

Hallituksen esitys Eduskunnalle, joka sisältää tiedonannon niistä sopimuksista ja suosituksista, mitkä Kansainvälinen työkonferenssi hyväksyi 34. istuntokaudellaan vuonna 1951.

Kansainvälinen työkonferenssi on 34. istuntokaudellaan Genevessä vuonna 1951 hyväksynyt kaksi kansainvälistä sopimusta ja neljä suositusta. Sopimukset koskevat maatalouden minimipalkkojen määräämismenetelmää ja samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa ja suositukset, paitsi edellä mainittuja kysymyksiä, työehtosopimuksia sekä vapaaehtoista sovitte-
telua ja välimiesmenettelyä.

Seuraavassa selostetaan erikseen kunkin puheena olevan sopimuksen ja suosituksen sisältöä sekä alan tähänastista lainsäädännöllistä järjestelyä meillä sekä mahdollisuuksia sopimusten ja suositusten soveltamiseen. Selostuksista ilmenee, ettei kysymyksessä olevia sopimuksia tätä nykyä meillä voida esittää ratifioitaviksi.

Tätä esitystä seuraavat liitteinä sopimusten ja suositusten tekstit käännöksinä kotimaisilla kielillä.

Sopimus (N:o 99) ja suositus (N:o 89), jotka koskevat maatalouden minimipalkkojen määräämismenetelmää.

Sopimus ja suositus, jotka koskevat maatalouden minimipalkkojen määräämismenetelmiä, hyväksyttiin vuoden 1951 Kansainvälisessä työkonferenssissa asian oltua ensimmäisessä käsitellyssä vuoden 1950 työkonferenssissa.

Sopimuksessa määritellään eräitä periaatteita sellaisen soveliaan järjestelmän luomisesta, jonka puitteissa voitaisiin määritellä maatalousyrityksissä ja maatalouteen liittyvissä ammateissa työskenteleville työntekijöille minimipalkat. Jäsenvaltioiden asianomaisilla viranomaisilla tulisi olla oikeus päättää tällaisen minimipalkkojen määräämismenetelmän muodoista ja soveltamista-voista. Samoin jäisi kunkin maan määrättäväksi, mitkä työntekijäryhmät olisi katsottava kuuluviksi tämän järjestelmän pii-

riin. Sopimus sallii minimipalkan suorituksen määrätyn ehdoin osaksi myös luontoisetujen muodossa. Sopimuksessa korostetaan erityisesti, että työnantajilla ja työntekijöillä tulee olla tilaisuus osallistua minimipalkkojen määräämismenetelmän laatimiseen ja seurata sen pohjalla tapahtuvaa toimintaa. Vahvistetun järjestelmän toiminnasta olisi annettava vuosittain selonteko Kansainväliselle työtoimistolle.

Suositus sisältää periaatteet minimipalkkojen määräämisestä samoin kuin työnantajien ja työntekijöiden osallistumisesta tähän toimintaan. Myöskin sisältää suositus ohjeita minimipalkkojen saattamisesta yleisön tietoon sekä pätevien tarkastajien asettamisesta valvomaan, että työntekijät todella saavat asianmukaiset palkat.

Tiedusteltaessa vuonna 1951 maamme järjestöjen kantaa sopimuksen ratifiointiin nähden asettuivat seuraavat järjestöt perustelujen jonkin verran vaihdelleessa ratifiointia vastustavalle kannalle: Suomen Työntantajain Keskusliitto, Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto, Maataloustuottajain Keskusliitto, Maataloustyönantajain Keskusliitto, Suomen Pienviljelijäin liitto sekä Maa- ja sekatyöväen liitto.

Nykyisin on voimassa sosiaaliministeriön päätös työpalkkojen säännöstelystä annetun valtioneuvoston päätöksen (20. 1. 1951) soveltamisesta maa- ja karjataloustyöntekijäin palkkauksessa (25. 5. 1951). Mainittu valtioneuvoston päätös perustuu talouselämän säännöstelystä poikkeuksellisissa oloissa annettuun lakiin. Sosiaaliministeriön palkkaosaston ilmoituksen mukaan on yleisesti katsoen voitu ylläpitää tosiasiallinen palkkojen minimitaso palkkasäännöstelyn puitteissa.

Koska palkkasäännöstely perustuu poikkeuksellisia oloja varten annettuun lainsä-

däntöön, se tuskin vastannee kysymyksessä olevassa sopimuksessa edellytettyä pysyvää minimipalkkojen määräämismenetelmää.

Eduskunta ei aikanaan hyväksynyt ratifioitavaksi vuoden 1928 Kansainvälisessä työkonferenssissa hyväksyttyä sopimusta minimipalkkojen määräämismenetelyn aikaansaamisesta.

Sekä maatalouden työnantajain että työntekijäin järjestöt ovat sitä mieltä, että jos minimipalkkoista ryhdytään ottamaan säännöksiä lainsäädäntöön, niin ei olisi rajoitettava vain maatalouteen.

Kun meillä toistaiseksi ei ole kysymyksessä olevan sopimuksen ratifioinnin edellyttämää lainsäädäntöä ja kun sellaisen aikaansaaminen ei asianomaisten järjestöjen käsityksen mukaan nykyoloissa näytä taroituksenmukaiselta, on Hallitus sitä mieltä, että sopimusta, joka koskee maatalouden minimipalkkojen määräämismenetelmää, ei hyväksyttäisi ja että siihen liittyvä suositus ei antaisi aihetta toimenpiteisiin.

Sopimus (N:o 100) ja suositus (N:o 90), jotka koskevat samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa.

Sopimus, joka koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa, ja tätä asiaa koskeva suositus hyväksyttiin vuoden 1951 Kansainvälisessä työkonferenssissa. Asia oli ollut esillä ensimmäisessä käsittelyssä vuoden 1950 Kansainvälisessä työkonferenssissa.

Sopimuksessa määritellään eräitä periaatteita, joita olisi noudatettava pyrittäessä toteuttamaan saman palkan periaatetta. Sen 1 artiklassa määritellään käsite „palkka” sekä lausutaan, että sanonta „samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka” tarkoittaa palkkamääriä, jotka on määrätty tekemättä erotusta työntekijän sukupuolen perusteella. Sen 2 artiklan mukaan jäsenvaltiot sitoutuvat edistämään saman palkan periaatteen soveltamista kaikkiin työntekijöihin kansallisella lainsäädännöllä, lainsäädännössä määrättyllä tai tunnustetulla palkanmääräämisjärjestelmällä, työehtosopimuksilla tai näiden menetelmien yhdistelmillä. Työkonferenssin valiokunnassa hylättiin ehdotus, jonka mukaan tätä periaatetta sovellettaisiin pääasiassa lainsäädännöllä. Sopimuk-

sen 3 artiklassa sanotaan, että sopimuksen täytäntöönpanon mahdolliseksi helpottamiseksi on edistettävä työtehtävien objektiivista arviointia niiden vaatiman työmäärän pohjalla. Asiaa käsiteltäessä edustivat mm. työnantajat sitä käsitystä, että arviointi olisi tehtävä työsuorituksen perusteella, jolloin voitaisiin ottaa huomioon myös ne lisäkustannukset, joita mahdollisesti aiheutuu naispuolisen työvoiman käyttämisestä.

Sopimukseen liittyvässä suosituksessa käsitellään menettelytapoja saman palkan periaatteen soveltamisessa. Ensimmäinen kohta koskee periaatteen soveltamista maan keskushallinnon sekä paikallisen hallinnon palveluksessa olevien palkkauksessa. Niin ikään mainitaan periaatteen soveltamisesta niihin palkkoihin, jotka ovat julkisen viranomaisen valvonnassa tai säännöstelemää tai joita maksetaan valtion omistamissa tai julkisen viranomaisen valvonnassa olevissa yrityksissä tai töissä, mitkä suoritetaan julkisen viranomaisen tekemien sopimusten perusteella. Mikäli mahdollista olisi ryhdyttävä sellaisiin lainsäädäntötoimenpiteisiin, että saman palkan periaate tulisi yleisesti sovelletuksi. Jollei edellämainitunlaisiin toimenpiteisiin voitaisi ryhtyä heti, olisi siihen pyrittävä asteittain mm. vähentämällä miesten ja naisten palkkojen välistä eroa. Tässä tarkoituksessa olisi esim. työanalyysin avulla edistettävä työtehtävien arviointia ja luokittelua työntekijäin sukupuolta huomioonottamatta. Naistyöntekijäin työtehoa olisi pyrittävä lisäämään varaamalla heille samat mahdollisuudet kuin miehille ammatinvalinnassa ja -neuvonnassa sekä koulutuksessa ja työnvälityksessä. Naispuolisten työntekijäin sosiaalihuoltoa olisi edistettävä julkisilla tai sosiaaliturvan varoilla tahi teollisuuden huoltovaroilla.

Sopimuksen ratifiointia käsitellessään kansainvälisiä asioita käsittelevä valtion komitea, jossa paitsi sosiaaliministeriötä työnantajain ja työntekijäin keskusjärjestöt ovat edustettuina, totesi, että Suomessa on miesten ja naisten palkkauksessa yleensä huomattava ero. Niinpä kutomateollisuuden ohjepalkkojen mukaan olivat naisten palkat vuonna 1951 79 % miesten palkoista ja heidän keskituntiansionsa 75 %. Tämä ero vaihtelee eri aloilla. Täystyöllisyyden vallitessa ero on sodan jälkeisinä vuosina ollut pienentymässä. Vuonna 1939 edellä mainitut naisten ansiot olivat 65 % miesten

ansioista. Miesten ja naisten palkkojen erilaisuus johtunee kuitenkin useissa tapauksissa työtehtävien erilaisuudesta. Esim. graafisella alalla ja vaatturialan tilaustyössä, missä miehet ja naiset osittain tekevät samanlaista työtä, on saman palkan periaate toteutettu. Eräissä tapauksissa näin on asianlaita nimenomaan myös urakatöissä. Eräiden alojen työehtosopimuksiin on sisällytetty määräys, jonka mukaan naiset, milloin he jatkuvasti suorittavat sellaista urakalla tehtävää työtä, jota säännöllisesti miehet suorittavat, ja heidän työnsä on pysyvästi laadultaan ja määrältään katsottava samanarvoiseksi kuin miesten suorittama työ eivätkä he työn suorittamiseksi tarvitse erityistä valvontaa tai miespuolista apua, saavat tästä urakatyöstä palkkaa samojen hinnoitteluperusteiden mukaan kuin miehetkin.

Vaikka valtion viran ja toimen haltijoiden palkkausta koskevassa lainsäädännössä palkkaluokat määritellään viran tai toimen laadun mukaan tekemättä periaatteessa eroa miesten ja naisten välillä, esiintyy käytännössä eroavaisuutta monessa tapauksessa, esim. mies- ja naispuolisten melisairaanhoidtajain, vankiloiden henkilökuntaan kuuluvien ja poliisitoimessa olevien välillä.

Saman palkan periaatteen soveltamisesta valtion omistuksessa olevissa yrityksissä ja julkisen viranomaisen sopimuksen perusteella teettämässä töissä, mistä puhutaan suosituksessa, on huomattava, ettei niissä yksinään voitaisi tätä periaatetta heti soveltaa aiheuttamatta sekaannusta työmarkkinoilla. Mainitunlaisissa työpaikoissa ja töissä yleensä sovelletaan, kuten tunnettua, asianomaisella alalla voimassa olevien työehtosopimusten määräyksiä.

Edellä mainittu kansainvälisiä asioita käsittelevä komitea oli yksimielinen siitä, että kysymyksessä olevaa kansainvälistä sopimusta ei voitaisi esittää Eduskunnan hyväksyttäväksi ilman asiaa koskevaa lainsäädäntöä ja sitä edeltänyttä perusteellista tutkimista. Työntekijäin edustaja korosti tässä yhteydessä saman palkan periaatteen toteuttamisen edistämisen tarpeellisuutta ja tutkimuksen kiireellisyyttä. Työnantajain edustaja ei puolestaan vastustanut sellaisen tutkimuksen suorittamista.

Samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatetta ei voida soveltaa käytäntöön välittömästi ja

sen soveltaminen asteittainkin vaatisi asiaa kaikinpuolista selvittämistä, johon ensi tilassa olisi ryhdyttävä.

Näin ollen Hallitus katsoo, että sopimus ja suositus, jotka koskevat samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa, eivät tällä kertaa aiheuta enempää toimenpiteitä.

Suositus (N:o 91), joka koskee työehtosopimuksia.

Suomessa voimassa oleva lainsäädäntö ei sisällä kaikkia suosituksessa mainittuja periaatteita.

Siten määritellään suosituksen 2 kohdan 1 kappaleessa työehtosopimukseksi kirjallinen sopimus, joka on tehty toisaalta työnantajan, työnantajaryhmän tai yhden tai useamman työnantajajärjestön ja toisaalta yhden tai useamman „edustavan” työntekijäjärjestön tai „ellei tällaisia järjestöjä ole, asianomaisten työntekijöiden edustajien kesken, jotka työntekijät ovat asianmukaisesti valinneet ja valtuuttaneet kansallisen lainsäädännön mukaan.”

Voimassa olevassa työehtosopimuslaissamme sanotaan, että „työehtosopimus on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa”. Koska yhdistyksen rekisteröiminen ei ratkaise, onko työntekijäin yhdistys „edustava” suosituksen tarkoittamassa mielessä, ei lakimme sisällä tällaista määräystä. Toisaalta ei työehtosopimuslaki tunnusta suosituksessa mainittujen tilapäisten työntekijäryhmien tekemiä sopimuksia työehtosopimuksiksi, joiden tekijänä työntekijäpuolella pitää olla rekisteröity yhdistys.

Suosituksen 3 osan 3 kappaleessa sanotaan, että työehtosopimuksen määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisemmat kuin työehtosopimuksessa olevat määräykset, ei ole pidettävä ristiriitaisina työehtosopimuksen kanssa. Tämä periaate ei sisälly työehtosopimuslakiimme.

Suosituksen 4 osan 1 kappaleessa sanotaan, että milloin se katsotaan asianmukaiseksi, lainsäädännöllä voitaisiin ulottaa työehtosopimuksen soveltaminen kaikkiin työnantajain ja työntekijöihin, jotka kuuluvat

sopimuksen ammatilliseen tai alueelliseen alaan. Tällaista työehtosopimuksen soveltamisalan laajentamismahdollisuutta ei meidän lakimme tunne.

Kun suositus mainituilta osilta ei vastaa meillä voimassa olevaa lainsäädäntöä ja käytäntöä, on Hallitus sitä mieltä, että suositus, joka koskee työehtosopimuksia, ei anna aihetta toimenpiteisiin.

Suositus (N:o 92), joka koskee vapaaehtoista sovittelua ja välimiesmenettelyä.

Suosituksen mukaan on ryhdyttävä kunkin maan olosuhteisiin soveltuviin järjestelyihin vapaaehtoisen sovittelun saattamiseksi työriitojen osapuolten käytettäväksi tällaisten riitojen sovittamiseksi. Jos asiapuolille varataan tällöin edustusmahdollisuus sovitteluelimissä, tulee siinä olla yhtä monta työnantajia ja työntekijöitä edustavaa henkilöä. Sovittelun tulee olla maksuton ja pyrkiä nopeisiin tuloksiin. Neuvotteluille mahdollisesti määrättävä aika on vahvistettava etukäteen ja sen on oltava mahdollisimman lyhyt. Aloitteen neuvotte-

luihin voi tehdä jompikumpi asiapuoli tai asianomainen sovitteluelin. Jos asiapuolet ovat suostuneet sovitteluun, olisi työnseisauksia vältettävä sovittelun kestäessä. Sovitteluissa mahdollisesti tehty sopimukset olisi laadittava kirjallisesti ja niitä olisi pidettävä tavalliseen tapaan tehtyjen työehtosopimusten veroisina.

Kun riita on siirretty välimiesmenettelyyn kaikkien osallisten suostumuksella, olisi asiapuolia kehoitettava pidättäytymään työnseisauksesta välimiesmenettelyn kestäessä.

Suosituksen mukaan sen määräyksiä ei missään suhteessa olisi tulkittava niin, että ne merkitsisivät rajoitusta oikeuteen ryhtyä työnseisaukseen.

Lain työriitojen sovittelusta (12. 7. 1946) voitaneen katsoa vastaavan puheenalaisen suosituksen periaatteita, vaikkakin mainitun lain 7 §:n mukaan työnseisauksen toimeenpano voidaan määrätyissä tapauksissa kieltää määrätyksi ajaksi.

Näin ollen ei suositus, joka koskee vapaaehtoista sovittelua ja välimiesmenettelyä, antane aihetta enempiin toimenpiteisiin.

Helsingissä 5 päivänä joulukuuta 1952.

Tasavallan Presidentti

J. K. PAASIKIVI.

Ministeri Emil Huuononen.

Sopimus- ja suositustekstien suomenkieliset käännökset.

Sopimus (N:o 99), joka koskee maatalouden minimipalkkojen määräämismenetelmää

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 6 päivänä kesäkuuta 1951 kolmannenkymmenennen neljännen istutokautensa,

päätettyään hyväksyä erinäisiä ehdotuksia, jotka koskevat maatalouden minimipalkkojen määräämismenetelmää, mikä kysymys on kahdeksantena kohtana istutokauden päiväjärjestyksessä,

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen sopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä kahdentenakymmenenten kahdeksantena päivänä kesäkuuta 1951 seuraavan sopimuksen, jonka nimenä on „Sopimus minimipalkkojen määräämismenetelmästä (maatalous), 1951”:

1 artikla.

1. Kukin Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltio, joka ratifioi tämän sopimuksen, sitoutuu luomaan asianmukaisen menetelmän maatalousyrityksissä sekä maatalouteen liittyvissä ammateissa työskentelevien työntekijöiden minimipalkkojen määräämiseksi tai pitämään sellaisen voimassa.

2. Kukin jäsenvaltio, joka ratifioi tämän sopimuksen, voi määrätä, kuultuaan asianomaisia edustavimpia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, mikäli niitä on, ne yritykset, ammatit sekä henkilöryhmät, joihin on sovellettava edellisessä momentissa mainittua minimipalkkojen määräämismenetelmää.

3. Asianomainen viranomainen voi vapauttaa tämän sopimuksen kaikkien tai joidenkin määräysten soveltamisesta ne henkilöryhmät, joihin näitä määräyksiä ei voida soveltaa heidän työehtonsa takia, kuten maanviljelijän työssä olevat oman perheen jäsenet.

2 artikla.

1. Kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksessa tai välitystuomiossa voidaan sallia minimipalkan maksaminen osaksi luontoisetuina, milloin tämä maksutapa on yleisesti käytännössä tai on toivottava.

2. Milloin minimipalkan maksaminen osaksi luontoisetuina on sallittua, on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin, jotta

a) luontoissuoritukset vastaavat työntekijän ja hänen perheensä henkilökohtaista etua ja tarvetta;

b) näille suorituksille määrätty arvo on oikea ja kohtuullinen.

3 artikla.

1. Kukin tämän sopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi ottaen huomioon seuraavissa momenteissa määrättyt ehdot vapaasti päättää minimipalkkojen määräämismenetelmän luonteesta ja muodosta sekä sen soveltamisesta.

2. Ennen kuin päätös tehdään, on asia ensin perusteellisesti tutkittava asianomaisten edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, mikäli sellaisia on, sekä tällä alalla ammattinsa tai toimintansa vuoksi erityisen pätevyyden omaavien henkilöiden kanssa, joiden mielipiteen kuulemista asianomainen viranomainen pitää tarkoituksenmukaisena.

3. Asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden tulee osallistua minimipalkkojen määräämiseen tai on heidän kanssaan neuvoteltava tahi heitä kuultava sillä tavalla ja siinä laajuudessa kuin maan lainsäädännössä määrätään, mutta joka tapauksessa ehdottoman tasa-arvoisuuden pohjalla.

4. Vahvistettujen minimipalkkamäärien tulee olla asianomaisia työnantajia ja työntekijöitä sitovia eikä niitä saada alittaa.

5. Asianomainen viranomainen voi, milloin on tarpeen, myöntää yksityistapauksissa poikkeuksia minimipalkkamäärästä, jotta vältettäisiin fyysillisesti tai henkisesti vajaakkyisten työntekijöiden työnsaanti-mahdollisuuksien väheneminen.

4 artikla.

1. Kunkin jäsenvaltion, joka ratifioi tämän sopimuksen, on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin, jotta asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden tietoon saatetaan voimassa olevat minimipalkkamäärät, ja etteivät todellisuudessa maksetut palkat alita sovellettavia minimipalkkamääriä; näihin toimenpiteisiin tulee sisältyä ne tarpeelliset valvonta- ja tarkastustoimenpiteet sekä rangaistusseuraamukset, jotka parhaiten soveltuvat asianomaisen maan maatalouden olosuhteisiin.

2. Työntekijällä, johon nähden minimipalkat ovat voimassa ja jonka palkka on ollut näitä palkkamääriä alempi, tulee olla oikeus oikeusteitse tai muuta sopivaa menettelyä käyttäen kansallisessa lainsäädännössä määrättävän ajan kuluessa periä hänelle kuuluva rahamäärä.

5 artikla.

Kunkin jäsenvaltion, joka ratifioi tämän sopimuksen, tulee vuosittain lähettää Kansainväliselle työtoimistolle yleisselostus, jossa ilmoitetaan tämän menetelmän soveltamistavat sekä tulokset. Tähän selostukseen tulee sisältyä yleisluontoisia tietoja tämän säännöstelyn soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden ammateista ja likimääräisistä lukumääristä, vahvistetuista minimipalkkamääristä ja muista minimipalkkoja koskevista tärkeimmistä toimenpiteistä.

6 artikla.

Tämän sopimuksen viralliset ratifiointit on ilmoitettava Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle, joka rekisteröi ne.

7 artikla.

1. Tämä sopimus sitoo vain niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifiointin pääjohtaja on rekisteröinyt.

2. Se tulee voimaan kaksitoista kuukautta sen jälkeen, kun pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifiointit.

3. Sen jälkeen tämä sopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta kaksitoista kuukautta sen jälkeen, kun sen ratifiointi on rekisteröity.

8 artikla.

1. Niissä tiedonannoissa, jotka lähetetään Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 35 artiklan 2 momentin mukaisesti Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle, on ilmoitettava:

a) alueet, joihin nähden asianomainen jäsenvaltio sitoutuu soveltamaan sopimuksen määräyksiä muutoksitta;

b) alueet, joihin nähden se sitoutuu soveltamaan sopimuksen määräyksiä muutettuina, sekä minkälaisia nämä muutokset ovat;

c) alueet, joihin nähden sopimusta ei voida soveltaa, ja siinä tapauksessa ne syyt, joiden vuoksi sitä ei voida soveltaa;

d) alueet, joihin nähden se lykkää päätöksenteon odottaen asian perusteellisempaa tutkimista.

2. Tämän artiklan 1 momentin a) ja b) kohdissa mainittujen sitoumusten on katsottava kuuluvan oleellisesti ratifiointiin ja niillä on sama vaikutus kuin ratifiointinilla.

3. Kukin jäsenvaltio voi uudella tiedonannolla joko täydellisesti tai osittain peruuttaa aikaisemmassa tiedonannossaan tämän artiklan 1 momentin b), c) ja d) kohtien nojalla tekemänsä varaukset.

4. Kukin jäsenvaltio voi sinä aikana, jonka kuluessa tämä sopimus 10 artiklan määräysten mukaisesti voidaan sanoa irti, lähettää pääjohtajalle uuden tiedonannon, joka missä tahansa muussa suhteessa muuttaa kunkin aikaisemman tiedonannon sisällön sekä selostaa tilanteen määrätyillä alueilla.

9 artikla.

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 35 artiklan 4 ja 5 momenttien mukaisesti lähetetyissä tiedonannoissa on ilmoitettava, sovelletaanko sopimuksen määräyksiä alueella muutoksitta tai erinäisin muutoksin; milloin tiedonannossa ilmoitetaan, että sopimuksen määräyksiä sovelletaan muutettuina, on mainitut muutokset lähemmin selvitettävä.

2. Asianomainen jäsenvaltio tai jäsenvaltiot tai kansainvälinen viranomainen voi lähettää uuden tiedonannon luopua kokonaan

tai osittain oikeudesta vedota aikaisemmin ilmoitettuun muutokseen.

3. Asianomainen jäsenvaltio tai jäsenvaltiot tai kansainvälinen viranomainen voi sinä aikana, jonka kuluessa tämä sopimus 10 artiklan määräysten mukaisesti voidaan sanoa irti, lähettää pääjohtajalle uuden tiedonannon muuntaen kaikissa muissa suhteissa aikaisemman tiedonannon sisällön ja selostaen tämän sopimuksen soveltamisen nykyvaihetta.

10 artikla.

1. Kukin jäsenvaltio, joka on ratifioinut tämän sopimuksen, voi sanoa sen irti kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jona sopimus alkuaan tuli voimaan, lähettään kirjelmän Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle, joka rekisteröi sen. Irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

2. Kukin jäsenvaltio, joka on ratifioinut tämän sopimuksen ja joka ei vuoden kuluessa edellisessä momentissa mainitun kymmenvuotiskauden jälkeen käytä tämän artiklan mukaista irtisanomisoikeutta, on sidottu uudeksi kymmenvuotiskauksi ja voi sen jälkeen jokaisen kymmenvuotiskauden kuluttua sanoa tämän sopimuksen irti tämän artiklan määräämin ehdoin.

11 artikla.

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on ilmoitettava kaikille Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioille kaikista järjestön jäsenvaltioiden hänelle ilmoittamista ratifioinneista, tiedonannoista ja irtisanomisista.

2. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen hänelle ilmoitetun ratifioinnin rekisteröimisestä pääjohtajan on kiinnitettävä järjestön jäsenvaltioiden huomio tämän sopimuksen voimaantulopäivään.

12 artikla.

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on Yhdistyneiden Kansakuntien perussäännön 102 artiklan mukaisesti ilmoitettava Yhdistyneiden Kansakuntien pääsihteerille täydelliset tiedot kaikista ratifioinneista, tiedonannoista ja irtisanomisista, jotka hän on rekisteröinyt edellisten artikloiden mukaisesti.

13 artikla.

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo tarpeelliseksi, esitettävä yleiselle konferenssille selostus tämän sopimuksen soveltamisesta ja tutkittava, onko aihetta ottaa konferenssin päiväjärjestykseen kysymys sen täydellisestä tai osittaisesta muuttamisesta.

14 artikla.

1. Siinä tapauksessa, että konferenssi hyväksyy uuden sopimuksen, jolla kokonaan tai osittain muutetaan tämä sopimus, ja mikäli uusi sopimus ei toisin määrää:

a) jäsenvaltion suorittama uuden muutoksia sisältävän sopimuksen ratifiointi aiheuttaa *ipso jure* tämän sopimuksen välittömän irtisanomisen huolimatta edellä mainitun 10 artiklan määräyksistä sillä edellytyksellä, että uusi muutoksia sisältävä sopimus on tullut voimaan;

b) siitä päivästä lähtien, jona uusi muutoksia sisältävä sopimus tuli voimaan, eivät jäsenvaltiot enää voi ratifioida tätä sopimusta.

2. Kuitenkin jää tämä sopimus voimaan nykyisessä muodossa ja nykyisen sisältönsä niihin jäsenvaltioihin nähden, jotka ovat sen ratifioineet eivätkä ratifioi muutoksia sisältävää sopimusta.

15 artikla.

Tämän sopimuksen ranskan- ja englanninkielisiä tekstejä on kumpaakin pidettävä alkuperäisinä.

Suositus (N:o 89), joka koskee maatalouden minimipalkkojen määräämismenetelmää

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 6 päivänä kesäkuuta 1951 kolmannenkymmenennen neljännen istuntopäivänsä, ja

päätettyään hyväksyä erinäisiä ehdotuksia, jotka koskevat maatalouden minimipalkkojen määräämismenetel-

mää, mikä kysymys on kahdeksantena kohtana istuntokauden päiväjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon, joka täydentää minimipalkkojen määräämismenetelmää koskevaa sopimusta (maatalous), 1951,

hyväksyy tänä kahdentenakymmenentenä kahdeksantena päivänä kesäkuuta 1951 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on „Minimipalkkojen määräämismenetelmää koskeva suositus (maatalous), 1951”:

Konferenssi suosittelee, että jäsenvaltiot soveltaisivat seuraavia määräyksiä, niin pian kuin olosuhteet maassa sen sallivat, ja sen mukaisesti kuin hallintoneuvosto tulee päättämään selostaisivat Kansainväliselle työtoimistolle, mihin toimenpiteisiin on ryhtytty niiden soveltamiseksi:

I.

1. Minimipalkkamääriä vahvistettaessa on toivottavaa, että palkkoja määräävät elimet aina ottaisivat huomioon, että on välttämättöntä turvata kohtuullinen elintaso asianomaisille työntekijöille.

2. Seuraavat tekijät olisi otettava huomioon minimipalkkojen vahvistamisessa: elinkustannukset, suoritettujen palvelusten kohtuullinen ja oikeudenmukainen arvo, vastaavanlaisista tai niihin verrattavista töistä maatalouden työehtosopimusten mukaan maksetut palkat sekä yleinen palkkataso niihin verrattavissa töissä alueen muilla ammattialoilla, joilla työntekijät ovat riittävästi järjestäytyneet.

II.

3. Maatalouden minimipalkkojen määräämismenetelmän, olipa se minkälainen tahansa, tulisi perustua maatalouden ja siihen liittyvien ammattien olosuhteita koskevaan tutkimukseen sekä neuvotteluun niiden osapuolten kanssa, joita asia lähinnä koskee, s. o. työnantajien ja työntekijöiden tai näiden edustavimpien järjestöjen kanssa, mikäli niitä on. Molempien osapuolten mielipidettä kaikista minimipalkkojen määräämistä koskevista kysymyksistä olisi tiedusteltava ja otettava se tasapuolisesti huomioon.

4. Jotta mahdollisesti vahvistetuilla palkkamäärillä olisi enemmän merkitystä, olisi minimipalkkojen määräämiseksi hyväksytyn menetelmän salliessa asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden annettava välittömästi ja tasavertaisesti osallistua minimipalkkojen määräämiseen edustajiensa kautta, joita on yhtä monta tai joilla joka tapauksessa on yhtä suuri äänimäärä.

5. Jotta työnantajien ja työntekijöiden edustajat nauttisivat edustamiensa ryhmien luottamusta, tulisi edellä 4 momentissa mainituissa tapauksissa asianomaisilla työnantajilla ja työntekijöillä olla oikeus olosuhteiden salliessa osallistua edustajiensa nimeämiseen; joka tapauksessa olisi olemassaolevia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kehoitettava tekemään ehdotuksensa niistä henkilöistä, joiden osallistumista minimipalkkojen määräämiselimiin ne suosittelevat.

6. Siinä tapauksessa, että minimipalkkojen määräämismenetelmä edellyttää puolueettomien henkilöiden mukanaoloa joko välimiesmenettelyä tai muuta tarkoitusta varten, heidät olisi valittava sellaisten miesten tai naisten joukosta, joilla tiedetään olevan tarpeellinen pätevyys tehtävän suorittamiseen ja joilla ei ole maataloudessa tai siihen liittyvissä ammateissa valvottavana sellaista etua, joka saattaisi antaa aiheutta epäillä heidän puolueettomuuttaan.

III.

7. Minimipalkkamäärien tarkistamisesta sopivin väliajoin olisi annettava määräykset.

IV.

8. Asianomaisten työntekijöiden palkkojen tehokkaaksi suojelemiseksi tulisi toimenpiteisiin, joiden tarkoituksena on estää minimipalkkamääriä alittavien palkkojen maksaminen, sisältyä:

a) toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on tehdä voimassa olevat minimipalkkamäärät yleisesti tunnetuiksi ja pitää varsinkin asianomaiset työnantajat ja työntekijät tietoisina näistä palkkamääristä maan olosuhteisiin parhaiten soveltuvalle tavalle;

b) tosiasiallisesti maksettujen palkkojen virallinen valvonta;

c) rangaistusseuraamuksia voimassa olevien palkkamäärien noudattamatta jättämisestä ja toimenpiteitä näiden rikkomusten ehkäisemiseksi.

9. Olisi otettava työhön riittävä määrä ammattitaitoisia tarkastajia samankaltaisin valtuuksin kuin on määrätty ammattien tarkastusta koskevassa sopimuksessa, 1947; näiden tarkastajien tulisi toimittaa tutkimuksia asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden keskuudessa saadakseen selville, vastaavatko todellisuudessa maksetut palkat voimassa olevia minimipalkkamääriä, ja tarvittaessa ryhtyä käytettävissä oleviin toimenpiteisiin, milloin vahvistettuja palkkamääriä ei noudateta.

10. Jotta tarkastajat voisivat mahdollisimman hyvin täyttää tehtävänsä, työnantajat olisi veloitettava, milloin asianomainen viranomaiskatsoo sen sopivaksi tai tarpeelliseksi, pitämään täydellisiä ja tarkkoja luetteloita maksamistaan palkoista sekä antamaan työntekijöille palkkakirjoja tai muita vastaavia asiakirjoja, joiden sisältämien tietojen perusteella voidaan todeta, vastaavatko tosiasiallisesti maksetut palkat voimassa olevia palkkamääriä.

11. Milloin työntekijät eivät yleensä itse voi oikeusteitse tai muulla sopivalla tavalla periä heille voimassa olevien minimipalkkojen mukaisesti kuuluvaa palkkaa, olisi ryhdyttävä muihin toimenpiteisiin, joita voidaan pitää tehokkaina tämän tarkoituksen saavuttamiseksi.

Sopimus (N:o 100), joka koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 6 päivänä kesäkuuta 1951 kolmannen kymmenen neljännen istutokautensa, ja

päätettyään hyväksyä erinäisiä ehdotuksia, jotka koskevat samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatetta, mikä kysymys on seitsemäntenä kohtana istutokauden päiväjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen sopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä kahdentenakymmenentenä yhdeksäntenä päivänä kesäkuuta 1951 seuraavan sopimuksen, jonka nimenä on „Samaa palkkaa koskeva sopimus, 1951”:

1 artikla.

Tässä sopimuksessa

a) sanonta „palkka” tarkoittaa varsinaista pohja- tai minimipalkkaa sekä kaikkia muita palkkaetuja, jotka työnantaja maksaa työntekijälle työsuhteen perusteella suoraan tai välillisesti, joko rahana tai luonnetuina;

b) sanonta „samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka” koskee palkkamääriä, jotka on määrätty tekemättä erotusta työntekijän sukupuolen perusteella.

2 artikla.

1. Jokaisen jäsenvaltion tulee voimassa olevan palkkojen määräämismenetelmän mukaisella tavalla edistää ja, siinä määrin kuin tämä menetelmä sallii, turvata samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan palkan periaatteen soveltaminen kaikkiin työntekijöihin.

2. Tätä periaatetta voidaan soveltaa:

- a) kansallisella lainsäädännöllä;
- b) lainsäädännössä määrättyllä tai tunnustetulla palkanmääräämisjärjestelmällä;
- c) työnantajien ja työntekijöiden välisillä työehtosopimuksilla; tai
- d) yhdistelemällä a)–c) kohdissa mainittuja soveltamistapoja.

3 artikla.

1. On ryhdyttävä toimenpiteisiin, jotka edistävät tehtävien objektiivista arviointia niiden edellyttämän työmäärän perusteella, mikäli siten voidaan helpottaa tämän sopimuksen toteuttamista.

2. Tässä arvioinnissa käytettävistä menetelmistä saakoot päättää palkkamäärien määräämisestä huolehtivat viranomaiset tai, mikäli palkkamäärät määrätään työehtosopimuksilla, näiden sopimusten osapuolet.

3. Niitä palkkamäärien eroavaisuuksia, jotka vastaavat puolueettoman arvioinnin perusteella sukupuolta huomioonottamatta todettuja eroavaisuuksia suoritettavissa tehtävissä, ei ole pidettävä ristiriitaisina samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen kanssa.

4 artikla.

Kunkin jäsenvaltion tulee olla sopivalla tavalla yhteistyössä asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa täytäntönpantaessa tämän sopimuksen määräyksiä.

5—14 artiklat.

(Nämä artiklat ovat samanlaisia kuin maatalouden minimipalkkojen määräämismenetelmää koskevan sopimuksen (N:o 99) 6—15 artiklat sillä poikkeuksella, että kun viimeksi mainitun sopimuksen (N:o 99) 8 artiklan 4 momentissa, 9 artiklan 3 momentissa ja 14 artiklan 1 a) momentissa viitataan 10 artiklaan, vastaa se tämän sopimuksen 7 artiklan 4 momentissa, 8 artiklan 3 momentissa ja 13 artiklan 1 a) momentissa viittausta 9 artiklaan.

Suositus (N:o 90), joka koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutsumana Genevessä 6 päivänä kesäkuuta 1951 kolmannen kymmenen neljännen istuntokautensa, ja

päätettyään hyväksyä erinäisiä ehdotuksia, jotka koskevat samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatetta, mikä kysymys on seitsemäntenä kohtana istuntokauden päiväjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon täydentämään samaa palkkaa koskevaa sopimusta, 1951,

hyväksyy tänä kahdentenakymmenentenä yhdeksäntenä päivänä kesäkuuta 1951 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on „Samaa palkkaa koskeva suositus, 1951”:

Ottaen huomioon, että samaa palkkaa koskevassa sopimuksessa, 1951, vahvistetaan eräitä yleisiä periaatteita, jotka koskevat samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa;

ottaen huomioon, että mainitussa sopimuksessa määrätään, että samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen soveltamista on edistettävä tai turvattava se asianomaisessa maassa voimassa olevan palkanmääräämismenetelmän mukaisella tavalla;

ottaen huomioon, että on toivottavaa antaa eräitä ohjeita sopimuksessa esitettyjen periaatteiden asteettaiseksi soveltamiseksi;

ottaen huomioon, että on niin ikään toivottavaa, että kaikki jäsenvaltiot näitä periaatteita soveltaessaan ottavat vaarin eräissä maissa tyydyttäviksi havaituista soveltamismenetelmistä;

konferenssi suosittelee, että jäsenvaltiot soveltaisivat seuraavia määräyksiä, ottaen huomioon yllämainitun sopimuksen 2 artiklan, sekä esittäisivät Kansainväliselle työtoimistolle, sen mukaisesti kuin hallintoneuvosto tulee päättämään, selostuksia toimenpiteistä, joihin on ryhdytty niiden täytäntöön panemiseksi:

1. Sitten kun on kuultu asianomaisia työntekijäjärjestöjä tai, mikäli sellaisia järjestöjä ei ole, asianomaisia työntekijöitä, olisi ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin, jotta:

a) samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatetta sovellettaisiin kaikkiin valtion keskushallinnon palveluksessa oleviin henkilöihin;

b) edistettäisiin periaatteen soveltamista osavaltioiden, maakuntien tai paikallisen hallinnon palveluksessa oleviin henkilöihin, milloin näillä viranomaisilla on oikeus määrätä palkkamääristä.

2. Sitten kun on kuultu asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, olisi ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin, jotta mahdollisimman pian sovellettaisiin samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatetta kaikilla muillakin kuin 1 momentissa maini-

tuilla toimialoilla, joissa palkkamäärät on säännöstelty tai ovat julkisen viranomaisen valvonnassa, varsinkin

a) määrittäessä minimipalkka- tai muita palkkamääriä sellaisilla teollisuus- tai toimialoilla, joilla julkinen viranomainen päättää näistä palkkamääristä;

b) julkisen yhteisön omistamissa tai julkisen viranomaisen valvonnassa olevissa teollisuuksissa tai yrityksissä;

c) milloin on asianmukaista, sellaisessa työssä, joka suoritetaan julkisen viranomaisen tekemän sopimuksen perusteella.

3. 1) Mikäli voimassaolevan palkkamäärien määrittämismenetelmän mukaan on mahdollista, olisi ryhdyttävä sellaisiin lainsäädäntötoimenpiteisiin, että samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatetta sovelletaan yleisesti.

2) Asianomaisen julkisen viranomaisen olisi ryhdyttävä tarpeellisiin ja asianmukaisiin toimenpiteisiin, niin että työnantajille ja työntekijöille täysin selvitetäisiin tällaiset lainmääräykset ja että he saisivat tarvittavaan neuvoja niiden soveltamisesta.

4. Mikäli asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kuulemisen jälkeen, missä niitä on, osoittautuu mahdottomaksi heti panna täytäntöön samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaate 1, 2 tai 3 kohdassa mainittuihin toimialoihin nähden, olisi niin pian kuin mahdollista ryhdyttävä tai määrättävä ryhdyttäväksi asianmukaisiin toimenpiteisiin, jotta periaatetta sovellettaisiin asteittain, esimerkiksi siten, että:

a) pienennetään samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavien palkkamäärien välisiä eroavaisuuksia;

b) myöntämällä, milloin on voimassa palkanlisäjärjestelmä, yhtä suuria lisiä samanarvoista työtä tekeville miehille ja naisille.

5. Mikäli siten voidaan helpottaa palkkojen määrittämistä samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen mukaan, kunkin jäsenvaltion tulisi sopia asianomaisten työn-

antaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa ottaa käytäntöön tai edistää sellaisten menetelmien käytäntöön ottamista, joiden avulla suoritettava työ voidaan objektiivisesti arvioida käyttämällä työanalyysia tai muulla tavoin, jotta saataisiin aikaan työalojen luokitus työntekijän sukupuolta huomioonottamatta; sellaisia menetelmiä olisi sovellettava sopimuksen 2 artiklan määräysten mukaan.

6. Samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen soveltamisen helpottamiseksi olisi ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin, mikäli on tarpeen, naistyöntekijöiden työtehon lisäämiseksi, m. m.

a) huolehtimalla siitä, että mies- ja naistyöntekijöillä on samanlaiset tai vastaavanlaiset mahdollisuudet saada ammatinvalinnan ohjausta tai ammatinneuvontaa, ammattikoulutusta ja työnvälitystä;

b) ryhtymällä asianmukaisiin toimenpiteisiin naisten saamiseksi käyttämään hyväkseen ammatinvalinnan ohjaus-, ammatinneuvonta-, ammattikoulutus- ja työnvälitysmahdollisuuksia;

c) järjestämällä sellaista sosiaalista huolenpitoa, joka vastaa naistyöntekijöiden tarpeita, varsinkin niiden, joilla on elatusvelvollisuuksia, ja rahoittamalla tällainen huolenpito yleisillä varoilla tai sosiaaliturvan varoilla tahi teollisuuden huoltovaroilla, jotka on sukupuolta huomioon ottamatta koottu työntekijöiden hyväksi suoritetuista maksuista;

d) edistämällä miesten ja naisten tasa-arvoisuutta eri ammatteihin ja toimiin pääsyssä kansainvälisten säännösten ja kansallisen lainsäädännön naisten terveyden ja hyvinvoinnin suojelua koskevia määräyksiä noudattaen.

7. Olisi tehtävä kaikki mahdollinen yleisen mielipiteen saamiseksi ymmärtämään niitä syitä, joiden vuoksi samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaate on toteutettava.

8. Tarpeelliseksi katsottuihin tutkimuksiin tämän periaatteen soveltamiseksi olisi ryhdyttävä.

Suositus (N:o 91), joka koskee työehtosopimuksia

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutsumana Genevessä 6 päivänä kesäkuuta 1951 kolmannenkymmenennen neljännen istuntokautensa, ja

päätettyään hyväksyä erinäisiä ehdotuksia, jotka koskevat työehtosopimuksia, mikä kysymys on viidentenä kohtana istuntokauden päiväjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä esitykset laaditaan suosituksen muotoon, jonka täytäntöönpanosta huolehtivat asianomaiset sopimuspuolet tai julkiset viranomaiset, sen mukaan kuin on sopivaa kussakin maassa vallitsevien olosuhteiden kannalta,

hyväksyy tänä kahdentenakymmenentenä yhdeksäntenä päivänä kesäkuuta 1951 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on „Suositus, joka koskee työehtosopimuksia, 1951”:

I. Työehtosopimusneuvottelujen muoto.

1. (1) Olisi luotava kunkin maan olosuhteisiin soveltuvia järjestelmiä joko sopimusteitse tai lainsäädännöllä sen mukaan kuin on sopivinta maassa vallitsevien olosuhteiden kannalta, työehtosopimusneuvotteluja, työehtosopimusten tekemistä, tarkistamista tai niiden voimassaoloajan jatkamista varten taikka sopimuspuolten avustamista varten neuvoteltaessa työehtosopimuksista sekä tehtäessä, tarkistettaessa tai jatkettaessa niitä.

(2) Näiden järjestelmien organisatiosta, toimintatavasta ja tehtävästä olisi määrättävä sopimuspuolten välisessä sopimuksessa tai kansallisessa lainsäädännössä sen mukaan kuin on sopivinta kysymyksessä olevan maan olosuhteisiin nähden.

II. Työehtosopimuskäsitteen määrittely.

2. (1) Tässä suosituksessa tarkoitetaan „työehtosopimuksella” kirjallisia, työoloja ja työehtoja koskevia sopimuksia, jotka on tehty toisaalta työnantajan, työnantajaryhmän tai yhden tai useamman työnantaja-järjestön ja toisaalta yhden tai useamman edustavan työntekijäjärjestön tai, ellei tällaisia järjestöjä ole, asianomaisten työntekijöiden edustajien kesken, jotka työntekijät ovat asianmukaisesti valinneet ja valtuuttaneet kansallisen lainsäädännön mukaan.

(2) Mitään tässä määritelmässä ei ole tulkittava siten, että se sisältäisi sellaisen työntekijäjärjestön tunnustamisen, jonka työnantajat tai heidän edustajansa ovat perustaneet, jossa he määräävät tai jota he rahoittavat.

III. Työehtosopimusten vaikutus.

3. (1) Työehtosopimuksen tulisi olla sitova sen allekirjoittajiin sekä niihin henkilöihin nähden, joiden puolesta sopimus on tehty. Työehtosopimuksen sitomilla työnantajilla ja työntekijöillä ei saisi olla mahdollisuutta sisällyttää työsopimuksiin työehtosopimuksen kanssa ristiriidassa olevia määräyksiä.

(2) Tällaisten työsopimusten määräyksiä, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa, olisi pidettävä mitättöminä ja korvattava automaattisesti työehtosopimuksen vastaavilla määräyksillä.

(3) Työsopimusten määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisemmat kuin työehtosopimuksessa olevat määräykset, ei olisi pidettävä ristiriitaisina työehtosopimuksen kanssa.

(4) Milloin työehtosopimusten sopimuspuolet huolehtivat sopimusten määräysten tehokkaasta noudattamisesta, ei edellisissä kohdissa mainittujen määräysten olisi katsottava vaativan lainsäädännöllisiä toimenpiteitä.

4. Työehtosopimuksen määräyksiä olisi sovellettava niissä yrityksissä työskentelevien asianomaisten ryhmien kaikkiin työntekijöihin, joita työehtosopimus koskee, ellei työehtosopimuksessa nimenomaan toisin määrätä.

IV. Työehtosopimusten soveltamisalan laajentaminen.

5. (1) Milloin huomioon ottaen voimassa oleva työehtosopimusjärjestelmä katsotaan asianmukaiseksi, olisi ryhdyttävä kansallissella lainsäädännöllä määrättäviin ja maan olosuhteiden mukaisiin toimenpiteisiin työehtosopimuksen kaikkien tai joidenkin määräysten soveltamisen ulottamiseksi kaikkiin työnantajiin ja työntekijöihin, jotka kuuluvat sopimuksen ammatinmukaiseen ja alueelliseen soveltamisalaan.

(2) Maan lainsäädännöllä voidaan työehtosopimuksen soveltamisalan laajentaminen asettaa riippuvaksi varsinkin seuraavista ehdoista:

a) työehtosopimus jo käsittää asianomaisen viranomaisen mielestä riittävän edustavan määrän asianomaisia työnantajia ja työntekijöitä;

b) säännönmukaisesti tulisi yhden tai useamman työehtosopimuksen sopimuspuolena olevan työntekijä- tai työnantaja-järjestön esittää pyyntö työehtosopimuksen laajentamisesta;

c) työnantajille ja työntekijöille, joihin työehtosopimusta tulisi soveltamaan, olisi annettava ennen sopimuksen laajentamista tilaisuus esittää lausuntonsa.

V. Työehtosopimusten tulkinta.

6. Työehtosopimuksen tulkinnasta johtuvat erimielisyydet on maan olosuhteita vastaavasti ratkaistava asianmukaisella menettelmällä, josta on määrätty joko sopimuspuolten tekemässä sopimuksessa tai lainsäädännössä.

VI. Työehtosopimusten soveltamisen valvonta.

7. Työehtosopimusten soveltamisen valvonta olisi varmistettava työehtosopimuksessa sopimuspuolina olevien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen toimesta tai jo olemassa olevien valvontaelimien tai tätä varten asetettujen elinten toimesta.

VII. Erinäisiä toimenpiteitä.

8. Kunkin maan lainsäädännöllä voidaan muun ohessa määrätä:

a) työehtosopimusten sitomien työnantajien velvoittamisesta asianmukaisiin toimenpiteisiin heidän yrityksissään sovellettavien työehtosopimusten sisällön tiedoittamiseksi asianomaisille työntekijöille;

b) työehtosopimusten ja niihin mahdollisesti myöhemmin tehtävien muutosten rekisteröimisestä tai tallettamisesta;

c) siitä uusimisajasta, jona työehtosopimuksen, ellei siinä toisin määrätä, katsotaan olevan sitova, mikäli sopimuspuolet eivät aikaisemmin muuta tai pura sitä.

Suositus (N:o 92), joka koskee vapaaehtoista sovittelua ja välimiesmenettelyä

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 6 päivänä kesäkuuta 1951 kolmannenkymmenennen neljännen istuntokautensa, ja

päätettyään hyväksyä erinäisiä ehdotuksia, jotka koskevat vapaaehtoista sovittelua ja välimiesmenettelyä, mikä kysymys on viidentenä kohtana istuntokauden päiväjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon, jonka täytäntöönpanosta huolehtivat asianomaiset sopimuspuolet tai julkiset viranomaiset, sen mukaan kuin on sopivaa kunkin maan olosuhteiden kanalta,

hyväksyy tänä kahdentenakymmenentenä yhdeksäntenä päivänä kesäkuuta 1951 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on „Suositus vapaaehtoisesta sovittelusta ja välimiesmenettelystä, 1951”:

I. Vapaaehtoinen sovittelu.

1. Olisi asetettava kunkin maan olosuhteisiin soveltuvia vapaaehtoisen sovittelun elimiä olemaan apuna työnantajien ja työntekijöiden välisten työriitojen ehkäisemisessä ja selvittämisessä.

2. Mikäli vapaaehtoisen sovittelun elimissä asianosaiset ovat edustettuina, olisi työnantajien ja työntekijöiden edustuksen oltava yhtä suuri.

3. (1) Sovittelumenettelyn olisi oltava maksuton ja nopea; asianomaisen maan lainsäädännössä mahdollisesti säädetyt neuvottelujen määräajat olisi vahvistettava etukäteen ja asetettava mahdollisimman lyhyiksi.

(2) Toimenpiteisiin sovittelun aikaansaamiseksi olisi ryhdyttävä joko jommankumman riitapuolen aloitteesta tai viran puolesta vapaaehtoisen sovittelun elimen toimesta.

4. Milloin työriita on jätetty sovittelumenettelyyn kaikkien asianomaisten suostumuksella, näitä olisi kehoitettava pidättä-

tymään lakosta ja työsulusta sovittelun kestäessä.

5. Kaikki sopimukset, joihin osapuolet päätyvät sovittelun kuluessa tai sen tuloksena, olisi laadittava kirjallisesti ja niitä olisi pidettävä samanarvoisina tavalliseen tapaan tehtyjen työehtosopimusten kanssa.

II. Vapaaehtoinen välimiesmenettely.

6. Milloin työriita on jätetty välimiesmenettelyllä lopullisesti ratkaistavaksi kaikkien asianosaisten suostumuksella, näitä olisi kehoitettava pidättäytymään välimiesmenettelyn kestäessä lakoista ja työsuluista sekä hyväksymään välitystuomio.

III. Yleistä.

7. Tämän suosituksen määräyksiä ei olisi tulkittava siten, että ne millään tavalla rajoittaisivat lakko-oikeutta.