltamista koskeva selostus sekä tutkittava onko aihetta ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys sopimuksen täydellisestä tai osittaisesta muuttamisesta.

29 artikla

1. Mikäli konferenssi hyväksyy uuden yleissopimuksen, joka kokonaan tai osittain muuttaa tämän yleissopimuksen, eikä uusi yleissopimus määrää toisin, niin

a) kun jäsenvaltio ratifioi uuden muutetun yleissopimuksen, aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanominen 25 artiklan määräyksistä riippumatta uuden muutetun yleissopimuksen tullessa voimaan;

b) uuden muutetun yleissopimuksen tultua voimaan eivät jäsenvaltiot enää voi ratifioida tätä yleissopimusta.

2. Tämä yleissopimus jää kuitenkin voimaan nykyisen muotoisena ja sisältöisenä niiden jäsenvaltioiden osalta, jotka ovat sen ratifioineet mutta eivät ole ratifioineet muutettua yleissopimusta.

International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

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

Article 27

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 28

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 29

1. Should the Conference adopt a new 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 25 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.

30 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskankieliset tekstit ovat kumpikin yhtä todistusvoimaiset.

Article 30

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

(Suomennos)

Suositus (n:o 164), joka koskee työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 3 päivänä kesäkuuta 1981 67. istuntokautensa,

päätettyään hyväksyä eräitä työntekijöiden turvallisuutta, terveysoloja ja työympäristöä koskevia ehdotuksia, mikä asia on kuudentena kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, ja

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon täydentämään työturvallisuutta ja -terveyttä koskevaa yleissopimusta, 1981,

hyväksyy tänä 22 päivänä kesäkuuta 1981 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on työturvallisuutta ja -terveyttä koskeva suositus, 1981:

I. Soveltamisala ja määritelmät

1. (1) Työturvallisuutta ja -terveyttä koskevan yleissopimuksen, 1981, (jota alempana nimitetään yleissopimukseksi) ja tämän suosituksen määräyksiä olisi sovellettava siinä laajuudessa kuin on mahdollista kaikkiin taloudellisen toiminnan aloihin ja kaikkiin työntekijäryhmiin.

(2) Olisi ryhdyttävä tarpeellisiin ja käytännössä mahdollisiin toimenpiteisiin, että varmistettaisiin itsenäisille yrittäjille yleissopimuksessa ja tässä suosituksessa määrättyä suojelua vastaava suojelu.

2. Tässä suosituksessa tarkoitetaan

Recommendation (No. 164) concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June 1981, and

Having decided upon adoption of certain proposals with regard to safety and health and the working environment, which is the sixth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Occupational Safety and Health Convention, 1981,

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Recommendation, which may be cited as the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981:

I. Scope and Definitions

1. 1) To the greatest extent possible, the provisions of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (hereinafter referred to as "the Convention") and of this Recommendation should be applied to all branches of economic activity and to all categories of workers.

2) Provision should be made for such measures as may be necessary and practicable to give self-employed persons protection analogous to that provided for in the Convention and in this Recommendation.

2. For the purpose of this Recommendation—

a) käsite "taloudellisen toiminnan alat" kaikkia aloja, myös julkista sektoria, joilla on toisen palveluksessa olevia henkilöitä työssä;

b) käsite "työntekijät" kaikkia toisen palveluksessa olevia henkilöitä, myös julkisen sektorin työntekijöitä;

c) käsite "työpaikka" kaikkia paikkoja, joissa työntekijät työnsä vuoksi joutuvat oleskelemaan tai joihin he joutuvat menemään ja jotka ovat työnantajan välittömässä tai välillisessä valvonnassa;

d) käsite "säädökset" kaikkia määräyksiä, jotka asianomainen viranomainen tai viranomaiset on vahvistanut;

e) käsite "terveys" työn yhteydessä ei vain sairauden tai vamman puuttumista vaan myös muita fyysisiä ja henkisiä terveyteen vaikuttavia tekijöitä, jotka liittyvät suoraan työpaikan turvallisuuteen ja terveysoloihin.

a) the term "branches of economic activity" covers all branches in which workers are employed, including the public service;

b) the term "workers" covers all employed persons, including public employees;

c) the term "workplace" covers all places where workers need to be or to go by reason of their work and which are under the direct or indirect control of the employer;

d) the term "regulations" covers all provisions given force of law by the competent authority or authorities;

e) the term "health", in relation to work, indicates not merely the absence of disease or infirmity; it also includes the physical and mental elements affecting health which are directly related to safety and hygiene at work.

II. Tekniset toiminnanalat

3. Ottaen huomioon taloudellisen toiminnan alojen ja työtehtävien erilaisuuden sekä periaatteen, jonka mukaan vaarat on ensisijaisesti poistettava niiden alkulähteellä, olisi ryhdyttävä yleissopimuksen 4 artiklassa mainitun toimintapolitiikan mukaisesti toimenpiteisiin varsinkin seuraavilla aloilla:

a) työpaikkojen ja niiden tulo- ja poistumisten suunnittelu, sijoittelu, rakenteelliset ominaisuudet, asentaminen, kunnossapito, korjaus ja niihin tehtävät muutokset;

b) työpaikkojen valaistus, tuuletus, järjestys ja puhtaus;

c) työpaikkojen lämpötila, kosteus ja ilman kierto;

d) vaaran mahdollisuuden sisältävien koneiden ja laitteiden suunnittelu, rakentaminen, käyttö, kunnossapito, testaaminen ja tarkastus ja, jos on asianmukaista, niiden hyväksyminen ja luovutus;

e) työolosuhteista johtuvan, terveydelle vahingollisen fyysisen tai henkisen paineen ehkäiseminen;

f) taakkojen ja tarveaineiden käsittely, pinominen ja varastoiminen käsin tai koneellisesti;

g) sähkön käyttö;

h) vaarallisten aineiden ja tekijöiden valmistus, pakkaus, merkintä, kuljetus, varastointi ja käyttö, niiden jätteiden ja jäämien hävittämi-

II. Technical Fields of Action

3. As appropriate for different branches of economic activity and different types of work and taking into account the principle of giving priority to eliminating hazards at their source, measures should be taken in pursuance of the policy referred to in Article 4 of the Convention, in particular in the following fields:

a) design, siting, structural features, installation, maintenance, repair and alteration of workplaces and means of access thereto and egress therefrom;

b) lighting, ventilation, order and cleanliness of workplaces;

c) temperature, humidity and movement of air in the workplace;

d) design, construction, use, maintenance, testing and inspection of machinery and equipment liable to present hazards and, as appropriate, their approval and transfer;

e) prevention of harmful physical or mental stress due to conditions of work;

f) handling, stacking and storage of loads and materials, manually or mechanically;

g) use of electricity;

h) manufacture, packing, labelling, transport, storage and use of dangerous substances and agents, disposal of their wastes and residues,

nen ja, jos on asianmukaista, niiden korvaaminen muilla aineilla tai tekijöillä, jotka ovat vaarattomia tai eivät ole yhtä vaarallisia;

- i) säteilysuojaus;
- j) melusta tai värinästä johtuvien terveydellisten vaarojen torjuminen, niiden pitäminen määrättyissä rajoissa ja niiltä suojaaminen;
- k) työpaikkojen ilmapiirin ja muiden ympäristötekijöiden tarkkailu;
- l) korkeasta tai matalasta ilmanpaineesta aiheutuvien vaarojen torjuminen ja niiden pitäminen määrättyissä rajoissa;
- m) tulipalojen ja räjähdysten ehkäiseminen ja toimenpiteet, joihin on ryhdyttävä tulipalon tai räjähdysen sattuessa;
- n) henkilökohtaisten suojalaitteiden ja -vaatteiden suunnittelu, valmistus, hankinta, käyttö, kunnossapito ja testaaminen;
- o) saniteettilaitteet, peseytymistilat, pukuhuoneet, juomaveden saanti ja muut työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvät huoltojärjestelyt;
- p) ensiapu;
- q) toimintasuunnitelmien laatiminen hätätilanteen varalta;
- r) työntekijöiden terveyden tarkkailu.

and, as appropriate, their replacement by other substances or agents which are not dangerous or which are less dangerous;

- i) radiation protection;
- j) prevention and control of, and protection against, occupational hazards due to noise and vibration;
- k) control of the atmosphere and other ambient factors of workplaces;
- l) prevention and control of hazards due to high and low barometric pressures;
- m) prevention of fires and explosions and measures to be taken in case of fire or explosion;
- n) design, manufacture, supply, use, maintenance and testing of personal protective equipment and protective clothing;
- o) sanitary installations, washing facilities, facilities for changing and storing clothes, supply of drinking water, and any other welfare facilities connected with occupational safety and health;
- p) first-aid treatment;
- q) establishment of emergency plans;
- r) supervision of the health of workers.

III. Toiminta kansallisella tasolla

4. Toteuttaakseen yleissopimuksen 4 artiklassa mainitun toimintapolitiikan ja ottaen huomioon edellä 3 kohdassa luetellut tekniset toiminnanalat asianomaisen viranomaisen tai viranomaisten tulisi

- a) julkaista tai hyväksyä työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskevia säädöksiä, ohjekokoelmia tai muita asianmukaisia määräyksiä ja ottaa tällöin huomioon turvallisuuden ja terveyden ja toisaalta työajan ja lepoaukojen välinen yhteys;
- b) aika ajoin tarkistaa työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskevat lainsäädökset sekä edellä a) alakohdan mukaisesti julkaistut tai hyväksytyt määräykset ja tutkia niitä tieteessä ja teknologiassa saatujen kokemusten ja tapahtuneen edistyksen näkökulmasta;

III. Action at the National Level

4. With a view to giving effect to the policy referred to in Article 4 of the Convention, and taking account of the technical fields of action listed in Paragraph 3 of this Recommendation, the competent authority or authorities in each country should—

- a) issue or approve regulations, codes of practice or other suitable provisions on occupational safety and health and the working environment, account being taken of the links existing between safety and health, on the one hand, and hours of work and rest breaks, on the other;
- b) from time to time review legislative enactments concerning occupational safety and health and the working environment, and provisions issued or approved in pursuance of clause a) of this Paragraph, in the light of experience and advances in science and technology;

c) suorittaa tai edistää tutkimuksia ja tutkimustyötä, jolla pyritään tunnistamaan vaarat ja löytämään tehokkaat keinot niiden torjumiseksi;

d) antaa sopivalla tavalla tietoja ja neuvoja työnantajille ja työntekijöille ja edistää tai helpottaa yhteistyötä heidän sekä heidän järjestöjensä välillä, että voitaisiin poistaa vaarat tai vähentää niitä siinä määrin kuin se on käytännössä mahdollista. Jos on asianmukaista, olisi järjestettävä siirtotyöläisille erityinen koulutusohjelma, jossa opetus tapahtuu heidän äidinkielellään;

e) suunnitella erityisiä toimenpiteitä suur- onnettomuuksien estämiseksi ja yhteensovittaa ja yhtenäistää eri tasoilla suoritettavat toimenpiteet, erityisesti teollisuusalueilla, joille on keskittynyt yrityksiä, joiden toimintaan sisältyy suuria potentiaalisia vaaroja työntekijöille ja ympäristössä asuvalle väestölle;

f) varmistaa hyvä yhteydenpito Kansainvälisen työjärjestön puitteissa perustettuun kansainväliseen työturvallisuus- ja terveysvaarojen varoitusjärjestelmään;

g) huolehtia tarkoituksenmukaisista vammaisia työntekijöitä koskevista toimenpiteistä.

5. Yleissopimuksen 9 artiklan 1 momentissa määrättyssä tarkastusjärjestelmässä olisi pidettävä ohjeena ammattientarkastussopimuksen, 1974, ja ammattientarkastussopimuksen (maatalous), 1969, määräyksiä tuottamatta haittaa niille velvoituksille, joita on nämä sopimukset ratifioineilla jäsenvaltioilla.

6. Milloin on asianmukaista, tulisi asianomaisen viranomaisen tai viranomaisten neuvotellen asianomaisten edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, edistää työoloja koskevista asioista yleissopimuksen 4 artiklassa mainitun politiikan mukaisiin toimenpiteisiin ryhtymistä.

7. Yleissopimuksen 15 artiklassa mainittujen järjestelyjen päätarkoituksena tulisi olla

a) panna täytäntöön yleissopimuksen 4 ja 7 artiklojen määräykset;

b) yhteensovittaa niiden tehtävien hoito, jotka kuuluvat asianomaiselle viranomaiselle tai viranomaisille yleissopimuksen 11 artiklan ja tämän suosituksen 4 kohdan mukaisesti;

c) undertake or promote studies and research to identify hazards and find means of overcoming them;

d) provide information and advice, in an appropriate manner, to employers and workers and promote or facilitate co-operation between them and their organisations, with a view to eliminating hazards or reducing them as far as practicable; where appropriate, a special training programme for migrant workers in their mother tongue should be provided;

e) provide specific measures to prevent catastrophes, and co-ordinate and make coherent the actions to be taken at different levels, particularly in industrial zones where undertakings with high potential risks for workers and the surrounding population are situated;

f) secure good liaison with the International Occupational Safety and Health Hazard Alert System set up within the framework of the International Labour Organisation;

g) provide appropriate measures for handicapped workers.

5. The system of inspection provided for in paragraph 1 of Article 9 of the Convention should be guided by the provisions of the Labour Inspection Convention, 1947, and the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969, without prejudice to the obligations thereunder of Members which have ratified these instruments.

6. As appropriate, the competent authority or authorities should, in consultation with the representative organisations of employers and workers concerned, promote measures in the field of conditions of work consistent with the policy referred to in Article 4 of the Convention.

7. The main purposes of the arrangements referred to in Article 15 of the Convention should be to—

a) implement the requirements of Articles 4 and 7 of the Convention;

b) co-ordinate the exercise of the functions assigned to the competent authority or authorities in pursuance of Article 11 of the Convention and Paragraph 4 of this Recommendation;

c) yhteensovittaa työturvallisuus-, -terveys- ja työympäristöasioissa kansallisella, alueellisella tai paikallisella tasolla tapahtuva toiminta, jota harjoittavat julkiset viranomaiset, työnantajat ja heidän järjestönsä, työntekijöiden järjestöt ja edustajat sekä muut yhteisöt ja henkilöt, joita asia koskee;

d) edistää mielipiteiden, tietojen ja kokemusten vaihtoa kansallisella tasolla tai yksittäisen elinkeinon tai taloudellisen toiminnanalan puitteissa.

8. Olisi aikaansaattava läheinen yhteistyö julkisten viranomaisten ja edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sekä muiden yhteisöjen, joita asia koskee, välille, kun muotoillaan ja toteutetaan yleissopimuksen 4 artiklassa mainittua toimintapolitiikkaa.

9. Yleissopimuksen 7 artiklassa mainitun uudelleentarkastamisen tulisi kohdistua erityisesti suurimmassa vaarassa olevien työntekijöiden, esimerkiksi vammaisten työntekijöiden, olosuhteisiin.

IV. Toiminta yritystasolla

10. Työnantajien velvollisuuksiin yleissopimuksen 16 artiklassa määrätyn päämäärän saavuttamiseksi saattaisi kuulua, huomioon ottaen taloudellisen toiminnan alojen ja työtehtävien erilaisuuden,

a) järjestää ja pitää kunnossa sellaiset työpaikat, koneet ja laitteet ja käyttää sellaisia työmenetelmiä, jotka ovat niin turvallisia ja vaarattomia työntekijöiden terveydelle, kuin on kohtuudella mahdollista;

b) antaa tarvittavat ohjeet ja koulutus huomioon ottaen eri työntekijäryhmien tehtävät ja kyvyt;

c) varmistaa, että valvotaan riittävästi työsuorituksia, työskentelytapoja sekä työturvallisuus- ja -terveystoimenpiteiden soveltamista;

d) suorittaa organisaatiota koskevia järjestelyjä työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskevissa asioissa ja sovittaa järjestelyt yrityksen kokoa ja sen toimintaa vastaaviksi;

e) aiheuttamatta kustannuksia työntekijöille hankkia heille asianmukaiset henkilökohtaiset suojavaatteet ja -välineet, joita kohtuudella voidaan vaatia, silloin kun vaaroja ei voida muulla tavoin torjua tai pitää hallinnassa;

c) co-ordinate activities in the field of occupational safety and health and the working environment which are exercised nationally, regionally or locally, by public authorities, by employers and their organisations, by workers' organisations and representatives, and by other persons or bodies concerned;

d) promote exchanges of views, information and experience at the national level, at the level of an industry or that of a branch of economic activity.

8. There should be close co-operation between public authorities and representative employers' and workers' organisations, as well as other bodies concerned in measures for the formulation and application of the policy referred to in Article 4 of the Convention.

9. The review referred to in Article 7 of the Convention should cover in particular the situation of the most vulnerable workers, for example, the handicapped.

IV. Action at the Level of the Undertaking

10. The obligations placed upon employers with a view to achieving the objective set forth in Article 16 of the Convention might include, as appropriate for different branches of economic activity and different types of work, the following:

a) to provide and maintain workplaces, machinery and equipment, and use work methods, which are as safe and without risk to health as is reasonably practicable;

b) to give necessary instructions and training, taking account of the functions and capacities of different categories of workers;

c) to provide adequate supervision of work, of work practices and of application and use of occupational safety and health measures;

d) to institute organisational arrangements regarding occupational safety and health and the working environment adapted to the size of the undertaking and the nature of its activities;

e) to provide, without any cost to the worker, adequate personal protective clothing and equipment which are reasonably necessary when hazards cannot be otherwise prevented or controlled;

f) varmistaa, ettei työn organisaatio, erityisesti työaikaa ja lepotaukoja koskeva, vaikuta vahingollisesti työturvallisuuteen ja -terveyteen;

g) ryhtyä kaikkiin kohtuuden rajoissa mahdollisiin toimenpiteisiin liiallisen fyysisen ja henkisen rasituksen välttämiseksi;

h) suorittaa tutkimuksia ja tutkimustyötä tai seurata muuten jatkuvasti tieteellistä ja teknistä kehitystä, jonka tunteminen on välttämätön edellä olevien kohtien noudattamiseksi.

11. Milloin kaksi tai useampia yrityksiä toimii samanaikaisesti samalla työpaikalla, niiden tulisi olla yhteistyössä sovellettaessa työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskevia määräyksiä, edellyttäen ettei yhteistyö kuitenkaan saa vaikuttaa haitallisesti kunkin yrityksen vastuuseen omien työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta. Jos katsotaan asianmukaiseksi, tulisi asianomaisen viranomaisen tai viranomaisten määrätä yleiset menettelytavat tällaiselle yhteistyölle.

12. (1) Yleissopimuksen 20 artiklassa mainittuihin yhteistyötä helpottaviin toimenpiteisiin tulisi kuulua, milloin on asianmukaista ja tarpeellista, työntekijäin turvallisuusvaltuutettujen nimittäminen, työntekijäin työturvallisuus- ja terveystoimikuntien, ja/tai yhteisten työturvallisuus- ja terveystoimikuntien asettaminen kansallisen käytännön mukaisesti; yhteisissä työturvallisuus- ja terveystoimikunnissa työntekijöillä tulisi olla ainakin yhtä suuri edustus kuin työnantajalla.

(2) Työntekijöiden turvallisuusvaltuutettujen, työntekijöiden turvallisuus- ja terveystoimikuntien ja yhteisten turvallisuus- ja terveystoimikuntien tai, mikäli on asianmukaista, muiden työntekijäin edustajien

a) tulisi saada riittävästi tietoja turvallisuus- ja terveysasioista, tulisi voida tutkia turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavia tekijöitä, ja heitä olisi rohkaistava ehdottamaan toimenpiteitä näissä asioissa;

b) mielipidettä olisi kysyttävä, kun suunnitellaan huomattavia työturvallisuus- ja terveystoimenpiteitä tai ennen kuin niihin ryhdytään, ja heidän olisi koettava saada työntekijät kannattamaan ko. toimenpiteitä;

c) mielipidettä olisi kysyttävä, kun suunnitellaan sellaisia muutoksia työmenetelmiin, työn sisältöön tai työn organisaatioon, jotka saattavat vaikuttaa työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen;

f) to ensure that work organisation, particularly with respect to hours of work and rest breaks, does not adversely affect occupational safety and health;

g) to take all reasonably practicable measures with a view to eliminating excessive physical and mental fatigue;

h) to undertake studies and research or otherwise keep abreast of the scientific and technical knowledge necessary to comply with the foregoing clauses.

11. Whenever two or more undertakings engage in activities simultaneously at one workplace, they should collaborate in applying the provisions regarding occupational safety and health and the working environment, without prejudice to the responsibility of each undertaking for the health and safety of its employees. In appropriate cases, the competent authority or authorities should prescribe general procedures for this collaboration.

12. 1) The measures taken to facilitate the co-operation referred to in Article 20 of the Convention should include, where appropriate and necessary, the appointment, in accordance with national practice, of workers' safety delegates, of workers' safety and health committees, and/or of joint safety and health committees; in joint safety and health committees workers should have at least equal representation with employers' representatives.

2) Workers' safety delegates, workers' safety and health committees, and joint safety and health committees or, as appropriate, other workers' representatives should—

a) be given adequate information on safety and health matters, enabled to examine factors affecting safety and health, and encouraged to propose measures on the subject;

b) be consulted when major new safety and health measures are envisaged and before they are carried out, and seek to obtain the support of the workers for such measures;

c) be consulted in planning alterations of work processes, work content or organisation of work, which may have safety or health implications for the workers;

d) tulisi olla suojatut erottamiselta ja muilta heitä vahingoittavilta toimenpiteiltä, silloin kun he hoitavat työturvallisuus- ja terveystehtäviään työntekijäin edustajina tai turvallisuus- ja terveystoimikuntien jäseninä;

e) tulisi voida osallistua yrityksessä päätöksentekoprosessiin turvallisuutta ja terveyttä koskeissa asioissa;

f) tulisi päästä kaikkiin paikkoihin työpaikalla ja voida keskustella työntekijöiden kanssa turvallisuus- ja terveysasioista työaikana työpaikalla;

g) tulisi voida ottaa yhteys ammattientarkastajiin;

h) tulisi voida osallistua yrityksessä neuvotteluihin, joissa käsitellään työturvallisuus- ja terveysasioita;

i) tulisi saada kohtuullisesti aikaa palkallisen työajan puitteissa turvallisuutta ja terveyttä koskevien tehtäviensä hoitamiseen ja näihin liittyvän koulutuksen hankkimiseen;

j) tulisi voida käyttää asiantuntijoita saadakseen neuvoja turvallisuutta ja terveyttä koskeissa erityiskysymyksissä.

13. Milloin yrityksen toiminta vaatii ja sen kokoa ajatellen se on käytännössä mahdollista, olisi huolehdittava siitä, että

a) perustetaan työterveysosasto ja työturvallisuusosasto yritykseen joko yksin sitä varten tai yhteisesti useampia yrityksiä varten tai sovitetaan jonkin ulkopuolisen elimen kanssa näiden palvelujen hoitamisesta;

b) käytetään asiantuntijoita tarvittaessa neuvoja turvallisuutta ja terveyttä koskevilla erityiskysymyksissä tai valvottaessa toimenpiteitä, joihin on ryhdytty kysymysten ratkaisemiseksi.

14. Milloin yrityksen toiminta antaa aiheutta, työnantaja olisi velvoitettava kirjallisesti esittämään työturvallisuus- ja terveysasioita koskevat toimintaperiaatteensa ja toimenpiteensä sekä niiden mukaan määräytyvät eri vastualueet; tästä olisi tiedotettava työntekijöille käyttämällä kieltä, jota he vaikeuksitta ymmärtävät, tai muuta helposti ymmärrettävää tiedotustapaa.

15. (1) Työnantajat olisi velvoitettava säännöllisesti varmistumaan työturvallisuus- ja terveysnormien noudattamisesta esimerkiksi työympäristön tarkkailulla sekä toimeenpanemaan aika ajoin järjestelmällisiä turvallisuustarkastuksia.

d) be given protection from dismissal and other measures prejudicial to them while exercising their functions in the field of occupational safety and health as workers' representatives or as members of safety and health committees;

e) be able to contribute to the decision-making process at the level of the undertaking regarding matters of safety and health;

f) have access to all parts of the workplace and be able to communicate with the workers on safety and health matters during working hours at the workplace;

g) be free to contact labour inspectors;

h) be able to contribute to negotiations in the undertaking on occupational safety and health matters;

i) have reasonable time during paid working hours to exercise their safety and health functions and to receive training related to these functions;

j) have recourse to specialists to advise on particular safety and health problems.

13. As necessary in regard to the activities of the undertaking and practicable in regard to its size, provision should be made for—

a) the availability of an occupational health service and a safety service, within the undertaking, jointly with other undertakings, or under arrangements with an outside body;

b) recourse to specialists to advise on particular occupational safety or health problems or supervise the application of measures to meet them.

14. Employers should, where the nature of the operations in their undertakings warrants it, be required to set out in writing their policy and arrangements in the field of occupational safety and health, and the various responsibilities exercised under these arrangements, and to bring this information to the notice of every worker, in a language or medium the worker readily understands.

15. 1) Employers should be required to verify the implementation of applicable standards on occupational safety and health regularly, for instance by environmental monitoring, and to undertake systematic safety audits from time to time.

(2) Työnantajat olisi velvoitettava pitämään kirjaa sellaisista työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskevista tiedoista, jotka asianomainen viranomainen tai viranomaiset katsovat välttämättömiksi. Kirjaa voitaisiin pitää kaikista ilmoitusvelvollisuuden alaisista työtapaturmista ja terveydelle aiheutuvista vahingoista, joita sattuu työn aikana tai sen yhteydessä, lainsäädännön nojalla myönnettyistä luvista ja poikkeuksista ja niiden myöntämiseen mahdollisesti liitetystä ehdoista, yrityksen työntekijöiden terveystarkkailuun liittyvistä todistuksista ja tietyille aineille ja tekijöille altistamista koskevista tiedoista.

16. Yleissopimuksen 19 artiklassa määrätyillä järjestelyillä olisi pyrittävä varmistamaan, että työntekijät

a) huolehtivat asiallisesti omasta turvallisuudestaan ja muiden henkilöiden turvallisuudesta, joille heidän toimistaan tai laiminlyönneistään saattaa koitua vahingollisia seurauksia;

b) noudattavat omaa ja toisten turvallisuutta ja terveyttä koskevia ohjeita sekä turvallisuus- ja terveysasioissa määrättyjä menettelytapoja;

c) käyttävät turvalaitteita ja suojavälineitä oikealla tavalla eivätkä saata niitä epäkuntoon;

d) heti ilmoittavat lähimmälle esimiehelleen tilanteen, jonka heidän on syytä uskoa sisältävän vaaratilanteen, jota he eivät voi itse korjata;

e) ilmoittavat kaikki työaikana tai työn yhteydessä sattuneet tapaturmat tai terveydelle koituneet vahingot.

17. Työntekijälle ei saisi koitua haittaa siitä, että hän vilpittömässä mielessä on esittänyt valituksen tapauksessa, jossa hänen mielestään oli rikottu lainsäädöksiä tai jossa hänen mielestään työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskevissa työnantajan toimenpiteissä oli ollut vakavia puutteita.

V. Subde aikaisemmin hyväksytyihin kansainvälisiin, työtä koskeviin yleissopimuksiin ja suosituksiin

18. Tällä suosituksella ei muuteta mitään aikaisemmin hyväksyttyä kansainvälistä, työtä koskevaa suositusta.

19. (1) Yleissopimuksen 4 artiklassa mainittua toimintapolitiikkaa suunnitellessaan ja so-

2) Employers should be required to keep such records relevant to occupational safety and health and the working environment as are considered necessary by the competent authority or authorities; these might include records of all notifiable occupational accidents and injuries to health which arise in the course of or in connection with work, records of authorisations and exemptions under laws or regulations in the field and any conditions to which they may be subject, certificates relating to supervision of the health of workers in the undertaking, and data concerning exposure to specified substances and agents.

16. The arrangements provided for in Article 19 of the Convention should aim at ensuring that workers—

a) take reasonable care for their own safety and that of other persons who may be affected by their acts or omissions at work;

b) comply with instructions given for their own safety and health and those of others and with safety and health procedures;

c) use safety devices and protective equipment correctly and do not render them inoperative;

d) report forthwith to their immediate supervisor any situation which they have reason to believe could present a hazard and which they cannot themselves correct;

e) report any accident or injury to health which arises in the course of or in connection with work.

17. No measures prejudicial to a worker should be taken by reference to the fact that, in good faith, he complained of what he considered to be a breach of statutory requirements or a serious inadequacy in the measures taken by the employer in respect of occupational safety and health and the working environment.

V. Relations to Existing International Labour Conventions and Recommendations

18. This Recommendation does not revise any international labour Recommendation.

19. 1) In the development and application of the policy referred to in Article 4 of the

veltaessaan jäsenvaltioiden tulisi nojautua oheisessa liitteessä lueteltuihin kansainvälisiin työtä koskeviin sopimuksiin, mistä ei kuitenkaan saa seurata haittaa niiden yleissopimusten velvoitusten täyttämiseksi, jotka ne ovat ratifioineet.

(2) Kansainvälinen työkonferenssi voi muuttaa liitettä kahden kolmasosan enemmistöllä hyväksytyllä päätöksellä, jos tulevaisuudessa hyväksytään tai muutetaan jokin työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskeva yleissopimus tai suositus.

Convention and without prejudice to their obligations under Conventions they have ratified, Members should refer to the international labour Conventions and Recommendations listed in the Appendix.

2) The Appendix may be modified by the International Labour Conference, by a two-thirds majority, in connection with the future adoption or revision of any Convention or Recommendation in the field of safety and health and the working environment.

LIITE

Luettelo turvallisuutta, terveysoloja sekä työympäristöä koskevista asiakirjoista, jotka Kansainvälinen työkonferenssi on hyväksynyt vuoden 1919 jälkeen

Vuosi	Sopimus	Suositus
1921	13. Lyijyvalkoinen (Maalaustyöt)	
1929	27. Painon merkitseminen (Aluksilla kuljetettavat kollit)	
1937	62. Turvallisuusmääräykset (Rakennusteollisuus)	53. Turvallisuusmääräykset (Rakennusteollisuus)
1946	73. Lääkärintarkastukset (Merenkulkijat)	79. Nuorten henkilöiden lääkärintarkastukset
	77. Nuorten henkilöiden lääkärintarkastukset (Teollisuus)	
	78. Nuorten henkilöiden lääkärintarkastukset (Ei-teolliset alat)	
1947	81. Ammattientarkastus	81. Ammattientarkastus
		82. Ammattientarkastus (Kaivos- ja kuljetusyritykset)
1949	92. Laivaväen asunnot (Muutettu)	
1953		97. Työntekijöiden terveydensuojelu
1958		105. Alusten lääkekaapit
		106. Lääkärinneuvonta merellä
1959	113. Lääkärintarkastus (Kalastajat)	112. Työterveyshuolto
1960	115. Säteilysuojaus	114. Säteilysuojaus
1963	119. Koneiden varustaminen suojalaitteilla	118. Koneiden varustaminen suojalaitteilla
1964	120. Terveysolot (Kauppa ja toimistot)	120. Terveysolot (Kauppa ja toimistot)
	121. Työvammaetuuudet	121. Työvammaetuuudet
1965	124. Nuorten henkilöiden lääkärintarkastukset (Maanpinnanalaiset työt)	
1967	127. Taakan enimmäispaino	128. Taakan enimmäispaino
1969	129. Ammattientarkastus (Maatalous)	133. Ammattientarkastus (Maatalous)
1970	133. Laivaväen asunnot (Täydentävät määräykset)	140. Laivaväen asunnot (Ilmastointi)
		141. Laivaväen asunnot (Meluntorjunta)
	134. Tapaturmien torjunta (Merenkulkijat)	142. Tapaturmien torjunta (Merenkulkijat)
1971	136. Bentseeni	144. Bentseeni
1974	139. Työperäinen syöpä	147. Työperäinen syöpä
1977	148. Työympäristö (Ilman epäpuhtaudet, melu ja värinä)	156. Työympäristö (Ilman epäpuhtaudet, melu ja värinä)
1979	152. Työturvallisuus ja -terveys (Satamatyö)	160. Työturvallisuus ja -terveys (Satamatyö)

APPENDIX

List of instruments concerning occupational safety and health and
the working environment adopted by The International Labour
Conference since 1919

Year	Convention	Recommendation
1921	13. White Lead (Painting)	
1929	27. Marking of Weight (Packages Transported by Vessels)	
1937	62. Safety Provisions (Building)	53. Safety Provisions (Building)
1946	73. Medical Examinations (Seafarers)	79. Medical Examination of Young Persons
	77. Medical Examination of Young Persons (Industry)	
	78. Medical Examination of Young Persons (Non-industrial Occupations)	
1947	81. Labour Inspection	81. Labour Inspection 82. Labour Inspection (Mining and Transport)
1949	92. Accommodation of Crews (Revised)	
1953		97. Protection of Workers' Health
1958		105. Ships' Medicine Chests 106. Medical Advice at Sea
1959	113. Medical Examination (Fishermen)	112. Occupational Health Services
1960	115. Radiation Protection	114. Radiation Protection
1963	119. Guarding of Machinery	118. Guarding of Machinery
1964	120. Hygiene (Commerce and Offices)	120. Hygiene (Commerce and Offices)
	121. Employment Injury Benefits	121. Employment Injury Benefits
1965	124. Medical Examination of Young Persons (Underground Work)	
1967	127. Maximum Weight	128. Maximum Weight
1969	129. Labour Inspection (Agriculture)	133. Labour Inspection (Agriculture)
1970	133. Accommodation of Crews (Supplementary Provisions)	140. Crew Accommodation (Air Conditioning)
	134. Prevention of Accidents (Seafarers)	141. Crew Accommodation (Noise Control) 142. Prevention of Accidents (Seafarers)
1971	136. Benzene	144. Benzene
1974	139. Occupational Cancer	147. Occupational Cancer
1977	148. Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration)	156. Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration)
1979	152. Occupational Safety and Health (Dock Work)	160. Occupational Safety and Health (Dock Work)

(Suomennos)

Yleissopimus (n:o 156), joka koskee perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja nais-työntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 3 päivänä kesäkuuta 1981 67. istuntokautensa, ja

kiinnittäen huomiota Kansainvälisen työjärjestön päämääriä ja tavoitteita koskevaan Filadelfian julistukseen, jossa todetaan, että "kaikilla ihmisillä, riippumatta rodusta, uskonnosta tai sukupuolesta, on oikeus edistää aineellista hyvinvointiaan ja henkistä kehitystään vapaissa, ihmisarvoisissa, taloudellisesti turvallisissa ja samanlaiset mahdollisuudet tarjoavissa olosuh-teissa", ja

kiinnittäen huomiota naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskevan julistuksen ja päätöslauselman, joka koskee toimenpiteitä naistyöntekijöiden samanlaisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi, jotka Kansainvälinen työkonferenssi on hyväksynyt vuonna 1975, ehtoihin, ja

kiinnittäen huomiota sellaisten kansainvälisten, työtä koskevien sopimusten ja suositusten määräyksiin, joiden tarkoituksena on samanlaisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun turvaaminen mies- ja naistyöntekijöille, nimittäin samaa palkkaa koskevan sopimuksen ja suosituksen, 1951, sekä työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan yleissopimuksen ja suosituksen, 1958, ja inhimillisten voimavarojen kehittämissuosituksen, 1975, VIII osan määräyksiin, ja

palauttaen mieleen, että työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskeva yleissopimus, 1958, ei koske nimenomaan perheenhuoltovelvollisuuksista joh-

Convention (No. 156) concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June 1981, and

Noting the Declaration of Philadelphia concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation which recognises that "all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity", and

Noting the terms of the Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers and of the resolution concerning a plan of action with a view to promoting equality of opportunity and treatment for women workers, adopted by the International Labour Conference in 1975, and

Noting the provisions of international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, namely the Equal Remuneration Convention and Recommendation, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, and Part VIII of the Human Resources Development Recommendation, 1975, and

Recalling that the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, does not expressly cover distinctions made on the basis of fami-

tuvaa erottelua ja ollen sitä mieltä, että tätä kysymystä koskevat lisämääräykset ovat tarpeen, ja

kiinnittäen huomiota perhehuoltovelvollisuuksia omaavien naisten työssäoloa koskevan suosituksen, 1965, ehtoihin, ja ottaen huomioon ne muutokset, jotka ovat tapahtuneet sen hyväksymisen jälkeen, ja

todeten, että miesten ja naisten samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskevia asiakirjoja on hyväksytty myös Yhdistyneissä Kansakunnissa ja muissa erityisjärjestöissä, sekä palauttaen mieleen erityisesti YK:n sopimuksen vuodelta 1979, joka koskee naisten syrjinnän poistamista, johdannon 14 kohdan, jonka mukaan sopimusvaltiot ovat "tietoisia siitä, että miesten perinteellisen roolin samoin kuin naisten yhteiskunnallisen ja perheroolin muutos on tarpeen täyden tasa-arvon saavuttamiseksi miesten ja naisten välillä", ja

myöntäen, että perhehuoltovelvollisuuksia omaavien työntekijöiden ongelmat kuuluvat laajempiin perhettä ja yhteiskuntaa koskeviin kysymyksiin, jotka tulisi ottaa huomioon kansallisessa politiikassa, ja

myöntäen, että perhehuoltovelvollisuuksia omaaville mies- ja naistyöntekijöille samoin kuin näille työntekijöille ja muille työntekijöille on tarjottava samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu, ja

todeten, että monet kaikkia työntekijöitä koskevat ongelmat kasvavat, kun on kysymys perhehuoltovelvollisuuksia omaavista työntekijöistä, ja myöntäen, että viimeksi mainittujen työntekijöiden oloja on parannettava toimenpitein, jotka vastaavat heidän erityistarpeitaan, sekä toimenpitein, joiden tarkoituksena on parantaa yleensä työntekijöiden oloja, ja

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia, jotka koskevat erityisesti perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua, mikä kysymys on viidentenä kohtana istutokauden työjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

ly responsibilities, and considering that supplementary standards are necessary in this respect, and

Noting the terms of the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965, and considering the changes which have taken place since its adoption, and

Noting that instruments on equality of opportunity and treatment for men and women have also been adopted by the United Nations and other specialised agencies, and recalling, in particular, the fourteenth paragraph of the Preamble of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979, to the effect that States Parties are "aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and women", and

Recognising that the problems of workers with family responsibilities are aspects of wider issues regarding the family and society which should be taken into account in national policies, and

Recognising the need to create effective equality of opportunity and treatment as between men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers, and

Considering that many of the problems facing all workers are aggravated in the case of workers with family responsibilities and recognising the need to improve the conditions of the latter both by measures responding to their special needs and by measures designed to improve the conditions of workers in general, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities, which is the fifth item on the agenda of the session, and

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

hyväksyy tänä 23 päivänä kesäkuuta 1981 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on perheenhuoltovelvollisuuksia omaavia työntekijöitä koskeva yleissopimus, 1981:

1 artikla

1. Tämä yleissopimus koskee sellaisia mies- ja naistyöntekijöitä, joilla on velvollisuuksia huollettaviin lapsiinsa nähden, mikäli nämä velvollisuudet rajoittavat heidän mahdollisuuksiaan valmentautua työelämää varten, siirtyä tai osallistua siihen taikka edetä uralla.

2. Tämän yleissopimuksen määräyksiä sovelletaan myös niihin mies- ja naistyöntekijöihin, joilla on velvollisuuksia muihin sellaisiin läheisiin perheenjäseniin nähden, jotka selvästi tarvitsevat heidän huolenpitoaan tai tukeaan, mikäli nämä velvollisuudet rajoittavat heidän mahdollisuuksiaan valmentautua työelämää varten, siirtyä työelämään, osallistua siihen tai edetä uralla.

3. Tässä yleissopimuksessa käsite ”huollettava lapsi” ja käsite ”muu läheinen perheenjäsen, joka selvästi tarvitsee huolenpitoa tai tukea” tarkoittavat henkilöitä, jotka kussakin maassa tämän yleissopimuksen 9 artiklassa tarkoitettuin menetelmin määritellään näihin ryhmiin kuuluviksi.

4. Tämän artiklan 1 ja 2 momentissa tarkoitettuja työntekijöitä kutsutaan seuraavassa perheenhuoltovelvollisuuksia omaaviksi työntekijöiksi.

2 artikla

Tämä yleissopimus koskee kaikkia työelämän aloja ja kaikkia työntekijäryhmiä.

3 artikla

1. Jotta mies- ja naistyöntekijöille voitaisiin tarjota samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu, kunkin jäsenvaltion on kansallisessa politiikassaan pyrittävä siihen, että perhehuoltovelvollisuuksia omaavilla henkilöillä, jotka osallistuvat tai haluavat osallistua työelämään, on oikeus käydä työssä siten, että he eivät joudu syrjittyyn asemaan ja — siinä määrin kuin mahdollista — siten, että heidän työvelvollisuutensa ja perheenhuoltovelvollisuutensa eivät joudu ristiriitaan.

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Convention, which may be cited as the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981:

Article 1

1. This Convention applies to men and women workers with responsibilities in relation to their dependent children, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

2. The provisions of this Convention shall also be applied to men and women workers with responsibilities in relation to other members of their immediate family who clearly need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

3. For the purposes of this Convention, the terms ”dependent child” and ”other member of the immediate family who clearly needs care or support” mean persons defined as such in each country by one of the means referred to in Article 9 of this Convention.

4. The workers covered by virtue of paragraphs 1 and 2 of this Article are hereinafter referred to as ”workers with family responsibilities”.

Article 2

This Convention applies to all branches of economic activity and all categories of workers.

Article 3

1. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, each Member shall make it an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged or wish to engage in employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and, to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities.

2. Tämän artiklan 1 momentissa käsitteellä ”syrjintä” tarkoitetaan syrjintää työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä siinä merkityksessä kuin se määritellään työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan yleissopimuksen, 1958, 1 ja 5 artikloissa.

4 artikla

Jotta mies- ja naistyöntekijöille voitaisiin tarjota samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu, on ryhdyttävä kaikkiin kansallisten olosuhteiden ja mahdollisuuksien mukaisiin toimenpiteisiin, että

- a) perheenhuoltovelvollisuuksia omaavilla työntekijöillä olisi mahdollisuus käyttää oikeutaan valita vapaasti työpaikkansa; ja että
- b) heidän tarpeensa, sekä työehtojen että sosiaaliturvan suhteen, otettaisiin huomioon.

5 artikla

Tämän lisäksi on ryhdyttävä kaikkiin kansallisten olosuhteiden ja mahdollisuuksien mukaisiin toimenpiteisiin, että

- a) perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien työntekijöiden tarpeet otettaisiin huomioon yhteiskuntasuunnittelussa; ja että
- b) julkisia tai yksityisiä sosiaalipalveluja, kuten esim. lastenhoito- ja perhepalveluja sekä järjestelyjä, kehitettäisiin tai edistettäisiin.

6 artikla

Kunkin maan asianomaisten viranomaisten ja elinten on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin sellaisen tiedon ja koulutuksen edistämiseksi, jotka edistävät mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskevan periaatteen ja perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien työntekijöiden ongelmien laajempaa ymmärtämistä, sekä sellaisen yleisen mielipiteen luomiseksi, joka edistää näiden ongelmien ratkaisemista.

7 artikla

On ryhdyttävä kaikkiin kansallisten olosuhteiden ja mahdollisuuksien mukaisiin toimenpiteisiin, ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta koskevat toimenpiteet mukaan lukien, jotta perheenhuoltovelvollisuuksia omaavilla työntekijöillä olisi mahdollisuus liittyä

2. For the purposes of paragraph 1 of this Article, the term ”discrimination” means discrimination in employment and occupation as defined by Articles 1 and 5 of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

Article 4

With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, all measures compatible with national conditions and possibilities shall be taken—

- a) to enable workers with family responsibilities to exercise their right to free choice of employment; and
- b) to take account of their needs in terms and conditions of employment and in social security.

Article 5

All measures compatible with national conditions and possibilities shall further be taken—

- a) to take account of the needs of workers with family responsibilities in community planning; and
- b) to develop or promote community services, public or private, such as childcare and family services and facilities.

Article 6

The competent authorities and bodies in each country shall take appropriate measures to promote information and education which engender broader public understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities, as well as a climate of opinion conducive to overcoming these problems.

Article 7

All measures compatible with national conditions and possibilities, including measures in the field of vocational guidance and training, shall be taken to enable workers with family responsibilities to become and remain integrated in the labour force, as well as to re-enter

työvoimaan ja kuulua siihen sekä palata työvoiman piiriin perheenhuoltovelvollisuuksista aiheutuneen poissaolon jälkeen.

8 artikla

Perheenhuoltovelvollisuudet eivät sinänsä ole pätevä syy työsopimuksen irtisanomiselle.

9 artikla

Tämän yleissopimuksen määräyksiä voidaan soveltaa lainsäädännöllä, työehtosopimuksilla, työsäännöllä, välimiestuomioilla, tuomioistuinten päätöksillä tai yhdistämällä nämä menetelmät, taikka muulla kansallisen käytännön mukaisella ja, kansalliset olosuhteet huomioon ottaen, sopivalla tavalla.

10 artikla

1. Tämä yleissopimuksen määräyksiä voidaan tarpeen vaatiessa soveltaa asteittain, — ottaen huomioon kansalliset olosuhteet — edellyttäen, että yleissopimuksen toimeenpanemiseksi suoritettuja toimenpiteitä sovelletaan kaikkiin 1 artiklan 1 momentissa tarkoitettuihin työntekijöihin.

2. Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee ilmoittaa ensimmäisessä yleissopimuksen soveltamista koskevassa raportissaan, joka annetaan Kansainvälisen työjärjestön perussäännön nojalla, aikooko se ja missä määrin käyttää hyväkseen tämän artiklan 1 momentissa tarkoitettua mahdollisuutta, ja sen on myöhemmissä raporteissaan ilmoitettava missä määrin tämä yleissopimus on saatettu voimaan tai aiotaan saattaa voimaan.

11 artikla

Työnantaja- ja työntekijäjärjestöillä tulee olla oikeus osallistua kansallisten olosuhteiden ja kansallisen käytännön mukaisella tavalla sellaisen toimenpiteiden suunnitteluun ja soveltamiseen, joiden tarkoituksena on saattaa voimaan tämän sopimuksen määräykset.

12 artikla

Tämän yleissopimuksen virallisista ratifioinneista on rekisteröintiä varten lähetettävä ilmoitus Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle.

the labour force after an absence due to those responsibilities.

Article 8

Family responsibilities shall not, as such, constitute a valid reason for termination of employment.

Article 9

The provisions of this Convention may be applied by laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards, court decisions or a combination of these methods, or in any manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of national conditions.

Article 10

1. The provisions of this Convention may be applied by stages if necessary, account being taken of national conditions; Provided that such measures of implementation as are taken shall apply in any case to all the workers covered by Article 1, paragraph 1.

2. Each Member which ratifies this Convention shall indicate in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation in what respect, if any, it intends to make use of the faculty given by paragraph 1 of this Article, and shall state in subsequent reports the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in that respect.

Article 11

Employers' and workers' organisations shall have the right to participate, in a manner appropriate to national conditions and practice, in devising and applying measures designed to give effect to the provisions of this Convention.

Article 12

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

13 artikla

1. Tämä yleissopimus sitoo vain niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifioinnit pääjohtaja on rekisteröinyt.

2. Yleissopimus tulee voimaan 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifioinnit.

3. Sen jälkeen tämä yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity.

14 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jona sopimus ensiksi tuli voimaan, sanoa sen irti kirjelmällä, joka lähetetään Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäväksi. Irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

2. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä momentissa mainitun kymmenen vuoden määräajan päättymisestä käytä artiklassa määrättyä irtisanomisoikeutta, on sidottu sopimukseen uudeksi kymmenvuotiskaudeksi ja voi sen jälkeen sanoa irti sopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä tässä artiklassa määrättyin ehdoin.

15 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Kansainvälisen työjärjestön kaikille jäsenvaltioille tieto kaikista järjestön jäsenvaltioiden hänelle ilmoittamista ratifioinneista ja irtisanomisista.

2. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen hänelle ilmoitetun ratifioinnin rekisteröimisestä pääjohtajan tulee kiinnittää järjestön jäsenvaltioiden huomio yleissopimuksen voimaantulopäivään.

16 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava kaikista edellisten artiklojen mukai-

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 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 Secre-

sesti rekisteröimistään ratifioinneista ja irtisanomisista Yhdistyneiden Kansakuntien pääsihteerille täydelliset tiedot Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaista rekisteröintiä varten.

17 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo tarpeelliseksi, annettava yleiselle konferenssille tämän yleissopimuksen soveltamista koskeva selostus sekä tutkittava, onko aihetta ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys sopimuksen täydellisestä tai osittaisesta muuttamisesta.

18 artikla

1. Mikäli konferenssi hyväksyy uuden yleissopimuksen, joka kokonaan tai osittain muuttaa tämän yleissopimuksen, eikä uusi yleissopimus määrää toisin, niin

a) kun jäsenvaltio ratifioi uuden muutetun yleissopimuksen, aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanominen 14 artiklan määräyksistä riippumatta uuden muutetun yleissopimuksen tullessa voimaan;

b) uuden muutetun yleissopimuksen tultua voimaan eivät jäsenvaltiot enää voi ratifioida tätä yleissopimusta.

2. Tämä yleissopimus jää kuitenkin voimaan nykyisen muotoisena ja sisältöisenä niiden jäsenvaltioiden osalta, jotka ovat sen ratifioineet mutta eivät ole ratifioineet muutettua yleissopimusta.

19 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskankieliset tekstit ovat kumpikin yhtä todistusvoimaiset.

tary-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.

(Suomennos)

Suositus (n:o 165), joka koskee perheenhuolto-
velvollisuuksia omaavien mies- ja naistyönteki-
jöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhden-
vertaista kohtelua

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konfe-
renssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimis-
ton hallintoneuvoston kokoonkutsumana
Genevessä 3 päivänä kesäkuuta 1981
67. istuntokautensa, ja

kiinnittäen huomiota Kansainvälisen
työjärjestön päämääriä ja tavoitteita
koskevaan Filadelfian julistukseen, jossa
todetaan, että kaikilla ihmisillä, riippu-
matta rodusta, uskonnosta tai sukupuole-
sta, on oikeus edistää aineellista hy-
vinvointiaan ja henkistä kehitystään va-
paissa, ihmisarvoisissa, taloudellisesti
turvallisissa ja samanlaiset mahdollisuu-
det tarjoavissa olosuhteissa, ja

kiinnittäen huomiota naistyöntekijöi-
den samanlaisia mahdollisuuksia ja yh-
denvertaista kohtelua koskevan julistuk-
sen ja päätöslauselman, joka koskee
toimenpiteitä naistyöntekijöiden saman-
laisten mahdollisuuksien ja yhdenvertai-
sen kohtelun edistämiseksi, jotka Kan-
sainvälinen työkonferenssi on hyväksy-
nyt vuonna 1975, ehtoihin, ja

kiinnittäen huomiota sellaisten kan-
sainvälisten, työtä koskevien sopimus-
ten ja suositusten määräyksiin, joiden
tarkoituksena on samanlaisten mahdol-
lisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun
turvaaminen mies- ja naistyöntekijöille,
nimittäin samaa palkkaa koskevan sopi-
muksen ja suosituksen, 1951, sekä työ-
markkinoilla ja ammatin harjoittamisen
yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koske-
van yleissopimuksen ja suosituksen,
1958, ja inhimillisten voimavarojen ke-
hittämissuosituksen, 1975, VIII osan
määräyksiin, ja

Recommendation (No. 165) concerning Equal
Opportunities and Equal Treatment for Men
and Women Workers: Workers with Family
Responsibilities

The General Conference of the International
Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by
the Governing Body of the Internatio-
nal Labour Office and having met in
its Sixty-seventh Session on 3 June
1981, and

Noting the Declaration of Philadel-
phia concerning the Aims and Purposes
of the International Labour Organisa-
tion which recognises that "all human
beings, irrespective of race, creed or
sex, have the right to pursue their
material well-being and their spiritual
development in conditions of freedom
and dignity, of economic security and
equal opportunity", and

Noting the terms of the Declaration
on Equality of Opportunity and Treat-
ment for Women Workers and of the
resolution concerning a plan of action
with a view to promoting equality of
opportunity and treatment for women
workers, adopted by the International
Labour Conference in 1975, and

Noting the provisions of internatio-
nal labour Conventions and Recommen-
dations aimed at ensuring equality of
opportunity and treatment for men and
women workers, namely the Equal Re-
muneration Convention and Recommen-
dation, 1951, the Discrimination (Em-
ployment and Occupation) Convention
and Recommendation, 1958, and Part
VIII of the Human Resources Deve-
lopment Recommendation, 1975, and

palauttaen mieleen, että työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskeva yleissopimus, 1958, ei koske nimenomaan perhehuoltovelvollisuuksista johtuvaa erottelua ja ollen sitä mieltä, että tätä kysymystä koskevat lisämääräykset ovat tarpeen, ja

kiinnittäen huomiota perhehuoltovelvollisuuksia omaavien naisten työssäoloa koskevan suosituksen, 1965, ehtoihin, ja ottaen huomioon ne muutokset, jotka ovat tapahtuneet sen hyväksymisen jälkeen, ja

todeten, että miesten ja naisten samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskevia asiakirjoja on hyväksytty myös Yhdistyneissä Kansakunnissa ja muissa erityisjärjestöissä, sekä palauttaen mieleen erityisesti YK:n sopimuksen vuodelta 1979, joka koskee naisten syrjinnän poistamista, johdannon 14 kohdan, jonka mukaan sopimusvaltiot ovat "tietoisia siitä, että miesten perinteellisen roolin samoin kuin naisten yhteiskunnallisen ja perheroolin muutos on tarpeen täyden tasa-arvon saavuttamiseksi miesten ja naisten välillä", ja

myöntäen, että perhehuoltovelvollisuuksia omaavien työntekijöiden ongelmat kuuluvat laajempiin perhettä ja yhteiskuntaa koskeviin kysymyksiin, jotka tulisi ottaa huomioon kansallisessa politiikassa, ja

myöntäen, että perhehuoltovelvollisuuksia omaaville mies- ja naistyöntekijöille samoin kuin näille työntekijöille ja muille työntekijöille on tarjottava samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu, ja

todeten, että monet kaikkia työntekijöitä koskevat ongelmat kasvavat, kun on kysymys perhehuoltovelvollisuuksia omaavista työntekijöistä, ja myöntäen, että viimeksi mainittujen työntekijöiden oloja on parannettava toimenpitein, jotka vastaavat heidän erityistarpeitaan, sekä toimenpitein, joiden tarkoituksena on parantaa yleensä työntekijöiden oloja, ja

Recalling that the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, does not expressly cover distinctions made on the basis of family responsibilities, and considering that supplementary standards are necessary in this respect, and

Noting the terms of the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965, and considering the changes which have taken place since its adoption, and

Noting that instruments on equality of opportunity and treatment for men and women have also been adopted by the United Nations and other specialised agencies, and recalling, in particular, the fourteenth paragraph of the Preamble of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979, to the effect that States Parties are "aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and women", and

Recognising that the problems of workers with family responsibilities are aspects of wider issues regarding the family and society which should be taken into account in national policies, and

Recognising the need to create effective equality of opportunity and treatment as between men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers, and

Considering that many of the problems facing all workers are aggravated in the case of workers with family responsibilities, and recognising the need to improve the conditions of the latter both by measures responding to their special needs and by measures designed to improve the conditions of workers in general, and

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia, jotka koskevat erityisesti perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua, mikä kysymys on viidentenä kohtana istuntonkauden työjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon,

hyväksyy tänä 23 päivänä kesäkuuta 1981 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on perheenhuoltovelvollisuuksia omaavia työntekijöitä koskeva suositus, 1981:

I. Määrittely, soveltamisala ja soveltamismenetelmät

1. (1) Tämä suositus koskee sellaisia mies- ja naistyöntekijöitä, joilla on velvollisuuksia huollettaviin lapsiinsa nähden, mikäli nämä velvollisuudet rajoittavat heidän mahdollisuuksiaan valmentautua työelämää varten, siirtyä työelämään, osallistua siihen tai edetä uralla.

(2) Tämän suosituksen määräyksiä sovelletaan myös niihin mies- ja naistyöntekijöihin, joilla on velvollisuuksia muihin sellaisiin läheisiin perheenjäseniin nähden, jotka tarvitsevat heidän huolenpitoaan tai tukeaan, mikäli nämä velvollisuudet rajoittavat heidän mahdollisuuksiaan valmentautua työelämää varten, siirtyä työelämään, osallistua siihen tai edetä uralla.

(3) Tässä suosituksessa käsite "huollettava lapsi" ja käsite "muu läheinen perheenjäsen, joka tarvitsee huolenpitoa tai tukea" tarkoittavat henkilöitä, jotka kussakin maassa tämän suosituksen 3 kohdassa tarkoitettuina menetelmin määritellään näihin ryhmiin kuuluviksi.

(4) Tämän kohdan 1 ja 2 alakohdissa tarkoitettuja työntekijöitä kutsutaan tästä lähtien perheenhuoltovelvollisuuksia omaaviksi työntekijöiksi.

2. Tämä suositus koskee kaikkia työelämän aloja ja kaikkia työntekijäryhmiä.

3. Tämän suosituksen määräyksiä voidaan soveltaa lainsäädännöllä, työehtosopimuksilla, työsäännöillä, välimiestuomioilla, tuomioistuinten päätöksillä tai yhdistämällä nämä menetelmät taikka muulla kansallisen käytännön mu-

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities, which is the fifth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Recommendation, which may be cited as the Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981:

I. Definition, Scope and Means of Implementation

1. 1) This Recommendation applies to men and women workers with responsibilities in relation to their dependent children, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

2) The provisions of this Recommendation should also be applied to men and women workers with responsibilities in relation to other members of their immediate family who need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

3) For the purposes of this Recommendation, the terms "dependent child" and "other member of the immediate family who needs care or support" mean persons defined as such in each country by one of the means referred to in Paragraph 3 of this Recommendation.

4) The workers covered by virtue of subparagraphs 1) and 2) of this Paragraph are hereinafter referred to as "workers with family responsibilities".

2. This Recommendation applies to all branches of economic activity and all categories of workers.

3. The provisions of this Recommendation may be applied by laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards, court decisions or a combination of these methods, or in any other manner con-

kaisella ja kansalliset olosuhteet huomioon ottaen sopivalla tavalla.

4. Tämän suosituksen määräyksiä voidaan tarpeen vaatiessa soveltaa asteittain ottaen huomioon kansalliset olosuhteet sillä edellytyksellä, että suosituksen toimeenpanemiseksi suoritettuja toimenpiteitä tulisi soveltaa kaikkiin 1 kohdan 1 alakohdassa tarkoitettuihin työntekijöihin.

5. Työnantaja- ja työntekijäjärjestöillä tulisi olla oikeus osallistua kansallisten olosuhteiden ja kansallisen käytännön mukaisella tavalla sellaisten toimenpiteiden suunnitteluun ja soveltamiseen, joiden tarkoituksena on saattaa voimaan tämän suosituksen määräykset.

II. Kansallinen politiikka

6. Jotta nais- ja miestyöntekijöille voitaisiin tarjota samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu, kunkin jäsenvaltion tulisi kansallisessa politiikassaan pyrkiä siihen, että perhehuoltovelvollisuuksia omaavilla henkilöillä, jotka osallistuvat tai haluavat osallistua työelämään, on oikeus käydä työssä siten, että he eivät joudu syrjittyyn asemaan ja, siinä määrin kuin mahdollista, siten, että heidän työvelvollisuutensa ja perhehuoltovelvollisuutensa eivät joudu ristiriitaan.

7. Mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun edistämistä tarkoittavan kansallisen politiikan puitteissa olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin siviilissäätöön tai perhehuoltovelvollisuuksiin perustuvan suoran tai epäsuoran erottelun ehkäisemiseksi.

8. (1) Tämän suosituksen 6 ja 7 kohdissa käsitteellä "syrjintä" tarkoitetaan syrjintää työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä siinä merkityksessä kuin se määritellään työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan yleis-sopimuksen, 1958, 1 ja 5 artikloissa.

(2) Siirtymäkauden aikana sellaisia erityistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on todellisen tasa-arvon saavuttaminen mies- ja naistyöntekijöiden välillä, ei saisi pitää erottelevina.

9. Jotta mies- ja naistyöntekijöille voitaisiin tarjota samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu, olisi ryhdyttävä kaikkiin kansallisten olosuhteiden ja mahdollisuuksien mukaisiin toimenpiteisiin, että

sistent with national practice which may be appropriate, account being taken of national conditions.

4. The provisions of this Recommendation may be applied by stages if necessary, account being taken of national conditions: Provided that such measures of implementation as are taken should apply in any case to all the workers covered by Paragraph 1, subparagraph 1).

5. Employers' and workers' organisations should have the right to participate, in a manner appropriate to national conditions and practice, in devising and applying measures designed to give effect to the provisions of this Recommendation.

II. National Policy

6. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, each Member should make it an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged or wish to engage in employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and, to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities.

7. Within the framework of a national policy to promote equality of opportunity and treatment for men and women workers, measures should be adopted and applied with a view to preventing direct or indirect discrimination on the basis of marital status or family responsibilities.

8. 1) For the purposes of Paragraphs 6 and 7 above, the term "discrimination" means discrimination in employment and occupation as defined by Articles 1 and 5 of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

2) During a transitional period special measures aimed at achieving effective equality between men and women workers should not be regarded as discriminatory.

9. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, all measures compatible with national conditions and possibilities should be taken—

(a) perhehuoltovelvollisuuksia omaavilla työntekijöillä olisi mahdollisuus käyttää oikeuttaan osallistua ammattikoulutukseen ja oikeuttaan valita vapaasti työpaikkansa; ja että

(b) heidän tarpeensa, sekä työehtojen että sosiaaliturvan suhteen, otettaisiin huomioon; ja että

(c) kehitettäisiin ja edistettäisiin heidän tarpeitaan vastaavia, joko julkisia tai yksityisiä lastenhoito-, perhe- ja muita sosiaalipalveluja.

10. Kunkin maan asianomaisten viranomaisten ja elinten olisi ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin sellaisen tiedon ja koulutuksen edistämiseksi, jotka edistävät mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskevan periaatteen ja perhehuoltovelvollisuuksia omaavien työntekijöiden ongelmien laajempaa ymmärtämistä, sekä sellaisen yleisen mielipiteen luomiseksi, joka edistää näiden ongelmien ratkaisemista.

11. Kunkin maan asianomaisten viranomaisten ja elinten olisi ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin

(a) perhehuoltovelvollisuuksia omaavien työntekijöiden työllisyyttä koskevien näkökohtien kannalta tarpeellisen tutkimuksen suorittamiseksi ja edistämiseksi, jotta saataisiin objektiivista tietoa, johon tehokkaat toimintaperiaatteet ja toimenpiteet voivat perustua;

(b) sellaisen koulutuksen tukemiseksi, joka edistää perhehuoltovelvollisuuksien jakamista miesten ja naisten välillä ja antaa perhehuoltovelvollisuuksia omaaville työntekijöille paremmat mahdollisuudet työ- ja perhehuoltovelvollisuuksien hoitamiseen.

III. Koulutus ja työ

12. Olisi ryhdyttävä kansallisten olosuhteiden ja mahdollisuuksien mukaisiin toimenpiteisiin, jotta perhehuoltovelvollisuuksia omaavilla työntekijöillä olisi mahdollisuus liittyä työvoimaan ja kuulua siihen sekä palata työelämään perhehuoltovelvollisuuksista aiheutuneen poissaolon jälkeen.

13. Kansallisen politiikan ja käytännön mukaisesti perhehuoltovelvollisuuksia omaaville työntekijöille tulisi järjestää mahdollisuus ammattikoulutukseen ja mahdollisuuksien mukaan tilaisuus taloudellisesti tuettuun opintovapaaseen, jotta he voisivat osallistua tällaiseen koulutukseen.

a) to enable workers with family responsibilities to exercise their right to vocational training and to free choice of employment;

b) to take account of their needs in terms and conditions of employment and in social security; and

c) to develop or promote child-care, family and other community services, public or private, responding to their needs.

10. The competent authorities and bodies in each country should take appropriate measures to promote information and education which engender broader public understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities, as well as a climate of opinion conducive to overcoming these problems.

11. The competent authorities and bodies in each country should take appropriate measures—

a) to undertake or promote such research as may be necessary into the various aspects of the employment of workers with family responsibilities with a view to providing objective information on which sound policies and measures may be based; and

b) to promote such education as will encourage the sharing of family responsibilities between men and women and enable workers with family responsibilities better to meet their employment and family responsibilities.

III. Training and Employment

12. All measures compatible with national conditions and possibilities should be taken to enable workers with family responsibilities to become and remain integrated in the labour force, as well as to re-enter the labour force after an absence due to those responsibilities.

13. In accordance with national policy and practice, vocational training facilities and, where possible, paid educational leave arrangements to use such facilities should be made available to workers with family responsibilities.

14. Palveluja, joilla mahdollistetaan perhehuoltovelvollisuuksia omaavien työntekijöiden siirtyminen tai palaaminen työelämään, tulisi olla saatavissa kaikille työntekijöille tarkoitetun järjestelmän puitteissa tai, sellaisen puuttuessa, niitä olisi järjestettävä kansallisia olosuhteita vastaavalla tavalla. Näihin työntekijöille ilmaisiin palveluihin tulisi kuulua ammatinvalinnanohjaus, -neuvonta-, informaatio- ja työnvälityspalvelut, joita hoitaa sopivan koulutuksen saanut henkilökunta ja jotka riittävässä määrin vastaavat perhehuoltovelvollisuuksia omaavien työntekijöiden erityistarpeita.

15. Perhehuoltovelvollisuuksia omaavilla työntekijöillä tulisi olla samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu muihin työntekijöihin nähden, kun on kysymyksessä valmentautuminen työelämää varten, pääsy työelämään, eteneminen uralla ja työsuhdeturva.

16. Siviilisäädyn, perhetilanteen tai perhehuoltovelvollisuuksien perusteella sinänsä ei saisi evätä työpaikkaa tai irtisanoa työsopimusta.

IV. Työehdot

17. Olisi ryhdyttävä kaikkiin kansallisten olosuhteiden ja mahdollisuuksien sekä muiden työntekijöiden oikeutettujen etujen mukaisiin toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, että työehdot ovat sellaiset, että ne antavat perhehuoltovelvollisuuksia omaaville työntekijöille mahdollisuuden sovittaa yhteen työvelvollisuutensa ja perhehuoltovelvollisuutensa.

18. Olisi kiinnitettävä erityistä huomiota työolojen ja työelämän laadun parantamista tarkoittaviin yleisiin toimenpiteisiin, mm. toimenpiteisiin, joiden tarkoituksena on —

- (a) päivittäisen työtuntimäärän asteittainen vähentäminen sekä ylityön vähentäminen, ja
- (b) joustavammat järjestelyt työtuntijärjestelmien, lepoaikojen ja lomien suhteen.

Tällöin olisi kiinnitettävä huomiota kyseisen maan ja eri alojen kehitysvaiheeseen ja erityistarpeisiin.

19. Mikäli mahdollista ja tarkoituksenmukaista, työntekijöiden erityistarpeet, muun muassa perhehuoltovelvollisuuksista johtuvat, tulisi ottaa huomioon vuorotyöjärjestelyissä ja työntekijöitä yötyöhön määrättäessä.

14. Such services as may be necessary to enable workers with family responsibilities to enter or re-enter employment should be available, within the framework of existing services for all workers or, in default thereof, along lines appropriate to national conditions; they should include, free of charge to the workers, vocational guidance, counselling, information and placement services which are staffed by suitably trained personnel and are able to respond adequately to the special needs of workers with family responsibilities.

15. Workers with family responsibilities should enjoy equality of opportunity and treatment with other workers in relation to preparation for employment, access to employment, advancement within employment and employment security.

16. Marital status, family situation or family responsibilities should not, as such, constitute valid reasons for refusal or termination of employment.

IV. Terms and Conditions of Employment

17. All measures compatible with national conditions and possibilities and with the legitimate interests of other workers should be taken to ensure that terms and conditions of employment are such as to enable workers with family responsibilities to reconcile their employment and family responsibilities.

18. Particular attention should be given to general measures for improving working conditions and the quality of working life, including measures aiming at—

- a) the progressive reduction of daily hours of work and the reduction of overtime, and
- b) more flexible arrangements as regards working schedules, rest periods and holidays, account being taken of the stage of development and the particular needs of the country and of different sectors of activity.

19. Whenever practicable and appropriate, the special needs of workers, including those arising from family responsibilities, should be taken into account in shift-work arrangements and assignments to night work.

20. Perhehuoltovelvollisuudet ja perheeseen liittyvät näkökohdat, kuten esimerkiksi puolison työpaikan sijainti ja lasten koulutusmahdollisuudet, tulisi ottaa huomioon siirrettäessä työntekijöitä paikkakunnalta toiselle.

21. (1) Osa-aikatyöntekijöiden, tilapäistyöntekijöiden ja kotityöntekijöiden, joista monilla on perhehuoltovelvollisuuksia, suojelemiseksi olisi tämän tyyppisiä töitä koskevia työehtoja riittävästi säädeltävä ja valvottava.

(2) Osa-aikatyöntekijöiden ja tilapäistyöntekijöiden työehtojen, sosiaaliturva mukaan lukien, tulisi mahdollisimman suuressa määrin vastata kokopäivätyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden työehtoja; heidän etuuksia koskevat oikeutensa voidaan soveltuvin osin laskea tietyssä suhteessa heidän työaikaansa.

(3) Osa-aikatyöntekijöille tulisi tarjota mahdollisuus saada kokopäivätyötä tai palata kokopäivätyöhön, mikäli sopiva työpaikka on vapaana ja osa-aikatyöhön siirtymiseen johtaneita syitä ei enää ole.

22. (1) Äitiyslomaa välittömästi seuraavana aikana jommalla kummalla vanhemmista tulisi olla mahdollisuus työstä poissaoloon (vanhempainlomaan) menettämättä työpaikkaansa ja työsuhteeseen liittyviä oikeuksiaan.

(2) Äitiysloman jälkeisen ajan kesto ja tämän kohdan (1) alakohdassa tarkoitetun poissaolon kesto ja ehdot tulisi kussakin maassa määrätä tämän suosituksen 3 kohdassa tarkoitettu menetelmän.

(3) Tämän kohdan (1) alakohdassa tarkoitettu työstä poissaolo voidaan ottaa käyttöön asteittain.

23. (1) Perhehuoltovelvollisuuksia huollettavaan lapseen nähden omaavalla mies- tai naistyöntekijällä tulisi olla mahdollisuus olla poissa työstä lapsen sairastuessa.

(2) Perhehuoltovelvollisuuksia omaavalla työntekijällä tulisi olla mahdollisuus olla poissa työstä hänen hoitoaan tai tukeaan tarvitsevan muun läheisen perheenjäsenen sairastaessa.

(3) Tämän kohdan (1) ja (2) alakohdissa tarkoitettu poissaolon kesto ja ehdot tulisi kussakin maassa määrätä tämän suosituksen 3 kohdassa tarkoitettu menetelmän.

20. Family responsibilities and considerations such as the place of employment of the spouse and the possibilities of educating children should be taken into account when transferring workers from one locality to another.

21. 1) With a view to protecting part-time workers, temporary workers and homeworkers, many of whom have family responsibilities, the terms and conditions on which these types of employment are performed should be adequately regulated and supervised.

2) The terms and conditions of employment, including social security coverage, of part-time workers and temporary workers should be, to the extent possible, equivalent to those of full-time and permanent workers respectively; in appropriate cases, their entitlement may be calculated on a pro rata basis.

3) Part-time workers should be given the option to obtain or return to full-time employment when a vacancy exists and when the circumstances which determined assignment to part-time employment no longer exist.

22. 1) Either parent should have the possibility, within a period immediately following maternity leave, of obtaining leave of absence (parental leave), without relinquishing employment and with rights resulting from employment being safeguarded.

2) The length of the period following maternity leave and the duration and conditions of the leave of absence referred to in subparagraph 1) of this Paragraph should be determined in each country by one of the means referred to in Paragraph 3 of this Recommendation.

3) The leave of absence referred to in subparagraph 1) of this Paragraph may be introduced gradually.

23. 1) It should be possible for a worker, man or woman, with family responsibilities in relation to a dependent child to obtain leave of absence in the case of its illness.

2) It should be possible for a worker with family responsibilities to obtain leave of absence in the case of the illness of another member of the worker's immediate family who needs that worker's care or support.

3) The duration and conditions of the leave of absence referred to in subparagraphs 1) and 2) of this Paragraph should be determined in each country by one of the means referred to in Paragraph 3 of this Recommendation.

V. Lastenhoito- ja perhepalvelut sekä -järjestelyt

V. Child-care and Family Services and Facilities

24. Jotta voitaisiin määritellä niiden lastenhoito- ja perhepalvelujen sekä -järjestelyjen laajuus ja luonne, joita perhehuoltovelvollisuuksia omaavat työntekijät tarvitsevat selviytyäkseen työ- ja perhehuoltovelvollisuuksistaan, asianomaisten viranomaisten tulisi yhteistyössä kyseisten julkisten ja yksityisten järjestöjen, varsinkin työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen, kanssa ja tietojenkokoamisresurssiensa puitteissa ryhtyä välttämättömiin ja asianmukaisiin toimenpiteisiin.

(a) kootakseen ja julkaistakseen tyydyttävät tilastot sellaisten perhehuoltovelvollisuuksia omaavien työntekijöiden lukumäärästä, jotka käyvät työssä tai etsivät työtä, sekä näiden työntekijöiden lasten ja muiden hoitoa tarvitsevien huollettavien lukumäärästä ja iästä; ja

(b) selvittääkseen, varsinkin paikallisella tasolla tehdyin järjestelmällisin tutkimuksin, mihin toimenpiteisiin ja missä järjestyksessä on ryhdyttävä lastenhoito- ja perhepalvelujen sekä -järjestelyjen suhteen.

25. Asianomaisen viranomaisen tulisi yhteistyössä kyseisten julkisten ja yksityisten järjestöjen kanssa ryhtyä asianmukaisiin toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, että lastenhoito- ja perhepalvelut sekä -järjestelyt vastaavat ilmenneitä tarpeita ja niiden tärkeysjärjestyttä; tässä tarkoituksessa heidän tulisi, ottaen huomioon kansalliset ja paikalliset olosuhteet sekä mahdollisuudet, varsinkin

(a) edistää ja helpottaa, erityisesti paikallisella tasolla, lastenhoito- ja perhepalvelujen sekä -järjestelyjen järjestelmällistä kehittämistä koskevien suunnitelmien laatimista, ja

(b) itse järjestää tai edistää ja helpottaa sellaisten riittävien ja asianmukaisten lastenhoito- ja perhepalvelujen sekä -järjestelyjen aikaansaamista, jotka ovat ilmaisia tai kohtuuhintaisia — asianomaisten työntekijöiden maksukyvyistä riippuen —, joustavia ja eri-ikäisten lasten, muiden hoitoa tarvitsevien huollettavien ja perhehuoltovelvollisuuksia omaavien työntekijöiden tarpeita vastaavia.

26. (1) Kaikkien lastenhoito- ja perhepalvelujen sekä -järjestelyjen tulisi olla asianomaisten viranomaisten laatimien ja valvomien normien mukaisia.

(2) Näissä normeissa tulisi määrätä erityisesti palvelujen ja järjestelyjen vaatimat varusteet ja välineet, niitä koskevat terveydelliset

24. With a view to determining the scope and character of the child-care and family services and facilities needed to assist workers with family responsibilities to meet their employment and family responsibilities, the competent authorities should, in co-operation with the public and private organisations concerned, in particular employers' and workers' organisations, and within the scope of their resources for collecting information, take such measures as may be necessary and appropriate—

a) to collect and publish adequate statistics on the number of workers with family responsibilities engaged in or seeking employment and on the number and age of their children and of other dependants requiring care; and

b) to ascertain, through systematic surveys conducted more particularly in local communities, the needs and preferences for child-care and family services and facilities.

25. The competent authorities should, in co-operation with the public and private organisations concerned, take appropriate steps to ensure that child-care and family services and facilities meet the needs and preferences so revealed; to this end they should, taking account of national and local circumstances and possibilities, in particular—

a) encourage and facilitate the establishment, particularly in local communities, of plans for the systematic development of child-care and family services and facilities, and

b) themselves organise or encourage and facilitate the provision of adequate and appropriate child-care and family services and facilities, free of charge or at a reasonable charge in accordance with the workers' ability to pay, developed along flexible lines and meeting the needs of children of different ages, of other dependants requiring care and of workers with family responsibilities.

26. 1) Child-care and family services and facilities of all types should comply with standards laid down and supervised by the competent authorities.

2) Such standards should prescribe in particular the equipment and hygienic and technical requirements of the services and facilities pro-

ja tekniset vaatimukset sekä henkilöstön määrä ja pätevyysvaatimukset.

(3) Asianomaisten viranomaisten tulisi järjestää lastenhoito- ja perhepalveluihin sekä -järjestelyihin tarvittavalle henkilöstölle riittävää koulutusta eri tasoilla tai tukea tällaisen koulutuksen järjestämistä.

VI. Sosiaaliturva

27. Perhehuoltovelvollisuuksia omaaville työntekijöille tulisi tarpeen vaatiessa järjestää sosiaaliturvaetuksia, verohelpotuksia tai ryhtyä heidän suhteensa muihin tarkoituksenmukaisiin, kansallisen politiikan mukaisiin toimenpiteisiin.

28. Kohdissa 22 ja 23 tarkoitetun työstä poissaolon aikana asianomaiset työntekijät voidaan kansallisten olosuhteiden ja kansallisen käytännön mukaisesti sekä tämän suosituksen 3 kohdassa tarkoitetuin menetelmin suojata sosiaaliturvalla.

29. Työntekijää ei saisi jättää sosiaaliturvan ulkopuolelle vetoamalla hänen puolisonsa harjoittamaan ammattitoimintaan ja hänelle tämän toiminnan perusteella annettaviin etuuksiin.

30. (1) Työntekijän perhehuoltovelvollisuudet tulisi ottaa huomioon ratkaistaessa, onko tarjottu työ sopivaa siinä mielessä, että tarjouksesta kieltäytyminen voi johtaa työttömyysetuuden menetykseen tai sen maksamisen keskeytymiseen.

(2) Varsinkin, jos tarjottuun työhön liittyy muutto toiselle paikkakunnalle, olisi mm. puolison työpaikan sijainti ja lasten koulutusmahdollisuudet otettava huomioon.

31. Soveltaessaan tämän suosituksen 27—30 kohtia voi jäsenvaltio, jonka taloudellinen kehitys ei ole ollut riittävää, ottaa huomioon käytettävissä olevat kansalliset resurssit ja sosiaaliturvajärjestelyt.

VII. Perhehuoltovelvollisuuksien helpottaminen

32. Kunkin maan asianomaisten viranomaisten ja elinten tulisi edistää sellaista julkista ja yksityistä toimintaa, jonka tarkoituksena on helpottaa työntekijöiden perhehuoltovelvollisuuksista aiheutuvia töitä.

vided and the number and qualifications of the staff.

3) The competent authorities should provide or help to ensure the provision of adequate training at various levels for the personnel needed to staff child-care and family services and facilities.

VI. Social Security

27. Social security benefits, tax relief, or other appropriate measures consistent with national policy should, when necessary, be available to workers with family responsibilities.

28. During the leave of absence referred to in Paragraphs 22 and 23, the workers concerned may, in conformity with national conditions and practice, and by one of the means referred to in Paragraph 3 of this Recommendation, be protected by social security.

29. A worker should not be excluded from social security coverage by reference to the occupational activity of his or her spouse and entitlement to benefits arising from that activity.

30. 1) The family responsibilities of a worker should be an element to be taken into account in determining whether employment offered is suitable in the sense that refusal of the offer may lead to loss or suspension of unemployment benefit.

2) In particular, where the employment offered involves moving to another locality, the considerations to be taken into account should include the place of employment of the spouse and the possibilities of educating children.

31. In applying Paragraphs 27 to 30 of this Recommendation, a Member whose economy is insufficiently developed may take account of the national resources and social security arrangements available.

VII. Help in Exercise of Family Responsibilities

32. The competent authorities and bodies in each country should promote such public and private action as is possible to lighten the burden deriving from the family responsibilities of workers.

33. Olisi ryhdyttävä kaikkiin kansallisten olosuhteiden ja mahdollisuuksien mukaisiin toimenpiteisiin sellaisten asianmukaisesti säänneltyjen ja ohjattujen kotiapu- ja kodinhoitopalvelujen kehittämiseksi, jotka voivat tarjota perheenhuoltovelvollisuuksia omaaville työntekijöille tarpeen vaatiessa heidän maksukykyensä mukaan suhteutettua kohtuuhintaista apua.

34. Koska monilla toimenpiteillä, joiden tarkoituksena on parantaa yleensä työntekijöiden oloja, voi olla edullinen vaikutus perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien työntekijöiden oloihin, kunkin maan asianomaisten viranomaisten ja elinten tulisi edistää kaikkea sellaista julkista ja yksityistä toimintaa, jonka tarkoituksena on saattaa yhteiskunnan palvelut, kuten esim. julkinen liikenne, veden ja energian saanti työntekijöiden asunnoissa tai niiden välittömässä läheisyydessä sekä käytännöllisten asuntojen suunnittelu, työntekijöiden tarpeita vastaaviksi.

VIII. Suosituksen vaikutus voimassa oleviin suosituksiin

35. Tämä suositus korvaa perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien naisten työssäoloa koskevan suosituksen, 1965.

33. All measures compatible with national conditions and possibilities should be taken to develop home-help and home-care services which are adequately regulated and supervised and which can provide workers with family responsibilities, as necessary, with qualified assistance at a reasonable charge in accordance with their ability to pay.

34. Since many measures designed to improve the conditions of workers in general can have a favourable impact on those of workers with family responsibilities, the competent authorities and bodies in each country should promote such public and private action as is possible to make the provision of services in the community, such as public transport, supply of water and energy in or near workers' housing and housing with labour-saving layout, responsive to the needs of workers.

VIII. Effect on Existing Recommendations

35. This Recommendation supersedes the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965.