

Hallituksen esitys Eduskunnalle Kansainvälisen työkonferenssin 58. istuntokaudellaan vuonna 1973 hyväksymistä yleissopimuksista ja suosituksista.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) piti vuonna 1973 Genevessä tavanmukaisen yleiskokouksensa, 58. Kansainvälisen työkonferenssin, jossa Suomea edusti työjärjestön perussäännössä edellytetyt hallituksen, työnantajien ja työntekijöiden edustajien muodostama valtuuskunta. Konferenssi hyväksyi kaksi yleissopimusta ja kaksi suositusta. Yleissopimuksista toinen koskee satamissa sovellettujen uusien lastinkäsittelymenetelmien sosiaalisia vaikutuksia ja toinen työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää. Suositukset koskevat kumpikin osaltaan edellä sopimuksissa mainittuja asioita.

Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 19 artiklan 5 b ja 6 b kohtien mukaisesti saatetaan kysymyksessä olevat yleissopimukset ja suositukset Eduskunnan käsiteltäviksi niiden johdosta mahdollisesti tarpeelliseksi katsottaviin toimenpiteisiin ryhtymiseksi.

Hyväksyttäviksi esitettyjen yleissopimusten suomen kielelle käännetty samoin kuin englannin kieliset tekstit ovat tämän esityksen liitteissä A ja B.

Suosistusten suomen kielelle käännetty tekstit ovat liitteissä C ja D. Sopimusten ranskan kieliset tekstit samoin kuin sopimusten ja suositusten ruotsin kieliset käännökset ovat ruotsin kielisen esityksen vastaavissa liitteissä.

Yleissopimus (n:o 137), joka koskee satamissa sovellettujen uusien lastinkäsittelymenetelmien sosiaalisia vaikutuksia.

Tämän yleissopimuksen johdanto-osassa todetaan, että satamien lastinkäsittelymenetelmistä ja tavaroiden kuljetuksessa yleensä on tapahtunut ja tapahtumassa huomattavia muutoksia ja että tällainen kehitys on vaikuttanut myös satamien työllisyysoloihin samoin kuin satamatyöntekijäin työelämän olosuhteisiin. Sen vuoksi olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin näiden muutosten aiheuttamien ongelmien

vähentämiseksi ja poistamiseksi. Samalla olisi huolehdittava siitä, että satamatyöntekijät pääsisivät osallisiksi uudistusten mukanaan tuomista eduista ja toisaalta pyrittävä lisäämään työntekijäin työturvallisuutta ja parantamaan työterveyttä.

Yleissopimus on laadittu varsin suppeana ja yleisluontoiseen muotoon. Siihen on otettu vain tärkeimpiä määräyksiä.

1 artiklan mukaan asiakirja koskee kaikkia niitä henkilöitä, jotka ovat säännöllisesti käytettävissä satamatyöhön ja saavat siitä pääasiallisen vuositulonsa. Käsitteet "satamatyöntekijät" ja "satamatyöt" on jätetty kansallisen lainsäädännön tai käytännön varaan. Näistä asioista on kuitenkin sovittava ja päätettävä yhteistyössä asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa.

Sopimuksen 2 artiklan nojalla on kaikkien asianomaisten pyrittävä siihen, että mahdollisuuksien mukaan varmistetaan satamatyöntekijöille pysyvä työpaikka tai säännöllinen työn saanti. Niin ikään on huolehdittava siitä, että satamatyöntekijöille taataan vähimmäistyöaika tai vähimmäistulo maan ja satamien taloudellisen ja sosiaalisen tilanteen perusteella.

Sopimuksen 3 ja 4 artikloissa on määräyksiä satamatyöntekijöistä laadittavista luetteloista ja niiden sisällöstä. Luettelot on pidettävä ajan tasalla. Luetteloihin merkityillä työntekijöillä on mm. etusija työnsaantiin satamassa ja niiden on vastattava sataman työvoimatarvetta. Lisäksi tulee pyrkiä siihen, että mikäli työntekijöitä joudutaan vähentämään, on ryhdyttävä toimenpiteisiin satamatyöntekijöille siitä koituvien haittavaikutusten torjumiseksi ja supistamiseksi.

Edelleen sopimuksen mukaan uusista lastinkäsittelymenetelmistä saataisiin eniten hyötyä ja etua silloin, kun työnantajain tai heidän järjestöjensä ja työntekijäin järjestöjen välisen yhteistyön avulla, johon myös asianomaiset viranomaiset voisivat osallistua, pyritään lisää-

mään satamien työtehoa ja toimintaa. Sitä paitsi tulisi jäsenvaltioiden huolehtia satamatyöntekijäin turvallisuutta, terveyttä, viihtyvyyttä ja ammattikoulutusta koskevien määräysten asianmukaisesta soveltamisesta.

Verrattaessa puheena olevan yleissopimuksen velvoitteita ja periaatteita Suomessa sovellettuun lainsäädäntöön ja käytäntöön on todettava, että voimassa oleva lainsäädäntö ei ole milteään osin ristiriidassa sopimuksen määräysten kanssa. Lainsäädäntömme ei kuitenkaan ole niin yksityiskohtainen, että sopimuksessa asetetut vaatimukset sen nojalla voitaisiin katsoa täytetyiksi. Tällaisia puutteita on lainsäädännössämme esim yleissopimuksen 3 ja 4 artikloissa mainittujen satamatyöntekijöiden luettelointia ja siihen liittyviä vaikutuksia koskevien vaatimusten kohdalla. Niinkään lienee jossain määrin tulkinnanvaraista, voidaanko työturvallisuuslain (299/58) 34 §:n säännöstä pitää sellaisena ammattikoulutuksen järjestämistä koskevana määräyksenä kuin yleissopimuksen 6 artikla edellyttää. Näin ollen meillä ei voida hyväksyä sopimusta pelkästään asianomaisen lainsäädännön perusteella. Toisaalta on huomattava, että sopimus on sen 7 artiklan nojalla mahdollista panna täytäntöön myös työehtosopimuksilla tai muulla kansallisen käytännön mukaisella tavalla.

Meillä tapahtuukin kyseisen yleissopimuksen määräysten soveltaminen käytännössä pääasiallisesti työehtosopimusteitse. Niinpä voimassa olevan Suomen Lastauttajain Työnantajaliiton ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton välisessä työehtosopimuksessa on satamatyöntekijät jaettu vakinaisiin ammattityöntekijöihin ja tilapäisiin työntekijöihin. Vakinaisille satamatyöntekijöille on pysyvä työpaikka ja ammattityöntekijöille taataan kahdeksan tunnin vähimmäispalkka edellä mainittujen liittojen välisen palkkasopimuksen perusteella. Edelleen vakinaisten työntekijöiden työehtosopimuksen perusteella vakinaiset työntekijät luetteloidaan ja heidän määränsä tarkistetaan neljännesvuosittain. Niin ikään on ammattityöntekijöistä sopimuksen mukaan pidettävä luetteloa. Sitä paitsi taataan ammattityöntekijöille etu oikeus työnsaantiin.

Näiden työehto- ja palkkasopimuksissa olevien määräysten voidaan katsoa pääosiltaan vastaavan niitä periaatteita ja velvoitteita, joita on asetettu yleissopimuksen 1—5 artikloissa.

Kun sopimukseen liittymisen kannalta on mahdollista ja riittävää, että siinä jäsenmaille asetettu vaatimustaso on saatettu voimaan työ-

ehtosopimuksin ja kun meillä sopimuksen määräykset voidaan katsoa työehtosopimusteitse vaaditulla tavalla järjestetyiksi, näyttää sopimus Suomen osalta olevan ratifioitavissa.

Mainittakoon vielä, että puheena olevan yleissopimuksen johdosta antamissaan lausunnoissa Suomen Työnantajain Keskusliitto, Liiketyönantajain Keskusliitto, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ja Toimihenkilöiden ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto ovat kannattaneet sopimuksen ratifioimista. Kysymys on ollut esillä myös Suomen ILO-neuvottelukunnassa, joka niin ikään on suositellut sopimuksen hyväksymistä.

Edellä lausutun perusteella hallitus esittää Hallitusmuodon 33 §:n nojalla,

että Eduskunta päättäisi hyväksyä Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1973 hyväksymän yleissopimuksen, joka koskee satamassa sovellettujen uusien lastinkäsittelymenetelmien sosiaalisia vaikutuksia.

Suositus (n:o 145), joka koskee satamissa sovellettujen uusien lastinkäsittelymenetelmien sosiaalisia vaikutuksia.

Suosituksen tarkoituksena on täydentää ja laajentaa samaa asiaa koskevan yleissopimuksen soveltamisalaa.

Suositus käsittää samanlaisen johdanto-osan kuin yleissopimuskin sekä lisäksi seitsemän osaa. Ensimmäisessä osassa käsitellään sopimuksen tavoin suosituksen soveltamisalaa ja määritellään käsitteitä. Toisessa osassa luettelataan niitä toimenpiteitä, joiden perusteella olisi mahdollista arvioida lastinkäsittelymenetelmissä tapahtuneiden muutosten vaikutuksia satamatyöntekijäin työnsaantiin ja heidän työoloihinsa. Siinä on myös esitetty, että jäsenmaiden tulisi tällöin noudattaa sellaisia uusia menettelytapoja, jotka parhaiten soveltuvat asianomaisen maan oloihin ja käytäntöön. Seuraavassa osassa käsitellään työllisyyden ja tulojen turvaamista alalla. Työn tulisi olla luonteeltaan pysyvää ja säännöllistä. Milloin tämä ei ole mahdollista olisi kuitenkin pyrittävä takaamaan tietty työ- tai tulomäärä vuodessa esim. työn odotusajalta maksettavan korvauksen ja/tai työttömyyskorvauksen muodossa.

Edelleen on suosituksessa määräyksiä kaikista satamatyöntekijäin ammattiryhmistä laadittavien luetteloiden ja työntekijävahvuuksien tar-

kistamisesta. Työvoiman sijoituksen osalta tulisi ottaa huomioon jäsenmaan lainsäädännön ja työehtosopimuksen määräykset, mutta toisaalta olisi työnantajan säännöllisessä työssä olevien satamatyöntekijäin sallittava tarvittaessa siirtyä toisen työnantajan väliaikaiseen palvelukseen. Niin ikään korostetaan suosituksessa alan työmarkkinajärjestöjen ja asianomaisten viranomaisten yhteistyön merkitystä uusien lastinkäsittelymenetelmien soveltamisesta aiheutuneiden kysymysten hoidossa. Suosituksen lopussa on vielä annettu suuntaviivoja satamatyöntekijäin työolojen ja elinehtojen parantamiseksi.

Niin kuin kansainvälisen satamatyösopimuksen osalta annetusta esityksestä käy selville, noudatetaan sopimuksen määräyksiä Suomessa lähinnä työehtosopimusteitse. Näin on asia laita meillä myös niiden ohjeiden ja suuntaviivojen kohdalla, joita puheena olevassa suosituksessa on ehdotettu. Eräät suosituksen edellyttämät määräykset näyttävät lisäksi niin yksityiskohtaisilta, että ainakin Suomen oloissa niistä sopiminen lienee vastaisuudessaakin helppointa ensisijaisesti alan työehtosopimusneuvottelujen ja -ratkaisujen yhteydessä.

Puheena olevan suosituksen johdosta on saatu lausunnot Suomen Työnantajain Keskusliitolta ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöltä, joiden mukaan suositusta voidaan pitää asiallisena ja tarkoituksenmukaisena. Asia on ollut esillä niin ikään Suomen ILO-neuvottelukunnassa, joka on pitänyt suotavana, että suosituksen periaatteita voitaisiin myös meillä seurata.

Samalla kun hallitus saattaa suosituksen Eduskunnan tietoon, hallitus esittää,

ettei suositus tässä vaiheessa antaisi aihetta varsinaisiin toimenpiteisiin, mutta että siinä olevat periaatteet ja näkökohdat edellä lausutun perusteella otettaisiin huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä, sikäli kuin tämä on mahdollista ja tarkoituksenmukaista.

Yleissopimus (n:o 138), joka koskee työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää.

Yleissopimus velvoittaa sen ratifioineita valtioita noudattamaan lapsityövoiman käytön tehokkaaseen lakkauttamiseen tähtävää kansal-

lista politiikkaa ja asteittain kohottamaan toimeen tai työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää tasolle, joka tekee mahdolliseksi nuorten henkilöiden täydellisen ruumiillisen ja henkisen kehityksen. Hyväksymällä yleissopimuksen työkonferenssi on muuttanut kymmentä aikaisempaa samaa aihetta ja työelämän eri alaa koskevaa yleissopimusta.

Kukin yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio sitoutuu määrittelemään työhön pääsyn edellytykseksi vähimmäisiän. Sopimuksen 2 artiklan mukaan vähimmäisikä ei saa olla alempi kuin pakollisen koulunkäynnin päättymisikä eikä missään tapauksessa alempi kuin viisitoista vuotta.

Nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain (669/67) 5 §:ssä on säädetty, että työhön saadaan ottaa henkilö, joka työn aloittamisvuonna täyttää 15 vuotta ja joka ei ole oppivelvollisuuden alaisena. Näin ollen ei ratifiointia voimassa olevan lainsäädännön pohjalta voida pitää mahdollisena. Hallitus on kuitenkin esityksessään Eduskunnalle (hall. es. n:o 91/1974 vp.) laiksi nuorten työntekijäin suojelusta annettua lain muuttamisesta ehdottanut sanotun lain 5 §:n muuttamista siten, että työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt viisitoista vuotta ja joka ei ole oppivelvollisuuden alainen. Lainmuutoksen jälkeen lainsäädäntömme tältä osin olisi sopusoinnussa yleissopimuksen kanssa.

Lakiin sisältyvät vähimmäisikäsäännökset eivät koske maatalous-, metsä- ja uittotöitä. Niin ikään puuttuvat yleissopimuksen mukaiset vähimmäisikä määräykset edellä mainitun lain 3 §:n 3 kohdassa tarkoitetun kotityön ja 2 §:n 3 ja 4 kohdassa tarkoitetuissa perheytyksissä suoritettua työtä sekä kotitaloustyön osalta. Hallitus on kuitenkin yllä mainituissa esityksessään Eduskunnalle ehdottanut, että lakiin sisältyvä yleinen vähimmäisikä säännös ulotettaisiin koskemaan myös maatalous-, metsä- ja uittotöitä sekä kotityötä. Edellyttäen että ehdotetut lain muutokset voidaan toteuttaa, jää sopimuksen mukaisen vähimmäisuojan ulkopuolelle vain hyvin rajoitettu työntekijäryhmä. Kun tällaiset rajoitetut poikkeukset ovat sopimuksen 4 artiklan mukaan luvallisia, on ratifiointi Suomen osalta edellä mainituin edellytyksin ja varauksin mahdollinen.

Yleissopimuksessa ei erikseen mainita koulujen loma-aikana tapahtuvaa työtä. Yleissopimuksen 7 artiklan mukaan voidaan kansalli-

sessä lainsäädännössä 13—15-vuotiaiden työnteko sallia edellyttäen, että työ on kevyttä eikä estä työntekijöitä osallistumasta koulunkäyntiin tai ammattiopetukseen. Lisäksi mainitussa artiklassa edellytetään, että asiassa toimivaltainen viranomainen määrää, mitkä työt on katsottava kevyiksi yleissopimuksen tarkoittamassa mielessä. Lainsäädäntömme ei sisällä määräyksiä, jotka edellämainitulla tavalla velvoittaisivat puheena olevan toimialamäärittelyn suorittamisen. Hallituksen tarkoituksena on kuitenkin ryhtyä toimenpiteisiin tällaisen toimialamäärittelyn aikaansaamiseksi.

Yleissopimuksen 3 artiklan mukaan vähimmäisikä jokaiseen sellaiseen toimeen tai työhön pääsyä varten, jossa työn laatu tai työolosuhteet saattavat vaarantaa nuorten henkilöiden terveyden, turvallisuuden tai moraalien, ei saa olla kahdeksantoista vuotta alempi. Tällaiset työt tulee luetteloida asianomaisen viranomaisen toimesta. Edellyttäen että työntekijäin terveyttä, turvallisuutta tai henkistä kehitystä ei vaaranneta, voi toimivaltainen viranomainen alentaa nyt kysymyksessä olevaa ikäraja kuuteentoista vuoteen. Nuorten työntekijöiden suojelusta annettu laki ja asetus nuorten työntekijäin käytämisestä vaarallisessa työssä (212/72) sisältävät vastaavat säännökset.

Yleissopimuksen 6 artiklaan sisältyy määräyksiä ammattikoulutukseen liittyvästä työnteastosta. Koulutukseen kiinteänä osana liittyvää työntekoa ei katsota yleissopimuksen soveltamispiiriin kuuluvaksi. Mikäli työtä tehdään hyväksytyyn koulutus suunnitelman mukaan yrityksessä tai muualla, on yleissopimuksen edellyttämä vähimmäisikä neljatoista vuotta. Suomen lainsäädännön on katsottava vastaavan näitä sopimusmääräyksiä ja osittain jopa ylittävän niissä vaaditun vähimmäistason.

Asiassa on kuultu opetusministeriötä, liikenneministeriötä ja työvoimaministeriötä sekä Suomen Työnantajain Keskusliittoa, Liiketyöntantajain Keskusliittoa, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöä ja Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliittoa. Niin ikään asia on ollut käsiteltävänä ILO-neuvottelukunnassa, joka on esittänyt että yleissopimus ratifioitaisiin edellyttäen, että edellä mainitut lainmuutokset hyväksytään. Hallitus katsoo, että yleissopimus voidaan edellä mainituin edellytyksin ja varauksin ratifioida.

Edellä lausutun perusteella esitetään hallitusmuodon 33 §:n mukaisesti,

että Eduskunta puolestaan päättäisi hyväksyä Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1973 hyväksymän työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää koskevan yleissopimuksen.

Suositus (n:o 146), joka koskee työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää.

Suositus sisältää yleissopimusta täydentäviä määräyksiä, jotka koskevat kansallista politiikkaa, vähimmäisikää, vaarallista työtä, työolosuhteita sekä suosituksen täytäntöönpanoa. Työhön pääsyyn liittyvän vähimmäisiän suhteen jäsenvaltioiden tulisi pyrkiä sen astettaiseen korottamiseen 16 vuoteen. Missä vähimmäisikä on vielä alle 15 vuotta tulisi ryhtyä kiireellisiin toimenpiteisiin sen korottamiseksi 15 vuoteen.

Suositus sisältää yksityiskohtaisia ehdotuksia käytännön toimenpiteiksi. Tällaisia ovat muun muassa työllisyyttä edistävät toimenpiteet, sosiaaliturvan ja perheen hyvinvoinnin kehittäminen, opetus ja ammattikasvatus. Suosituksessa on tämän lisäksi esitetty vaatimuksia työolosuhteiden turvallisuuden lisäämiseksi ja valvonnan järjestämiseksi.

Suosituksessa on määräyksiä muun muassa nuorten työntekijöiden palkasta, työajasta, ilityön kieltämisestä, yölevosta ja vuosilomasta. Suositus sisältää lisäksi laajempia sosiaalipoliittisia tavoitteita, joita on pidettävä korkeatasoisina ja tarkoituksenmukaisina myös Suomen oloissa. Joskaan suosituksen ja maamme lainsäädännön välillä ei ole merkittäviä eroja, niin suositus kuitenkin sisältää joitakin sellaisia periaatteita, joita ei ole otettu lainsäädäntöömme.

Työturvallisuuslain (299/58) uudistamisen myötä voidaan nuorten työolosuhteisiin saada aikaan suosituksessa tarkoitettuja parannuksia. Työsuojelun hallinto- ja valvontalainsäädännön uudistaminen luo edellytykset suosituksessa tarkoitetuille täytäntöönpanotoimille.

Asiassa on kuultu opetusministeriötä, liikenneministeriötä ja työvoimaministeriötä sekä Suomen Työnantajain Keskusliittoa, Liiketyöntantajain Keskusliittoa, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöä ja Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliittoa. Niin ikään asia on ollut käsiteltävänä ILO-neuvottelukunnassa.

Näin ollen ja samalla kun hallitus saattaa suosituksen Eduskunnan tietoon, hallitus esittää,

ettei suositus tässä vaiheessa antaisi aihetta varsinaisiin toimenpiteisiin, mutta että siinä olevat periaatteet ja näkökohdat edellä esitetyn perusteella otet-

taisiin huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä, sikäli kuin tämä on mahdollista ja tarkoituksenmukaista.

Helsingissä 13 päivänä syyskuuta 1974.

Tasavallan Presidentti

URHO KEKKONEN

Sosiaali- ja terveysministeri Seija Karkinen

Yleissopimus (n:o 137), joka koskee satamissa käytettyjen uusien lastinkäsittelymenetelmien sosiaalisia vaikutuksia

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsumana Genevessä 6 päivänä kesäkuuta 1973 58. istuntokautensa,

katsoen, että satamissa käytetyissä lastinkäsittelymenetelmissä on tapahtunut ja tapahtuu huomattavia muutoksia, kuten yksikkölastien ja vaakasuurassa tasossa tapahtuvaan lastaukseen perustuvien menetelmien (roll-on/roll-off) käyttöönottoaminen sekä koneistumisen ja automaation lisääntyminen ja että rahdin siirtämistavat ovat muuttumassa, ja että tällaisten muutosten odotetaan vielä laajenevan tulevaisuudessa,

katsoen, että tällaiset muutokset nopeuttaessaan rahdin siirtämistä, lyhentäessään alusten seisonta-aikaa satamissa ja alentaessaan kuljetuskustannuksia voivat hyödyttää asianomaisten maan talouselämää kokonaisuudessaan ja myötävaikuttaa elintason nousuun,

katsoen, että tällaiset muutokset vaikuttavat myös huomattavasti satamien työllisyystilanteeseen ja satamatyöntekijöiden työ- ja elinehtoihin ja että olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin muutoksiin liittyvien ongelmien ennaltaehkäisemiseksi tai niiden vähentämiseksi,

katsoen, että satamatyöntekijöiden tulisi päästä osallisiksi uusien lastinkäsittelymenetelmien mukanaan tuomista eduista ja että sen vuoksi olisi, samanaikaisesti kun näitä menetelmiä tutkitaan ja otetaan käyttöön, suunniteltava sellaisia toimenpiteitä ja ryhdyttävä niihin, joilla voidaan pysyvästi parantaa satamatyöntekijöiden asemaa, esimerkiksi turvaamalla heille jatkuva työnsaanti ja vakinaiset työansiot, sekä ryhtymällä muihin heidän työ- ja elinehtojaan sekä satamatyön turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin toimenpiteisiin,

Convention (No. 137) concerning the Social Repercussions of New Methods of Cargo Handling in Docks

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-eighth Session on 6 June 1973, and

Considering that important changes have taken place and are taking place in cargo-handling methods in docks—such as the adoption of unit loads, the introduction of roll-on roll-off techniques and the increase of mechanisation and automation—and in the pattern of movement of freight, and that such changes are expected to become more widespread in the future, and

Considering that such changes, by speeding up freight movements, reducing the time spent by ships in ports and lowering transport costs, may benefit the economy of the country concerned as a whole and contribute to the raising of the standard of living, and

Considering that such changes also involve considerable repercussions on the level of employment in ports and on the conditions of work and life of dockworkers, and that measures should be adopted to prevent or to reduce the problems consequent thereon, and

Considering that dockworkers should share in the benefits secured by the introduction of new methods of cargo handling and that, accordingly, action for the lasting improvement of their situation, by such means as regularisation of employment and stabilisation of income, and other measures relating to their conditions of work and life, as well as to safety and health aspects of dock work, should be planned and taken concurrently with the planning and introduction of new methods, and

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia, jotka koskevat satamien uusien lastinkäsittelymenetelmien sosiaalisia vaikutuksia, mikä kysymys on viidentenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä,

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 25 päivänä kesäkuuta 1973 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on "Satamatyösopimus, 1973":

1 artikla

1. Tämä yleissopimus koskee henkilöitä, jotka ovat säännöllisesti käytettävissä satamatyöhön ja saavat siitä pääasiallisen vuositulonsa.

2. Tässä yleissopimuksessa tarkoitetaan käsitteillä "satamatyöntekijät" ja "satamatyöt" kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä sellaisiksi määritellyjä henkilöitä ja toimintoja. Asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä on kuultava tai niiden tulee muulla tavoin osallistua määritelmien laatimiseen ja niiden muuttamiseen. Tällöin on otettava huomioon uudet lastinkäsittelymenetelmät ja niiden vaikutus satamatyöntekijöiden eri työtehtäviin.

2 artikla

1. Kansallisella politiikalla on pyrittävä siihen, että kaikki asianomaiset piirit varmistavat, mikäli mahdollista, jatkuvan tahi vakinaisen työnsaannin satamatyöntekijöille.

2. Satamatyöntekijöille on joka tapauksessa turvattava vähimmäistyökausi tai vähimmäistulo, jolloin työssäolokauden pituus ja vähimmäistulon määrä riippuu asianomaisen maan ja sataman taloudellisesta ja sosiaalisesta tilanteesta.

3 artikla

1. Satamatyöntekijäin eri ryhmistä on laadittava rekisteri ja pidettävä se ajan tasalla siten kuin kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä määrätään.

2. Rekisterissä olevilla satamatyöntekijöillä tulee olla etusija työnsaantiin satamassa.

3. Rekisterissä olevien satamatyöntekijöiden tulee olla käytettävissä työhön, siten kuin kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä määrätään.

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to social repercussions of new methods of cargo handling (docks), 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,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-three the following Convention, which may be cited as the Dock Work Convention, 1973:

Article 1

1. This Convention applies to persons who are regularly available for work as dockworkers and who depend on their work as such for their main annual income.

2. For the purpose of this Convention the terms "dockworkers" and "dock work" mean persons and activities defined as such by national law or practice. The organisations of employers and workers concerned shall be consulted on or otherwise participate in the establishment and revision of such definitions. Account shall be taken in this connection of new methods of cargo handling and their effect on the various dockworker occupations.

Article 2

1. It shall be national policy to encourage all concerned to provide permanent or regular employment for dockworkers in so far as practicable.

2. In any case, dockworkers shall be assured minimum periods of employment or a minimum income, in a manner and to an extent depending on the economic and social situation of the country and port concerned.

Article 3

1. Registers shall be established and maintained for all occupational categories of dockworkers, in a manner to be determined by national law or practice.

2. Registered dockworkers shall have priority of engagement for dock work.

3. Registered dockworkers shall be required to be available for work in a manner to be determined by national law or practice.

4 artikla

1. Rekisterin työntekijävahvuutta on määrätty ajoitin tarkistettava, niin että se vastaa sataman työvoimatarvetta.

2. Milloin rekisterin työntekijävahvuutta joudutaan pienentämään, on ryhdyttävä toimenpiteisiin satamatyöntekijöille siitä koituvien haittavaikutusten torjumiseksi tai niiden supistamiseksi mahdollisimman vähäisiksi.

5 artikla

Jotta uusista lastinkäsittelymenetelmistä saataisiin mahdollisimman paljon sosiaalisia etuja, on kansallisella politiikalla pyrittävä edistämään yhteistyötä työnantajien tai heidän järjestöjensä ja toisaalta työntekijäjärjestöjen välillä lisättäessä satamien työtehoa; tähän yhteistyöhön voivat asianomaiset viranomaiset osallistua, mikäli se on asianmukaista.

6 artikla

Kunkin jäsenvaltion tulee huolehtia siitä, että asianmukaisia turvallisuus-, terveys-, viihtyvyys- ja ammattikoulutussäännöksiä sovelletaan satamatyöntekijöihin.

7 artikla

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

8 artikla

Tämän yleissopimuksen viralliset ratifiointit on lähetettävä Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäviksi.

9 artikla

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

2. Tämä yleissopimus tulee voimaan 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jolloin pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifiointit.

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

Article 4

1. The strength of the registers shall be periodically reviewed, so as to achieve levels adapted to the needs of the port.

2. Any necessary reduction in the strength of a register shall be accompanied by measures designed to prevent or minimise detrimental effects on dockworkers.

Article 5

In order to secure the greatest social advantage of new methods of cargo handling, it shall be national policy to encourage co-operation between employers or their organisations, on the one hand, and workers' organisations, on the other hand, in improving the efficiency of work in ports, with the participation, as appropriate, of the competent authorities.

Article 6

Each Member shall ensure that appropriate safety, health, welfare and vocational training provisions apply to dockworkers.

Article 7

The provisions of this Convention shall, except in so far as they are 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.

Article 8

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

Article 9

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.

10 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jolloin sopimus ensiksi tuli voimaan, sanoa sen irti kirjelmällä, joka lähetetään Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan rekisteröitäväksi. Irtisanominen ei tule voimaan kuin vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

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

11 artikla

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

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

12 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.

13 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.

Article 10

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 11

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 12

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 13

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.

14 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 13 artiklan määräyksistä riippumatta, kun uusi muutettu yleissopimus tulee voimaan;

b) sen jälkeen kun uusi muutettu yleissopimus on tullut voimaan, eivät jäsenvaltiot enää voi ratifioida tätä yleissopimusta.

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

15 artikla

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

Article 14

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 10 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 15

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

Yleissopimus (n:o 138), joka koskee työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 6 päivänä kesäkuuta 1973 58. istuntokautensa,

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia, jotka koskevat työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää, mikä kysymys on neljäntenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä,

pannen merkille alinta ikärajaa (teollisuus) koskevan sopimuksen, 1919, alinta ikärajaa (meripalvelus) koskevan sopimuksen, 1920, alinta ikärajaa (maatalous) koskevan sopimuksen, 1921, alinta ikärajaa (lämmittäjät ja hiilenkantajat) koskevan sopimuksen, 1921, alinta ikärajaa (muut kuin teolliset työt) koskevan sopimuksen, 1932, alinta ikärajaa (meripalvelus) koskevan sopimuksen (muutettu), 1936, alinta ikärajaa (teollisuus) koskevan sopimuksen (muutettu), 1937, alinta ikärajaa (muut kuin teolliset työt) koskevan sopimuksen (muutettu), 1937, alinta ikärajaa (kalastajat) koskevan sopimuksen, 1959, ja alinta ikärajaa (maanpinnanalaiset työt) koskevan sopimuksen, 1965,

katsoen, että on sopiva aika laatia koko tämän aihepiirin kattava yleisluontoinen asiakirja, joka astettaisiin tulisi nykyisten, rajoitettuja taloudellisen toiminnan aloja koskevien sopimusten tilalle pyrittäessä lapsityövoiman käytön täydelliseen lakkauttamiseen,

päätettyään, että tämä asiakirja laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 26 päivänä kesäkuuta 1973 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää koskeva yleissopimus, 1973:

1 artikla

Kukin jäsenvaltio, johon nähden tämä yleissopimus on voimassa, sitoutuu noudattamaan lapsityövoiman käytön tehokkaaseen lakkautta-

Convention (No. 138) concerning Minimum Age for Admission to Employment

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-eighth Session on 6 June 1973, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to minimum age for admission to employment, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Noting the terms of the Minimum Age (Industry) Convention, 1919, the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932, the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, and the Minimum Age (Underground Work) Convention 1965, and

Considering that the time has come to establish a general instrument on the subject, which would gradually replace the existing ones applicable to limited economic sectors, with a view to achieving the total abolition of child labour, and

Having determined that this instrument shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-three the following Convention, which may be cited as the Minimum Age Convention, 1973:

Article 1

Each Member for which this Convention is in force undertakes to pursue a national policy designed to ensure the effective abolition of

miseen tähtäävää kansallista politiikkaa ja asteittain korottamaan toimeen tai työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää tasolle, joka ei ole esteenä nuorten henkilöiden täydelliselle ruumiilliselle ja henkiselä kehitykselle.

2 artikla

1. Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion on määrättävä ratifiointiasia- kirjaansa liitettyssä ilmoituksessa valtion alueella samoin kuin sen alueella rekisteröidyissä kulkuneuvoissa toimeen tai työhön pääsemiseksi vaadittava vähimmäisikä; lukuunottamatta tämän yleissopimuksen 4—8 artikloissa mainittuja tapauksia ketään tätä vähimmäisikää nuorempaa henkilöä ei saa ottaa toimeen tai työhön millään ammattialalla.

2. Kukin tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi myöhemmin ilmoittaa, lähettämällä uuden ilmoituksen, Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle, että se korottaa aikaisemmin määrättyä vähimmäisikää.

3. Tämän artiklan 1 momentin mukaisesti määrätty vähimmäisikä ei saa olla alempi kuin se ikä, jossa oppivelvollisuus päättyy, eikä se saa missään tapauksessa olla 15 vuotta alempi.

4. Tämän artiklan 3 momentin määräyksistä huolimatta jäsenvaltio, jonka talouselämä ja koulutusmahdollisuudet eivät ole riittävästi kehittyneet, voi aluksi määrätä vähimmäisiäksi 14 vuotta neuvoteltuaan asiasta asianomaisten työnantaja- sekä työntekijäjärjestöjen kanssa, mikäli niitä on.

5. Kunkin edellisen momentin nojalla 14 vuoden vähimmäisiän määränneen jäsenvaltion on ilmoitettava Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaisesti annettavissa, tämän yleissopimuksen soveltamista koskevissa selostuksissaan,

a) että sen päätöksen aiheuttanut syy on yhä olemassa tai

b) että se määrätystä ajankohdasta lukien luopuu oikeudestaan käyttää hyväkseen 4 momentin määrätystä.

3 artikla

1. Vähimmäisikä sellaiseen toimeen tai työhön pääsyä varten, jossa työn laatu tai työolosuhteet saattavat vaarantaa nuorten henkilöi-

child labour and to raise progressively the minimum age for admission to employment or work to a level consistent with the fullest physical and mental development of young persons.

Article 2

1. Each Member which ratifies this Convention shall specify, in a declaration appended to its ratification, a minimum age for admission to employment or work within its territory and on means of transport registered in its territory; subject to Articles 4 to 8 of this Convention, no one under that age shall be admitted to employment or work in any occupation.

2. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by further declarations, that it specifies a minimum age higher than that previously specified.

3. The minimum age specified in pursuance of paragraph 1 of this Article shall not be less than the age of completion of compulsory schooling and, in any case, shall not be less than 15 years.

4. Notwithstanding the provisions of paragraph 3 of this Article, a Member whose economy and educational facilities are insufficiently developed may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, initially specify a minimum age of 14 years.

5. Each Member which has specified a minimum age of 14 years in pursuance of the provisions of the preceding paragraph shall include in its reports on the application of this Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation a statement—

a) that its reason for doing so subsists; or

b) that it renounces its right to avail itself of the provisions in question as from a stated date.

Article 3

1. The minimum age for admission to any type of employment or work which by its nature of the circumstances in which it is

den terveyden, turvallisuuden tai moraalien, ei saa olla 18 vuotta alempi.

2. Ne toimet tai työt, joita tämän artiklan 1 momentti koskee, on määrättävä kansallisella lainsäädännöllä tai asianomaisten viranomaisten päätöksillä sen jälkeen kun asiasta on neuvoteltu asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, mikäli niitä on.

3. Tämän artiklan 1 momentin määräyksistä huolimatta voidaan kansallisessa lainsäädännössä määrätä tai asianomaiset viranomaiset voivat päättää neuvoteltuaan asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, mikäli niitä on, että 16 vuotta täyttäneet nuoret saavat ottaa toimen tai tehdä työtä ehdolla, että heidän terveytensä, turvallisuutensa ja moraalinsa täysin taataan ja että he ovat saaneet vastaavalla työalalla riittävän erityisohjauksen tai ammattikoulutuksen.

4 artikla

1. Mikäli on tarpeellista asianomaiset viranomaiset voivat, neuvoteltuaan asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, mikäli niitä on, määrätä, ettei tätä yleissopimusta sovelleta sellaisiin rajoitettuihin toimi- tai työaloihin joilla sopimuksen soveltamisesta aiheutuisi erityisiä ja huomattavia ongelmia.

2. Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion on ilmoitettava tämän sopimuksen soveltamista koskevassa ensimmäisessä selostuksessaan, jonka se on velvollinen antamaan Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan perusteella, ne toimi- ja työalat jotka tämän artiklan 1 momentin nojalla on mahdollisesti jätetty soveltamisalan ulkopuolelle ja syyt siihen sekä selvitettävä myöhemmin annettavissa selostuksissaan vallitsevaa lainsäädäntöä ja käytäntöä edellä mainittujen alojen osalta sekä sitä missä laajuudessa se on pannut tai aikoo panna täytäntöön tämän yleissopimuksen tällaisten alojen osalta.

3. Tämän artiklan nojalla ei saada jättää soveltamatta tätä yleissopimusta 3 artiklassa tarkoitettuihin toimiin tai töihin.

5 artikla

1. Jäsenvaltio, jonka talouselämä ja hallintojärjestelmä eivät ole riittävästi kehittyneet, voi neuvoteltuaan asianomaisten työnantaja- ja työn-

carried out is likely to jeopardise the health, safety or morals of young persons shall not be less than 18 years.

2. The types of employment or work to which paragraph 1 of this Article applies shall be determined by national laws or regulations or by the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist.

3. Notwithstanding the provisions of paragraph 1 of this Article, national laws or regulations or the competent authority may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, authorise employment or work as from the age of 16 years on condition that the health, safety and morals of the young persons concerned are fully protected and that the young persons have received adequate specific instruction or vocational training in the relevant branch of activity.

Article 4

1. In so far as necessary, the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, may exclude from the application of this Convention limited categories of employment or work in respect of which special and substantial problems of application arise.

2. Each Member which ratifies this Convention shall list in its first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any categories which may have been excluded in pursuance of paragraph 1 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the categories excluded and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

3. Employment or work covered by Article 3 of this Convention shall not be excluded from the application of the Convention in pursuance of this Article.

Article 5

1. A Member whose economy and administrative facilities are insufficiently developed may, after consultation with the organisations

tekijäjärjestöjen kanssa, mikäli niitä on, aluksi rajoittaa tämän yleissopimuksen soveltamisalaa.

2. Kunkin jäsenvaltion, joka käyttää tämän artiklan 1 momentissa määrättyä mahdollisuutta hyväkseen, on mainittava ratifiointiasiakirjaansa liitettyssä ilmoituksessa ne taloudellisen toiminnan alat tai yritystyytit, joihin se aikoo soveltaa yleissopimuksen määräyksiä.

3. Yleissopimuksen määräyksiä on sovellettava ainakin seuraaviin aloihin: kaivos- ja muu kaivannaistoiminta, teollisuus, rakennustoiminta, sähkö-, kaas- ja vesihuolto, puhtaana-pito, kuljetus, varastointi ja tietoliikenne, viljelmät ja muut maatalousyritykset, jotka pääasiallisesti tuottavat kaupallisia tarkoituksia varten, lukuun ottamatta perheytyöryhmiä ja pientiloja, jotka tuottavat paikallisia markkinoita varten eivätkä säännöllisesti käytä palkkatyöntekijöitä.

4. Kunkin jäsenvaltion, joka on rajoittanut yleissopimuksen soveltamisalaa tämän artiklan nojalla:

a) tulee ilmoittaa Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaisesti annettavissa selostuksissa mikä on yleistilanne lasten ja nuorten henkilöiden työssäkäynnin osalta niillä toiminnan aloilla, jotka on jätetty tämän yleissopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle, sekä onko mahdollisesti tapahtunut edistystä kohti yleissopimuksen määräysten laajempaa soveltamista;

b) voi milloin tahansa virallisesti laajentaa yleissopimuksen soveltamisalaa lähettämällä asiasta ilmoituksen Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle.

6 artikla

Tämä yleissopimus ei koske lasten ja nuorten henkilöiden perus-, ammatti- tai teknillisissä kouluissa tai muissa oppilaitoksissa tekemää työtä eikä vähintään 14 vuotta täyttäneiden henkilöiden työtä sellaisissa yrityksissä, joissa työtä tehtäessä noudatetaan niitä määräyksiä, jotka asianomaiset viranomaiset ovat antaneet neuvoteltuaan asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, mikäli niitä on, edellytettynä, että työ on olennainen osa

a) koulun tai muun ammattioppilaitoksen ensisijaisella vastuulla olevaa oppi- tai ammattikurssia;

of employers and workers concerned, where such exist, initially limit the scope of application of this Convention.

2. Each Member which avails itself of the provisions of paragraph 1 of this Article shall specify, in a declaration appended to its ratification, the branches of economic activity or types of undertakings to which it will apply the provisions of the Convention.

3. The provisions of the Convention shall be applicable as a minimum to the following: mining and quarrying; manufacturing; construction; electricity, gas and water; sanitary services; transport, storage and communication; and plantations and other agricultural undertakings mainly producing for commercial purposes, but excluding family and small-scale holdings producing for local consumption and not regularly employing hired workers.

4. Any Member which has limited the scope of application of this Convention in pursuance of this Article—

a) shall indicate in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation the general position as regards the employment or work of young persons and children in the branches of activity which are excluded from the scope of application of this Convention and any progress which may have been made towards wider application of the provisions of the Convention;

b) may at any time formally extend the scope of application by a declaration addressed to the Director-General of the International Labour Office.

Article 6

This Convention does not apply to work done by children and young persons in schools for general, vocational or technical education or in other training institutions, or to work done by persons at least 14 years of age in undertakings, where such work is carried out in accordance with conditions prescribed by the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, and is an integral part of—

a) a course of education or training for which a school or training institution is primarily responsible;

b) pääasiallisesti tai kokonaan yrityksessä noudatettua ammattikoulutusohjelmaa, jonka asianomaiset viranomaiset ovat hyväksyneet; tai
 c) esivalmennusohjelmaa, jonka tarkoituksena on helpottaa ammatin tai ammattikoulutuslinjan valintaa.

7 artikla

1. Kansallisessa lainsäädännössä voidaan sallia että 13—15 vuotiaita henkilöitä pidetään kevyessä työssä tai että he tekevät kevyttä työtä,

a) joka ei todennäköisesti muodostu vahingolliseksi heidän terveydelleen tai kehitykselleen ja joka

b) ei ole sellaista, että se haittaisi heidän koulunkäyntiään, heidän osallistumistaan asianomaisten viranomaisten hyväksymiin ammatinvalinnanohjaus- tai ammattikoulutusohjelmiin tai vähentäisi heidän kykyään hyötyä saadusta opetuksesta.

2. Kansallisessa lainsäädännössä voidaan myös sallia, että vähintään 15 vuotta täyttäneitä henkilöitä, jotka eivät ole vielä täysin suorittaneet oppivelvollisuuttaan, pidetään sellaisessa työssä, joka täyttää tämän artiklan 1 momentin a) ja b) kohdissa mainitut edellytykset.

3. Asianomaisten viranomaisten tulee määrätä ne toimialat, joilla työssäkäynti tämän artiklan 1 ja 2 momenttien nojalla voidaan sallia, ja työtuntimäärät ja olosuhteet, joissa sellaista työtä voidaan suorittaa.

4. Välttämättä tämän artiklan 1 ja 2 momenttien määräyksistä voi jäsenvaltio sinä aikana, jona se käyttää hyväkseen 2 artiklan 4 momentin määräyksiä, korvata tämän artiklan 1 momentissa mainitut 13 ja 15 vuoden iät 12 ja 14 vuoden ikärajoilla ja tämän artiklan 2 momentissa mainitun 15 vuoden iän 14 vuoden iällä.

1. Neuvoteltuaan asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, mikäli niitä on, asianomaiset viranomaiset voivat myöntää yksittäistapauksissa annetuin luvuin poikkeuksia yleissopimuksen 2 artiklan työssäpitämiskieltoon kun on kysymys esim. taide-esitykseen osallistumisesta.

b) a programme of training mainly or entirely in an undertaking, which programme has been approved by the competent authority; or

c) a programme of guidance or orientation designed to facilitate the choice of an occupation or of a line of training.

Article 7

1. National laws or regulations may permit the employment or work of persons 13 to 15 years of age on light work which is—

a) not likely to be harmful to their health or development; and

b) not such as to prejudice their attendance at school, their participation in vocational orientation or training programmes approved by the competent authority or their capacity to benefit from the instruction received.

2. National laws or regulations may also permit the employment or work of persons who are at least 15 years of age but have not yet completed their compulsory schooling on work which meets the requirements set forth in sub-paragraphs a) and b) of paragraph 1 of this Article.

3. The competent authority shall determine the activities in which employment or work may be permitted under paragraphs 1 and 2 of this Article and shall prescribe the number of hours during which and the conditions in which such employment or work may be undertaken.

4. Notwithstanding the provisions of paragraphs 1 and 2 of this Article, a Member which has availed itself of the provisions of paragraph 4 of Article 2 may, for as long as it continues to do so, substitute the ages 12 and 14 for the ages 13 and 15 in paragraph 1 and the age 14 for the age 15 in paragraph 2 of this Article.

Article 8

1. After consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, the competent authority may, by permits granted in individual cases, allow exceptions to the prohibition of employment or work provided for in Article 2 of this Convention, for such purposes as participation in artistic performances.

2. Edellä mainituissa luvissa on rajoitettava työtuntimäärää ja määritettävä ne olosuhteet, joissa työ on sallittua.

9 artikla

1. Asianomaisten viranomaisten tulee ryhtyä kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin, sopivien rangaistusten säätäminen mukaanluettuna, että varmistettaisiin sopimuksen määräysten tehokas noudattaminen.

2. Kansallisessa lainsäädännössä tai asianomaisten viranomaisten toimesta on määriteltävä ne henkilöt, jotka ovat vastuussa yleissopimuksen täytäntöönpanemisesta annettujen määräyksien noudattamisesta.

3. Kansallisessa lainsäädännössä tai asianomaisten viranomaisten toimesta on määrättävä mitä luetteloita tai muita asiakirjoja työnantajan tulee pitää ja olla valmis esittämään. Luetteloiden tai asiakirjojen tulee sisältää työnantajan palveluksessa olevien tai hänen laskuunsa työtä tekevien 18 vuotta nuorempien henkilöiden nimet ja iät tai syntymäajat, mikäli mahdollista, asianmukaisesti todistettuina.

10 artikla

1. Tällä yleissopimuksella muutetaan tässä artiklassa jäljempänä mainituin edellytyksin alinta ikärajaa (teollisuus) koskeva sopimus, 1919, alinta ikärajaa (meripalvelus) koskeva sopimus, 1920, alinta ikärajaa (maatalous) koskeva sopimus, 1921, alinta ikärajaa (lämmittäjät ja hiilenkantajat) koskeva sopimus, 1921, alinta ikärajaa (muut kuin teolliset työt) koskeva sopimus, 1932, alinta ikärajaa (meripalvelus) koskeva sopimus (muutettu), 1936, alinta ikärajaa (teollisuus) koskeva sopimus (muutettu), 1937, alinta ikärajaa (muut kuin teolliset työt) koskeva sopimus (muutettu), 1937, alinta ikärajaa (kalastajat) koskeva sopimus, 1959, ja alinta ikärajaa (maanpinnanalaiset työt kaivoksissa) koskeva sopimus, 1965.

2. Tämän yleissopimuksen voimaantulo ei ole esteenä alinta ikärajaa (meripalvelus) koskevan sopimuksen (muutettu), 1936, alinta ikärajaa (teollisuus) koskevan sopimuksen (muutettu), 1937, alinta ikärajaa (muut kuin teolliset työt) koskevan sopimuksen (muutettu), 1937, alinta ikärajaa (kalastajat) koskevan sopimuksen, 1959, tai alinta ikärajaa (maanpinnanalaiset työt) koskevan sopimuksen, 1965 uusille ratifioinneille.

2. Permits so granted shall limit the number of hours during which and prescribe the conditions in which employment or work is allowed.

Article 9

1. All necessary measures, including the provision of appropriate penalties, shall be taken by the competent authority to ensure the effective enforcement of the provisions of this Convention.

2. National laws or regulations or the competent authority shall define the persons responsible for compliance with the provisions giving effect to the Convention.

3. National laws or regulations or the competent authority shall prescribe the registers or other documents which shall be kept and made available by the employer; such registers or documents shall contain the names and ages or dates of birth, duly certified wherever possible, of persons whom he employs or who work for him and who are less than 18 years of age.

Article 10

1. This Convention revises, on the terms set forth in this Article, the Minimum Age (Industry) Convention, 1919, the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932, the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, and the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965.

2. The coming into force of this Convention shall not close the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, or the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965, to further ratification.

3. Alinta ikäraja (teollisuus) koskeva sopimus, 1919, alinta ikäraja (meripalvelus) koskeva sopimus, 1920, alinta ikäraja (maatalous) koskeva sopimus, 1921 ja alinta ikäraja (lämmittäjät ja hiilenkantajat) koskeva sopimus, 1921, eivät ole enää ratifioitavissa sen jälkeen kun kaikki näiden sopimusten osapuolet ovat suostuneet ratifiointimahdollisuuden poistamiseen joko ratifioimalla tämän yleissopimuksen tai lähettämällä Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle asiaa koskevan ilmoituksen.

4. Kun tämän yleissopimuksen velvoitteet:

a) hyväksyy jäsenvaltio, joka on osapuolena alinta ikäraja (teollisuus) koskevassa sopimuksessa (muutettu), 1937, ja kun valtio tämän yleissopimuksen, 1937, 2 artiklan mukaisesti määrää vähimmäisiän, joka ei ole 15 vuotta alempi, aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* ensinmainitun yleissopimuksen irtisanominen,

b) hyväksyy jäsenvaltio, joka on osapuolena alinta ikäraja (muut kuin teolliset työt) koskevassa sopimuksessa, 1932, aiheutuu tästä muiden kuin teollisten töiden osalta niinkuin sellaiset työt edellä mainitussa sopimuksessa määritellään välittömästi *ipso jure* mainitun vuoden 1932 sopimuksen irtisanominen,

c) hyväksyy jäsenvaltio, joka on osapuolena alinta ikäraja (muut kuin teolliset työt) koskevassa sopimuksessa (muutettu), 1937, ja kun valtio tämän yleissopimuksen, 1937, 2 artiklan mukaisesti määrää vähimmäisiän, joka ei ole 15 vuotta alempi, aiheutuu tästä muiden kuin teollisten töiden osalta niinkuin sellaiset työt edellä mainitussa muutetussa sopimuksessa määritellään välittömästi *ipso jure* mainitun vuoden 1937 sopimuksen irtisanominen,

d) hyväksyy jäsenvaltio, joka on osapuolena alinta ikäraja (meripalvelus) koskevassa sopimuksessa, (muutettu) 1936, ja kun valtio tämän yleissopimuksen, 1936, 2 artiklan mukaisesti määrää vähimmäisiän, joka ei ole 15 vuotta alempi tai kun se määrää, että tämän yleissopimuksen 3 artiklaa sovelletaan merellä suoritettavaan työhön, aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* mainitun vuoden 1936 sopimuksen irtisanominen,

e) hyväksyy jäsenvaltio, joka on osapuolena alinta ikäraja (kalastajat), 1959, koskevassa sopimuksessa ja kun valtio tämän yleissopimuksen, 1937, 2 artiklan mukaisesti määrää vähimmäisiän, joka ei ole 15 vuotta alempi tai

3. The Minimum Age (Industry) Convention, 1919, the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, the Minimum Age (Agriculture) Convention 1921, and the Minimum Age (Trimmmers and Stokers) Convention, 1921, shall be closed to further ratification when all the parties thereto have consented to such closing by ratification of this Convention or by a declaration communicated to the Director-General of the International Labour Office.

4. When the obligations of this Convention are accepted—

a) by a Member which is a party to the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention, this shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention,

b) in respect of non-industrial employment as defined in the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932, by a Member which is a party to that Convention, this shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention,

c) in respect of non-industrial employment as defined in the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, by a Member which is a party to that Convention, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention, this shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention,

d) in respect of maritime employment, by a Member which is a party to the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention or the Member specifies that Article 3 of this Convention applies to maritime employment, this shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention,

e) in respect of employment in maritime fishing, by a Member which is a party to the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this

kun se määrää, että tämän yleissopimuksen 3 artiklaa sovelletaan merikalastustyöhön, aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* mainitun vuoden 1959 sopimuksen irtisanominen,

f) hyväksyy jäsenvaltio, joka on osapuolena alinta ikärajaa (maanpinnanalaiset työt) koskevassa sopimuksessa, 1965, ja kun valtio tämän yleissopimuksen, 1973, 2 artiklan mukaisesti määrää vähimmäisiän joka ei ole alempi kuin vuoden 1965 sopimuksen mukaisesti määrätty vähimmäisikä tai kun jäsenvaltio määrää, että tätä vähimmäisikää sovelletaan maanpinnan alla kaivoksissa tapahtuviin töihin tämän yleissopimuksen 3 artiklan nojalla, aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* mainitun vuoden 1965 sopimuksen irtisanominen,

edellytettynä, että tämä yleissopimus on tullut voimaan.

5. Tämän yleissopimuksen velvoitteiden hyväksyminen —

a) aiheuttaa alinta ikärajaa (teollisuus) koskevan sopimuksen, 1919, irtisanomisen sen 12 artiklan mukaisesti,

b) aiheuttaa maatalouden osalta alinta ikärajaa (maatalous) koskevan sopimuksen, 1921, irtisanomisen sen 8 artiklan mukaisesti,

c) aiheuttaa merellä suoritettavan työn osalta alinta ikärajaa (meripalvelus) koskevan sopimuksen, 1920, irtisanomisen sen 10 artiklan mukaisesti sekä alinta ikärajaa (lämmittäjät ja hiilenkantajat) koskevan sopimuksen, sen 12 artiklan mukaisesti,

edellytettynä, että tämä yleissopimus on tullut voimaan.

11 artikla

Tämän yleissopimuksen viralliset ratifiointit on lähetettävä Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäviksi.

12 artikla

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

2. Tämä yleissopimus tulee voimaan 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jolloin pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifiointit.

Convention or the Member specifies that Article 3 of this Convention applies to employment in maritime fishing, this shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention,

f) by a Member which is a party to the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965, and a minimum age of not less than the age specified in pursuance of that Convention is specified in pursuance of Article 2 of this Convention or the Member specifies that such an age applies to employment underground in mines in virtue of Article 3 of this Convention, this shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention,

if and when this Convention shall have come into force.

5. Acceptance of the obligations of this Convention—

a) shall involve the denunciation of the Minimum Age (Industry) Convention, 1919, in accordance with Article 12 thereof,

b) in respect of agriculture shall involve the denunciation of the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, in accordance with Article 9 thereof,

c) in respect of maritime employment shall involve the denunciation of the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, in accordance with Article 10 thereof, and of the Minimum Age (Trimmmers and Stokers) Convention, 1921, in accordance with Article 12 thereof,

if and when this Convention shall have come into force.

Article 11

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

Article 12

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

13 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jolloin sopimus ensiksi tuli voimaan, sanoa sen irti kirjelmällä, joka lähetetään Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan rekisteröitäväksi. Irtisanominen ei tule voimaan kuin vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

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

14 artikla

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

2. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen hänelle ilmoitetun ratifiointin rekisteröimisestä pääjohtajan on kiinnitettävä jäsenvaltioiden huomio yleissopimuksen voimaantulopäivään.

15 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.

16 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo tarpeelliseksi, annet-

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

Article 13

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 14

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 15

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 16

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International

tava yleiselle konferenssille tämän yleissopimuksen soveltamista koskeva selostus sekä tutkittava, onko aihetta ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys sopimuksen täydellisestä tai osittaisesta muuttamisesta.

17 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 13 artiklan määräyksistä riippumatta, kun uusi muutettu yleissopimus tulee voimaan;

b) sen jälkeen kun uusi muutettu yleissopimus on tullut voimaan, eivät jäsenvaltiot enää voi ratifioida tätä yleissopimusta.

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

18 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskan-kieliset tekstit ovat kumpikin yhtä todistusvoimaiset.

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 17

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 13 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 18

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

Suositus (n:o 145), joka koskee satamissa käytettyjen uusien lastinkäsittelymenetelmien sosiaalisia vaikutuksia

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 6 päivänä kesäkuuta 1973 58. istuntokautensa,

katsoen, että satamissa käytetyissä lastinkäsittelymenetelmissä on tapahtunut ja tapahtuu huomattavia muutoksia, kuten yksikkölaskien ja vaakasuorassa tasossa tapahtuvaan lastaukseen perustuvien menetelmien (roll-on/roll-off) käyttöönottoaminen sekä koneistumisen ja automation lisääntyminen, ja että rahdin siirtämistavat ovat muuttumassa ja että tällaisten muutosten odotetaan vielä laajenevan tulevaisuudessa,

katsoen, että tällaiset muutokset nopeuttaessaan rahdin siirtämistä, lyhentäessään alusten seisonta-aikaa satamissa ja alentaessaan kuljetuskustannuksia voivat hyödyttää asianomaisen maan talouselämää kokonaisuudessaan ja myötävaikuttaa maan elintason nousuun,

katsoen, että tällaiset muutokset vaikuttavat myös huomattavasti satamien työllisyystilanteeseen ja satamatyöntekijöiden työ- ja elin- ehtoihin, ja että olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin muutoksiin liittyvien ongelmien ennaltaehkäisemiseksi tai niiden vähentämiseksi,

katsoen, että satamatyöntekijöiden tulisi päästä osallisiksi uusien lastinkäsittelymenetelmien mukanaan tuomista eduista ja että sen vuoksi olisi, samanaikaisesti kun näitä menetelmiä tutkitaan ja otetaan käyttöön, suunniteltava sellaisia toimenpiteitä ja ryhdyttävä niihin, joilla voidaan pysyvästi parantaa satamatyöntekijöiden asemaa esimerkiksi turvaamalla heille jatkuva työnsaanti ja vakinaiset työansiot sekä ryhtymällä muihin heidän työ- ja elinehtojaan sekä satamatyön turvallisuutta ja terveellisuutta koskeviin toimenpiteisiin,

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia, jotka koskevat satamien uusien lastinkäsittelymene-

Recommendation (No. 145) concerning the Social Repercussions of New Methods of Cargo Handling in Docks

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-eighth Session on 6 June 1973, and

Considering that important changes have taken place and are taking place in cargo-handling methods in docks—such as the adoption of unit loads, the introduction of roll-on roll-off techniques and the increase of mechanisation and automation—and in the pattern of movement of freight, and that such changes are expected to become more widespread in the future, and

Considering that such changes, by speeding up freight movements, reducing the time spent by ships in ports and lowering transport costs, may benefit the economy of the country concerned as a whole and contribute to the raising of the standard of living, and

Considering that such changes also involve considerable repercussions on the level of employment in ports and on the conditions of work and life of dockworkers, and that measures should be adopted to prevent or to reduce the problems consequent thereon, and

Considering that dockworkers should share in the benefits secured by the introduction of new methods of cargo handling and that, accordingly, action for the lasting improvement of their situation, by such means as regularisation of employment and stabilisation of income, and other measures relating to their conditions of work and life, as well as to safety and health aspects of dock work, should be planned and taken concurrently with the planning and introduction of new methods, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to social repercussions

telmien sosiaalisia vaikutuksia, mikä kysymys on viidentenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä,

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon täydentämään satamatyösopimusta, 1973,

hyväksyy tänä 25 päivänä kesäkuuta 1973 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on "Satamatyösuositus, 1973":

I. Soveltamisala ja määritelmät

1. Mikäli ei oteta huomioon 36 kohdan määräystä tämä suositus koskee henkilöitä, jotka ovat säännöllisesti käytettävissä satamatyöhön ja saavat siitä pääasiallisen vuositulonsa.

2. Tässä suosituksessa tarkoitetaan käsitteillä "satamatyöntekijät" ja "satamatyöt" kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä sellaisiksi määritellyjä henkilöitä ja toimintoja. Asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä on kuultava tai niiden tulee muulla tavoin osallistua määritelmien laatimiseen ja niiden muuttamiseen. Tällöin on otettava huomioon uudet lastinkäsittelymenetelmät ja niiden vaikutus satamatyöntekijöiden eri työtehtäviin.

II. Lastinkäsittelymenetelmissä tapahtuneiden muutosten vaikutus

3. Jokaisessa maassa ja, mikäli se on asianmukaista, jokaisessa satamassa on säännöllisesti ja järjestelmällisesti arvioitava lastinkäsittelymenetelmissä tapahtuneiden muutosten todennäköinen vaikutus, etenkin niiden vaikutus satamatyöntekijöiden työnsaantimahdollisuuksiin ja heidän työolosuhteisiinsa sekä satamien työvoiman ammattijakautuman, ja elimien, joiden työhön asianomaiset työnantaja- ja työntekijäjärjestöt ja, mikäli se on asianmukaista, asianomaiset viranomaiset osallistuvat, tulee järjestelmällisesti harkita, mihin toimenpiteisiin olisi muutosten johdosta ryhdyttävä.

4. Uusien lastinkäsittelymenetelmien käyttöönotto ja siihen liittyvät toimenpiteet on sovitettava yhteen kansallisten ja alueellisten kehitys- ja työvoimaohjelmien ja näissä asioissa omaksutun politiikan kanssa.

of new methods of cargo handling (docks), which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Dock Work Convention, 1973, adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-three the following Recommendation, which may be cited as the Dock Work Recommendation, 1973:

I. Scope and Definitions

1. Except as otherwise provided in Paragraph 36, this Recommendation applies to persons who are regularly available for work as dockworkers and who depend on their work as such for their main annual income.

2. For the purpose of this Recommendation the terms "dockworkers" and "dock work" mean persons and activities defined as such by national law or practice. The organisations of employers and workers concerned should be consulted on or otherwise participate in the establishment and revision of such definitions. Account should be taken in this connection of new methods of cargo handling and their effect on the various dockworker occupations.

II. The Impact of Changes in Cargo Handling Methods

3. In each country and, as appropriate, each port, the probable impact of changes in cargo-handling methods, including the impact on the employment opportunities for, and the conditions of employment of, dockworkers, as well as on the occupational structure in ports, should be regularly and systematically assessed, and the action to be taken in consequence systematically reviewed, by bodies in which representatives of the organisations of employers and workers concerned and, as appropriate, of the competent authorities participate.

4. The introduction of new methods of cargo handling and related measures should co-ordinated with national and regional development and manpower programmes and policies.

5. 3 ja 4 kohdissa esitettyihin tarkoituksiin on jatkuvasti kerättävä asiaa koskevia tietoja; tietoihin tulisi sisältyä etenkin:

a) rahdinsiirtoa satamissa koskevaa tilastoa, josta niissä käytetyt lastinkäsittelymenetelmät ilmenevät;

b) kaavioita, jotka osoittavat käsitellyn rahdin tärkeimpien kuljetussuuntien lähtö- ja määräpaikkakunnat sekä konteinereiden ja muiden yksikkölastien sisällön kokoamis- ja purkamispisteet;

c) arviointeja odotettavissa olevasta kehityksestä, mikäli mahdollista samalla tavoin laadittuina;

d) ennusteita satamassa lastinkäsittelyä varten tarvittava työvoimasta ottaen huomioon lastinkäsittelymenetelmien tulevan kehityksen ja kuljetettavan rahdin pääasialliset lähtö- ja määräpaikkakunnat.

6. Mikäli mahdollista kunkin maan tulee ottaa käyttöön ne lastinkäsittelymenetelmissä tapahtuneet muutokset, jotka parhaiten soveltuvat sen talouselämään ottaen erityisesti huomioon käytettävissä olevan pääoman, varsinkin ulkomaan valuutan, ja työvoiman sekä maan omat kuljetusmahdollisuudet.

III. Työnsaannin ja työansioiden vakinaistaminen

A. Vakainainen tai säännöllinen työnsaanti

7. Kaikille satamatyöntekijöille on mahdollisuuksien mukaan turvattava mahdollisuus saada vakinaista tai säännöllistä työtä.

B. Työnsaannin tai työansioiden takaaminen

8. (1) Milloin satamatyöntekijöille ei voida järjestää vakinaista tai säännöllistä työtä, on annettava takeet työnsaannista ja/tai työansioista sillä tavalla ja siinä laajuudessa kuin ko. maan ja sataman taloudellinen ja sosiaalinen tilanne sallii.

(2) Nämä takeet voivat sisältää yhden tai useampia seuraavista takuumuodoista:

a) työllistäminen sovittun tunti- tai vuoromäärän aikana vuodessa, kuukaudessa tai viikossa tai sitä vastaava palkka;

b) läsnäolokorvaus, joka maksetaan niille, jotka ovat läsnä nimenhuudossa tai muulla ta-

5. For the purposes set out in Paragraphs 3 and 4, all relevant information should be collected continuously, including in particular—

a) statistics of freight movement through ports, showing the methods of handling used;

b) flow charts showing the origin and the destination of the main streams of freight handled, as well as the points of assembly and dispersion of the contents of containers and other unit loads;

c) estimates of future trends, if possible similarly presented;

d) forecasts of manpower required in ports to handle cargo, taking account of future developments in methods of cargo handling and in the origin and destination of the main streams of freight.

6. As far as possible, each country should adopt those changes in the methods of handling cargo which are best suited to its economy, having regard in particular to the relative availability of capital, especially foreign exchange, and of labour, and to inland transport facilities.

III. Regularisation of Employment and Income

A. Permanent or Regular Employment

7. In so far as practicable, permanent or regular employment should be provided for all dockworkers.

B. Guarantees of Employment or Income

8. (1) Where permanent or regular employment is not practicable, guarantees of employment and/or income should be provided, in a manner and to an extent depending on the economic and social situation of the country and port concerned.

(2) These guarantees might include any or all of the following:

a) employment for an agreed number of hours or shifts per year, per month or per week, or pay in lieu thereof

b) attendance money, payable for being present at calls or otherwise available for work when no employment is obtained, under a

voin työhön käytettävissä kuitenkin saamatta työtä, ja joka perustuu järjestelmään, joka ei edellytä satamatyöntekijöiltä minkäänlaista rahallista osallistumista;

c) työttömyyskorvaukset, kun työtä ei ole saatavissa.

9. Kaikkien asianomaisten piirien tulee nimienomaisin toimenpitein estää satamissa tarvittavan työvoiman vähentäminen tai rajoittaa sen vähentämistä siinä määrin kuin on mahdollista; satamatöiden tehokkuus ei saa kuitenkaan kärsiä näistä toimenpiteistä.

10. On ryhdyttävä riittäviin toimenpiteisiin satamatyöntekijöiden taloudellisen aseman turvaamiseksi siinä tapauksessa, että työvoimaa joudutaan välttämättä vähentämään; tällöin voidaan soveltaa esimerkiksi

a) työttömyysvakuutusta tai muunlaisia sosiaaliturvaetuksia;

b) rahajärjestelmää tai työnantajien maksamia muunlaisia irtisanomisavustuksia;

c) sellaista etuuksien yhdistelmää, josta on määrätty kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa.

C. Rekisteröinti

11. Kaikista satamatyöntekijäin ammattiryhmistä on laadittava rekisteri ja pidettävä se ajan tasalla siten kuin kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä määrätään, jotta voitaisiin

a) estää lisätyövoiman käyttö, silloin kun tarjolla oleva työ ei riitä turvaamaan satamatyöntekijöille kohtuullista toimeentuloa;

b) soveltaa työnsaannin jatkuvuutta ja työansoiden vakinaistamista sekä työvoiman sijoittamista satamissa tarkoitettavia järjestelmiä.

12. Erikoisryhmien määrää on pienennettävä ja niiden toimialaa muutettava sitä mukaa kun työn luonne muuttuu ja kun yhä useammat satamatyöntekijät pystyvät suorittamaan monipuolisempia tehtäviä.

13. Aluksessa ja satamassa tehtävien töiden välinen ero tulee mahdollisuuksien mukaan poistaa, jotta työntekijöiden keskinäinen vaihtomahdollisuus lisääntyisi, työvoiman sijoittaminen tulisi joustavammaksi ja työteho kasvaisi.

14. Jos vakinaista tai säännöllistä työtä ei ole kaikille satamatyöntekijöille tarjolla, on rekisteriä pidettävä joko niin, että on

a) yksi ainoa rekisteri tai

b) erilliset rekisterit

scheme to which no financial contribution from the dockworkers is required;

c) unemployment benefit when no work is available.

9. Positive steps should be taken by all concerned to avert or minimise as far as possible any reduction of the workforce, without prejudice to the efficient conduct of dock work operations.

10. Adequate provision should be made for giving dockworkers financial protection in case of unavoidable reduction of the workforce by such means as—

a) unemployment insurance or other forms of social security;

b) severance allowance or other types of separation benefits paid by the employers;

c) such combination of benefits as may be provided for by national laws or regulations, or collective agreements.

C. Registration

11. Registers should be established and maintained for all occupational categories of dockworkers, in a manner determined by national law or practice, in order to—

a) prevent the use of supplementary labour when the work available is insufficient to provide an adequate livelihood to dockworkers;

b) operate schemes for the regularisation of employment or stabilisation of earnings and for the allocation of labour in ports.

12. The number of specialised categories should be reduced and their scope altered as the nature of the work changes and as more dockworkers become able to carry out a greater variety of tasks.

13. The distinction between work on board ship and work on shore should be eliminated, where possible, with a view to achieving greater interchangeability of labour, flexibility in allocation and efficiency in operations.

14. Where permanent or regular employment is not available for all dockworkers, the registers should take the form of either—

a) a single register; or

b) separate registers for—

- i) niille jotka ovat enemmän tai vähemmän säännöllisessä työssä;
- ii) niille jotka ovat varalla.

15. Normaleissa oloissa ei ketään joka ei ole merkitty rekisteriin tule pitää satamatyössä. Kun kaikilla käytettävissä olevilla rekisteröidyillä satamatyöntekijöillä on työtä, voidaan muita työntekijöitä poikkeuksellisesti ottaa työhön.

16. Rekisteröidyn satamatyöntekijän on oltava työhön käytettävissä siten kuin kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä määrätään.

D. Rekisterin työntekijävahvuuden sovittaminen

17. Asianomaisten osapuolten tulee määräajoin tarkistaa rekisterin työntekijävahvuus niin että se vastaa, mutta ei ylitä sataman työvoimatarvetta. Tarkistuksessa on otettava huomioon kaikki asiaankuuluvat tekijät, varsinkin sellaiset, joilla on pitempiaikainen vaikutus, kuten lastinkäsittelymenetelmissä ja kaupan kehitysuunnassa tapahtuneet muutokset.

18. (1) Milloin tiettyjen satamatyöntekijäryhmien kohdalla kysyntä laskee, on kaikin tavoin yritettävä pitää asianomaiset työntekijät jatkuvasti satamatyön piirissä kouluttamalla heitä muihin tämän työalan tehtäviin; tämä uudelleenkouluttaminen on järjestettävä hyvisä ajoin ennen jokaista tiedossa olevaa työmenetelmissä tapahtuvaa muutosta.

(2) Jos rekisterin työntekijäin kokonaisvahvuuden supistaminen tulee välttämättömäksi, on ryhdyttävä kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin satamatyöntekijöiden auttamiseksi saamaan työtä muilta aloilta; sitä varten heille on järjestettävä uudelleenkoulutusta ja julkisen työnvälityksen tulee avustaa heitä työnsaannissa.

19. (1) Mikäli on mahdollista, on rekisterin työntekijävahvuuden välttämättömän supistaminen kulloinkin tehtävä asteittain ja työsuhdetta päättämättä. Tässä suhteessa voidaan yritystason henkilökuntasuunnittelumenetelmistä saatua kokemusta tehokkaasti soveltaa satamissa.

(2) Supistamisen laajuudesta päätettäessä on otettava huomioon muun muassa:

- a) työntekijävahvuuden luonnollinen väheneminen;

- (i) those in more or less regular employment;
- (ii) those in a reserve pool.

15. No person should normally be employed as a dockworker unless he is registered as such. Exceptionally, when all available registered dockworkers are employed, other workers may be engaged.

16. The registered dockworker should make himself available for work in a manner determined by national law or practice.

D. Adjusting the Strength of the Registers

17. The strength of the registers should be periodically reviewed by the parties concerned, so as to achieve levels adequate, but not more than adequate, to the needs of the port. In such reviews, account should be taken of all relevant factors and in particular the long-term factors such as the changing methods of cargo handling and changing trends in trade.

18. 1) Where the need for particular categories of dockworkers decreases, every effort should be made to retain the workers concerned in jobs within the port industry by retraining them for work in other categories; the retraining should be provided well in advance of any anticipated change in the methods of operation.

(2) If reduction in the over-all strength of a register becomes unavoidable, all necessary efforts should be made to help dockworkers to find employment elsewhere through the provision of retraining facilities and the assistance of the public employment services.

19. (1) In so far as practicable, any necessary reduction in the strength of a register should be made gradually and without recourse to termination of employment. In this respect, experience with personnel planning techniques at the level of the undertaking can be usefully applied to ports.

(2) In determining the extent of the reduction, regard should be had to such means as—

- a) natural wastage;

b) värväyksen lopettaminen, lukuunottamatta niitä työntekijöitä, joilla on sellainen erityisammattitaito, johon jo rekisteröityjä satamatyöntekijöitä ei voida kouluttaa;

c) sellaisten henkilöiden rekisteristä poistaminen, jotka eivät saa pääasiallista toimeentuloaan satamatyöstä;

d) eläkeiän alentaminen tai vapaaehtoisen ennenaikaisen eläkkeelle siirtymisen helpottaminen myöntämällä eläkkeitä, maksamalla lisäjä kansaneläkkeeseen tai suorittamalla kertakaikkisia rahasummia;

e) satamatyöntekijäin siirtäminen satamista, joissa heitä on liikaa, pysyvästi satamiin, joissa heistä on puutetta, kun se on perusteltavissa, ja ehdolla että voimassa oleva työehtosopimus sen sallii ja asianomaiset työntekijät siihen suostuvat.

(3) Työsuhteen päättämistä on harkittava vasta, kun edellä (2) alakohdassa mainitut keinot on otettu asianmukaisesti huomioon samoin kuin työnsaannista mahdollisesti annetut takeet. Työsuhteen päättämisen tulee, mikäli mahdollista, perustua sovittuihin perusteisiin, riittävän aikaisin suoritettuun irtisanomiseen ja sen yhteydessä on maksettava 10. kohdan mukaiset etuudet.

E. Työvoiman sijoitus

20. Lukuunottamatta tapauksia, joissa on kysymys vakinaisesta tai säännöllisestä työpaikasta tietyn työnantajan palveluksessa, on sovitettava sellaisista työvoiman sijoitusmenetelmistä, joiden avulla,

a) 11, 15 ja 17 kohtien määräykset huomioon ottaen, kukin työnantaja saa sen työvoiman joka tarvitaan varmistamaan alusten nopea satamissakäynti tai, kun työvoimasta on puutetta, kukin työnantaja saa kohtuullisen osuuden käytettävissä olevasta työvoimasta mahdollisesti laaditun tärkeysjärjestyksen huomioon ottaen;

b) kukin rekisteröity satamatyöntekijä saa kohtuullisen osuuden saatavissa olevasta työstä;

c) voidaan mahdollisimman paljon vähentää työhönottoa ja sijoittamista tarkoittaviin nimenhuutoihin osallistumisen tarpeellisuutta ja niihin menevää aikaa;

d) varmistetaan että, mikäli se on käytännössä mahdollista ja alusten tarpeelliseen vuorotteluun soveltuvaa, samat satamatyöntekijät saavat suorittaa loppuun alkamansa tehtävän.

b) cessation of recruitment, except for workers with special skills for which dockworkers already registered cannot be trained;

c) exclusion of men who do not derive their main means of livelihood from dock work;

d) reducing the retirement age or facilitating voluntary early retirement by the grant of pensions, supplements to state pensions, or lump-sum payments;

e) permanent transfer of dockworkers from ports with excess of dockworkers to ports with shortage of such workers, wherever the situation warrants and subject to collective agreements and to the agreement of the workers concerned.

(3) Termination of employment should be envisaged only after due regard has been had to the means referred to in subparagraph (2) of this Paragraph and subject to whatever guarantees of employment may have been given. It should be based as far as possible on agreed criteria, should be subject to adequate notice, and should be accompanied by payments as set out in Paragraph 10.

E. Allocation

20. Except where permanent or regular employment with a particular employer exists, systems of allocation should be agreed upon which—

a) subject to the provisions of Paragraphs 11, 15 and 17, provide each employer with the labour required to secure a quick turnaround of ships, or, in case of shortage, a fair share of such labour consistent with any established system of priorities;

b) provide each registered dockworker with a fair share of available work;

c) reduce to a minimum the necessity for attending calls for selection and allocation to a job and the time required for this purpose;

d) ensure that, so far as practicable and subject to the necessary rotation of shifts, dockworkers complete a task begun by them.

21. Kansallisen lainsäädännön tai työehtosopimusten määräämät ehdot huomioon ottaen on tarvittaessa sallittava jonkun työnantajan säännöllisessä työssä olevien satamatyöntekijäin siirtäminen tilapäisesti toisen työnantajan työhön.

22. Kansallisen lainsäädännön tai työehtosopimusten määräämät ehdot huomioon ottaen on tarvittaessa sallittava satamatyöntekijäin vapaaehtoinen siirtyminen tilapäisesti satamasta toiseen.

21. Subject to conditions to be prescribed by national laws or regulations or collective agreements, the transfer of dockworkers in the regular employment of one employer to temporary work with another should be permitted when required.

22. Subject to conditions to be prescribed by national laws or regulations or collective agreements, the temporary transfer of dockworkers on a voluntary basis from one port to another should be permitted when required.

IV. Työntekijöiden ja työnjohtajien väliset suhteet

23. Asianomaisten työntekijäin ja työntekijäin välisissä keskusteluissa ja neuvotteluissa ei ole pyrittävä ainoastaan ajankohtaisten kysymysten, kuten palkkoja ja työehtoja koskevien kysymysten ratkaisemiseen, vaan yleissopimukseen, joka käsittää ne eri sosiaaliset toimenpiteet, joihin on tarpeellista ryhtyä uusiin lastinkäsittelymenetelmien aiheuttamien seurausten johdosta.

24. Tässä mielessä on tunnustettava tärkeäksi sellaisten työnantaja- ja satamatyöntekijäjärjestöjen olemassaolo, jotka on perustettu ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevan sopimuksen, 1948, ja järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista koskevan sopimuksen, 1949, periaatteiden mukaisesti ja jotka järjestöt pystyvät vapaasti ryhtymään neuvotteluihin sekä varmistamaan tehtyjen sopimusten täytäntönpäätöksen.

25. Siellä missä sitä ei vielä ole, on perustettava tätä alaa varten sopiva yhteistyöelin, että saataisiin syntymään satamatyöntekijäin ja työnantajien välille sellainen luottamuksellinen ja yhteistyöhaluinen ilmapiiri, jonka vallitessa sosiaaliset ja tekniset muutokset voidaan toteuttaa ilman jännitystä tai ristiriitaa ja valitukset pikaisesti selvittää valitusten tutkimista ja selvittämistä yrityksessä koskevan suosituksen, 1967, mukaisesti.

26. Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen tulee, mikäli on asianmukaista, yhdessä asianomaisten viranomaisten kanssa käytännössä osallistua tarvittaviin sosiaalisiin toimenpiteisiin, varsinkin työnsaannin jatkuvuutta tai työansioiden vakainaistamista tarkoittavien ohjelmien toteuttamiseen.

IV. Labour-Management Relations

23. Discussions and negotiations between employers and workers concerned should aim not merely at settlement of current issues such as wages and conditions of work, but at an over-all arrangement encompassing the various social measures required to meet the impact of new methods of cargo handling.

24. The existence of organisations of employers and of dockworkers established in accordance with the principles of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, able freely to enter into negotiations and to ensure the execution of agreements arrived at, should be recognised as being important for this purpose.

25. Where it does not already exist, appropriate joint industrial machinery should be set up with a view to creating a climate of confidence and co-operation between dockworkers and employers in which social and technical change can be brought about without tension or conflict and grievances promptly settled in accordance with the Examination of Grievances Recommendation, 1967.

26. Employers' and workers' organisations, together as appropriate with the competent authorities, should participate in the application of the social measures required, and in particular in the operation of schemes for the regularisation of employment or stabilisation of earnings.

27. Työnantajien ja satamatyöntekijäin välille ja työntekijäjärjestöjen johtajien ja niiden jäsenten välille tulee luoda tehokkaat tiedotusjärjestelmät yrityksen johdon ja työntekijäin välisestä tiedotustoimintaa koskevan suosituksen, 1967, mukaisesti ja järjestelmiä on sovellettava alan kaikilla tasoilla kaikin mahdollisin keinoin.

V. Työn järjestäminen satamissa

28. Jotta uusista lastinkäsittelymenetelmistä saataisiin mahdollisimman paljon sosiaalisia etuja, olisi työnantajien tai heidän järjestöjensä sekä työntekijäjärjestöjen keskenään sovittava yhteistyöstä pyrittäessä lisäämään satamien työtehoa, mihin yhteistyöhön asianomaiset viranomaiset voivat osallistua, mikäli se on asianmukaista.

29. Mm. seuraavista toimenpiteistä voitaisiin sopia:

a) työympäristöä koskevien tieteellisteknisten tietojen käytöstä erityisesti satamaoloihin sovellettuna;

b) laajasta ammattikoulutusohjelmasta, johon sisältyy työturvallisuuskoulutusta;

c) yhteisistä pyrkimyksistä vanhentuneiden työmenetelmien poistamiseksi;

d) joustavuuden lisäämisestä satamatyöntekijöiden siirtämisessä lastiruumasta toiseen, aluksesta toiseen ja aluksesta laiturille sekä eri laituritöiden välillä;

e) turvautumisesta vuorotyöhön ja viikonlopputyöhön, mikäli se on välttämätöntä;

f) työn järjestämisestä ja koulutuksesta niin että satamatyöntekijät pystyvät suorittamaan useita läheisesti yhteen kuuluvia tehtäviä;

g) työ kuntien työntekijävahvuuden sovittamisesta vastaamaan sovittua tarvetta ottaen huomioon kohtuullisten lepotaukojen tarpeellisuuden;

h) yhteisistä pyrkimyksistä tuottamattoman ajan poistamiseksi siinä määrin kuin se on mahdollista;

i) mekaanisen kaluston tehokasta käyttöä tarkoittavista toimenpiteistä huomioon ottaen voimassa olevat työturvallisuussäännökset ja ne painorajoitukset, joiden noudattamista koneen suurin sallittu suorituskyky edellyttää.

30. Edellä mainittujen toimenpiteiden yhteydessä on sovittava työnsaannin jatkuvuudesta ja työansioden vakinaistamisesta sekä

27. Effective policies of communication between employers and dockworkers and between the leaders of workers' organisations and their members should be established in accordance with the Communications within the Undertaking Recommendation, 1967, and implemented by all possible means at all levels.

V. Organisation of Work in Ports

28. In order to secure the greatest social advantage of new methods of cargo handling, agreements should be concluded between employers or their organisations, on the one hand, and workers' organisations, on the other hand, with a view to their co-operation in improving the efficiency of work in ports, with the participation, as appropriate, of the competent authorities.

29. The measures to be covered by such agreements might include—

a) the use of scientific knowledge and techniques concerning the work environment with particular reference to conditions in ports;

b) comprehensive vocational training schemes, including training in safety measures;

c) mutual efforts to eliminate outdated practices;

d) increased flexibility in the deployment of dock labour between hold and hold, ship and ship, and ship and shore, and between shore jobs;

e) recourse, where necessary, to shift work and weekend work;

f) work organisation and training designed to enable dockworkers to carry out several related tasks;

g) the adaptation of the strength of gangs to agreed needs, with due regard to the necessity of ensuring reasonable rest periods;

h) mutual efforts to eliminate unproductive time as far as practicable;

i) provision for the effective use of mechanical equipment, subject to the observance of relevant safety standards and the weight restrictions required by the certified safe working capacity of the machine.

30. Such measures should be accompanied by agreements concerning the regularisation of employment or stabilisation of earnings and by

parannettava työolosuhteita, joihin tämän suosituksen seuraavassa osassa viitataan.

the improvements in conditions of work referred to in the following Part of this Recommendation.

VI. Työ- ja elinehdot

31. Turvallisuutta, terveyttä, viihtyvyyttä sekä ammattikoulutusta teollisuusyrityksissä koskevaa lainsäädäntöä on tehokkaasti sovellettava mahdollisesti tarvittavin teknisin muutoksin; satamiin on luotava riittävä ja pätevä tarkastusjärjestelmä.

32. Työaika, viikkolepo, palkallista lomaa sekä muita vastaavia työehtoja koskevien säännösten tulee olla yhtä edulliset satamatyöntekijöille kuin teollisuusyritysten työntekijöiden enemmistölle.

33. Vuorotyön osalta on ryhdyttävä mm. seuraaviin toimenpiteisiin:

a) vältetään saman työntekijän sijoittamista peräkkäisiin vuoroihin, paitsi milloin se voi tapahtua kansallisen lainsäädännön tai työehtosopimuksen määräämissä rajoissa;

b) maksetaan erityiskorvausta vuorotyön, erityisesti viikonlopputyön, työntekijälle aiheutuvasta hankaluudesta;

c) määrätään vuoroille sopiva enimmäispituus ja ajoitetaan sopivasti vuorot ottaen huomioon paikalliset olosuhteet.

34. Uusia lastinkäsittelymenetelmiä sovellettaessa ja käytettäessä käsitellyn lastin tonnimäärään perustuvaa palkkausta tai muuta tulokseen perustuvaa palkkaustapaa on ryhdyttävä toimenpiteisiin palkanmaksutapojen ja palkka-asteikkojen tarkistamiseksi, ja mikäli on tarpeellista, niiden muuttamiseksi. Mikäli on mahdollista, satamatyöntekijöiden ansioiden tulisi lisääntyä uusien lastinkäsittelymenetelmien käyttöönoton johdosta.

35. On perustettava tarkoituksenmukaisen eläkejärjestelmä, mikäli sellaista ei vielä ole.

VI. Conditions of Work and Life

31. Laws and regulations concerning safety, health, welfare and vocational training applicable to industrial undertakings should be effectively applied in ports, with such technical variations as may be necessary; there should be adequate and qualified inspection services.

32. Standards as regards hours of work, weekly rest, holidays with pay and similar conditions should be not less favourable for dockworkers than for the majority of workers in industrial undertakings.

33. Measures should be adopted in regard to shift work, which include—

a) not placing the same worker on consecutive shifts, except within limits established by national laws or regulations or collective agreements;

b) special compensation for the inconvenience caused to the worker by shift work, including weekend work;

c) fixing an appropriate maximum duration and an appropriate timing of shifts, regard being had to local circumstances.

34. Where new methods of cargo handling are introduced and where tonnage rates or other forms of payment by results are in use, steps should be taken to review and, where necessary, revise the methods and the scales of pay. Where possible, the earnings of the dockworkers should be improved as a result of the introduction of the new methods of cargo handling.

35. Appropriate pension and retirement schemes should be introduced where they do not already exist.

VII. Sekalaisia määräyksiä

36. Tämän suosituksen määräyksiä on soveltuvin osin sovellettava, mikäli mahdollista, myös satamien tilapäisiin työntekijöihin sekä kausityöntekijöihin kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

VII. Miscellaneous Provisions

36. Appropriate provisions of this Recommendation should, as far as practicable, also be applied to occasional and to seasonal dockworkers in accordance with national law and practice.

Suositus (n:o 146), joka koskee työhön pääsyä varten vaadittavaa vähimmäisikää

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi, aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 6 päivänä kesäkuuta 1973 58. istuntokautensa,

myöntäen, että lapsityövoiman käytön tehokas lakkauttaminen ja työhön pääsyä varten vaadittavan vähimmäisiän asteittainen korottaminen ovat ainoastaan yksi keino lasten ja nuorten henkilöiden suojelemiseksi ja heidän kehityksensä edistämiseksi, pannen merkille kaikkien Yhdistyneiden Kansakuntien järjestelmän piiriin kuuluvien järjestöjen kiinnostuksen tällaiseen suojeluun ja kehityksen edistämiseen,

hyväksyttyään vähimmäisikää koskevan yleissopimuksen, 1973,

haluten lisäksi määritellä eräitä toiminnan suuntaviivoja siltä osin kuin ne koskevat Kansainvälisen työjärjestön toimintaa ja

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia, jotka koskevat työhön pääsyä varten vaadittavaa vähimmäisikää, mikä kysymys on neljäntenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, ja

päätettyään että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon täydentämään vähimmäisikää koskevaa yleissopimusta, 1973,

hyväksyy tänä 26 päivänä kesäkuuta 1973 seuraavan suosituksen jonka nimenä on työhön pääsyä varten vaadittavaa vähimmäisikää koskeva suositus, 1973.

I. Kansallinen politiikka

1. Vähimmäisikää koskevan yleissopimuksen, 1973, 1 artiklassa määritellyn kansallisen politiikan menestymisen varmistamiseksi kansallisessa kehityspolitiikassa ja -ohjelmissa on annettava selvä etusija lasten ja nuorten tarpeet huomioon ottavalle suunnittelulle ja mainittujen tarpeiden tyydyttämiselle samoin kuin niiden toisiinsa liittyvien toimenpiteiden asteit-

Recommendation (No. 146) concerning Minimum Age for Admission to Employment

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-eighth Session on 6 June 1973, and

Recognising that the effective abolition of child labour and the progressive raising of the minimum age for admission to employment constitute only one aspect of the protection and advancement of children and young persons, and

Noting the concern of the whole United Nations system with such protection and advancement, and

Having adopted the Minimum Age Convention, 1973, and

Desirous to define further certain elements of policy which are the concern of the International Labour Organisation, and

Having decided upon the adoption of certain proposals regarding minimum age for admission to employment, 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 Minimum Age Convention, 1973, adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-three the following Recommendation, which may be cited as the Minimum Age Recommendation, 1973:

I. National Policy

1. To ensure the success of the national policy provided for in Article 1 of the Minimum Age Convention, 1973, high priority should be given to planning for and meeting the needs of children and youth in national development policies and programmes and to the progressive extension of the inter-related measures necessary to provide the best possible

taiselle laajentamiselle, jotka ovat tarpeellisia, jotta voidaan taata parhaat mahdolliset olosuhteet lasten ja nuorten henkilöiden fyysiselle ja henkiselle kehitykselle.

2. Tällöin erityistä huomiota on kiinnitettävä esim. seuraaviin suunnittelun ja toiminnan näkökohtiin:

a) kansallisen täystyöllisyyspolitiikan tinki-mätön noudattaminen työllisyyspolitiikkaa koskevan yleissopimuksen ja suosituksen mukaisesti, 1964, sekä työllisyyttä edistävien kehitysohjelmien tukeminen maaseudulla ja kaupungeissa;

b) sellaisten taloudellisten ja sosiaalisten toimenpiteiden asteittainen laajentaminen, joita pyritään lieventämään köyhyyttä kaikkialla missä sitä esiintyy ja varmentamaan perheille sellainen elintaso ja sellaiset tulot, ettei lasten tarvitse tehdä ansiotyötä;

c) sosiaaliturvajärjestelmän ja perheen hyvinvointiin vaikuttavien toimenpiteiden kehittäminen ja asteittainen laajentaminen minkäänlaisista syrjintää harjoittamatta, pyrkimyksenä lasten toimeentulon turvaaminen sekä lapsilisten maksaminen;

d) sellaisten riittävien yleisopetus-, ammatinvalinnanohjaus- ja ammattikoulutusmahdollisuuksien kehittäminen ja asteittainen laajentaminen, jotka muodoltaan ja sisällöltään vastaavat asianomaisten lasten ja nuorten henkilöiden tarpeita;

e) sopivien palvelujen perustaminen ja asteittainen laajentaminen valvomaan lasten ja nuorten henkilöiden, työssäkäyvät nuoret mukaanlukien, suojelua ja hyvinvointia ja tukemaan heidän kehitystään.

3. Erityistä huomiota on kiinnitettävä, mikäli on tarpeen, niiden lasten ja nuorten henkilöiden tarpeisiin, joilla ei ole lainkaan perhettä tai jotka eivät elä perheensä kanssa sekä perheensä kanssa elävien ja matkustavien siirtolaislasten ja -nuorten tarpeisiin. Tässä tarkoituksessa on muun muassa järjestettävä stipendejä ja ammattikoulutusta.

4. Kokopäiväisen koulunkäynnin tai kokopäiväisen osallistumisen hyväksytyihin ammatinvalinta- tai ammattikoulutusohjelmiin tulee olla pakollista ja se on tehokkaasti varmistettava kestämään vähintään samaan ikään saakka kuin mikä on vähimmäisikä koskevan yleissopimuksen, 1973, 2 artiklassa määrätty työhönpääsyiäksi.

5. (1) On harkittava esimerkiksi valmistavan, terveydellisesti vaarattoman koulutuksen järjes-

conditions of physical and mental growth for children and young persons.

2. In this connection special attention should be given to such areas of planning and policy as the following:

a) firm national commitment to full employment, in accordance with the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964, and the taking of measures designed to promote employment-oriented development in rural and urban areas;

b) the progressive extension of other economic and social measures to alleviate poverty wherever it exists and to ensure family living standards and income which are such as to make it unnecessary to have recourse to the economic activity of children;

c) the development and progressive extension, without any discrimination, of social security and family welfare measures aimed at ensuring child maintenance, including children's allowances;

d) the development and progressive extension of adequate facilities for education and vocational orientation and training appropriate in form and content to the needs of the children and young persons concerned;

e) the development and progressive extension of appropriate facilities for the protection and welfare of children and young persons, including employed young persons, and for the promotion of their development.

3. Particular account should as necessary be taken of the needs of children and young persons who do not have families or do not live with their own families and of migrant children and young persons who live and travel with their families. Measures taken to that end should include the provision of fellowships and vocational training.

4. Full-time attendance at school or participation in approved vocational orientation or training programmes should be required and effectively ensured up to an age at least equal to that specified for admission to employment in accordance with Article 2 of the Minimum Age Convention, 1973.

5. (1) Consideration should be given to measures such as preparatory training, not

tämistä sellaisia toimia tai töitä varten, joiden kohdalla vähimmäisikää koskevan sopimuksen, 1973, 3 artiklan mukaisesti on määrätty korkeampi vähimmäisikä kuin se ikä, missä pakollinen kokopäiväinen koulunkäynti päättyy.

(2) Vastaavia toimenpiteitä on harkittava tapauksissa, joissa määrätyn alan ammatilliset vaatimukset edellyttävät työhön pääsyä varten korkeampaa vähimmäisikää kuin se ikä, missä pakollinen kokopäiväinen koulunkäynti päättyy.

II. Vähimmäisikä

6. Vähimmäisikä on määrättävä samaksi kaikilla taloudellisen toiminnan aloilla.

7. (1) Jäsenvaltioiden tulee ottaa päämääräkseen vähimmäisikää koskevan yleissopimuksen, 1973, 2 artiklan mukaisesti määrätyn työhön tai toimeen vaadittavan vähimmäisiän asteittainen korottaminen 16 vuodeksi.

(2) Mikäli vähimmäisikää koskevan yleissopimuksen, 1973, 2 artiklassa tarkoitettu toimeen tai työhön vaadittava vähimmäisikä on vielä alle 15 vuotta, on ryhdyttävä kiireellisiin toimenpiteisiin sen korottamiseksi 15 vuodeksi.

8. Mikäli ei heti voida määrätä vähimmäisikää pääsyä varten kaikentyyppisiin maataloustöihin sekä maaseudulla niihin liittyviin töihin, vähimmäisikä on määrättävä ainakin suurviljelyksillä ja muissa vähimmäisikää koskevan yleissopimuksen, 1973, 5 artiklan, 3 momentissa tarkoituksissa maatalousyrityksissä tehtävää työtä varten.

III. Vaaralliset toimet tai työt

9. Mikäli vähimmäisikä on alempi kuin 18 vuotta pääsyä varten sellaiseen työhön, joka saattaa vaarantaa nuorten henkilöiden terveyden, turvallisuuden tai moraalin, on ryhdyttävä kiireellisiin toimenpiteisiin vähimmäisiän korottamiseksi 18 vuodeksi.

10. (1) Päätettäessä minkätyyppisiin töihin tai toimiin vähimmäisikää koskevan yleissopimuksen, 1973, 3 artiklaa sovelletaan on otettava tarkoin huomioon työtä koskevat kansainväliset normit, esimerkiksi vaarallisia aineita tai prosesseja (ionisoiva säteily mukaanluetuna), painavien taakkojen nostamista sekä maanpinnan alaista työtä koskevat normit.

(2) Kyseisten töiden ja toimien luettelo on määraajoin tarkastettava ja sitä on muutettava,

involving hazards, for types of employment or work in respect of which the minimum age prescribed in accordance with Article 3 of the Minimum Age Convention, 1973, is higher than the age of completion of compulsory full-time schooling.

(2) Analogous measures should be envisaged where the professional exigencies of a particular occupation include a minimum age for admission which is higher than the age of completion of compulsory full-time schooling.

II. Minimum Age

6. The minimum age should be fixed at the same level for all sectors of economic activity.

7. (1) Members should take as their objective the progressive raising to 16 years of the minimum age for admission to employment or work specified in pursuance of Article 2 of the Minimum Age Convention, 1973.

(2) Where the minimum age for employment or work covered by Article 2 of the Minimum Age Convention, 1973, is still below 15 years, urgent steps should be taken to raise it to that level.

8. Where it is not immediately feasible to fix a minimum age for all employment in agriculture and in related activities in rural areas, a minimum age should be fixed at least for employment on plantations and in the other agricultural undertakings referred to in Article 5, paragraph 3, of the Minimum Age Convention, 1973.

III. Hazardous Employment or Work

9. Where the minimum age for admission to types of employment or work which are likely to jeopardise the health, safety or morals of young person is still below 18 years, immediate steps should be taken to raise it to that level.

10. (1) In determining the types of employment or work to which Article 3 of the Minimum Age Convention, 1973, applies, full account should be taken of relevant international labour standards, such as those concerning dangerous substances, agents or processes (including ionising radiations), the lifting of heavy weights and underground work.

(2) The list of the types of employment or work in question should be re-examined

mikäli se katsotaan tarpeelliseksi, ottaen erityisesti huomioon tieteen ja tekniikan kehitys.

11. Mikäli vähimmäisikää koskevan yleissopimuksen, 1973, 5 artiklan perusteella vähimmäisikää ei heti määrätä tiettyjen taloudellisen toiminnan alojen tai määrätynlaisten yritysten osalta, on niissä kuitenkin määrättävä sovellettavaksi asianmukaisia vähimmäisikää koskevia määräyksiä sellaisiin töihin tai toimiin, jotka ovat nuorille vaarallisia.

IV. Työolosuhteet

12. (1) On ryhdyttävä toimenpiteisiin lasten ja 18 vuotta nuorempien henkilöiden työolosuhteiden pitämiseksi jatkuvasti tyydyttävällä tasolla. Työolosuhteita on tarkkaan valvottava.

(2) Samoin on ryhdyttävä toimenpiteisiin niiden työolosuhteiden turvallisuuden lisäämiseksi ja valvonnan järjestämiseksi, joissa lapset ja nuoret saavat ammantinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta yrityksissä, oppilaitoksissa ja ammatti- ja teknillisissä kouluissa sekä näiden lasten ja nuorten turvallisuutta ja kehitystä koskevien säännösten laatimiseksi.

13. (1) Edellisen momentin soveltamisen yhteydessä kuten myös vähimmäisikää koskevan yleissopimuksen, 1973, 7 artiklan, 3 momenttia sovellettaessa on erityistä huomiota kiinnitettävä:

a) kohtuullisen palkan maksamiseen ja palkansuojeluun, samapalkkaisuusperiaatetta unohtamatta;

b) päivittäisten ja viikottaisten työtuntimäärien tarkkaan rajoittamiseen ja ylityön kieltämiseen, jotta jäisi tarpeeksi aikaa opinnoille ja koulutukselle (niihin liittyvät kotitehtävät mukaanluettuina), päivittäiselle levolle ja vapaa-ajan toiminnoille;

c) vähintään 12 peräkkäisen tunnin yölevon ja tavanomaisten viikottaisten lepopäivien varmistamiseen, josta saadaan tehdä poikkeus vain todellisen hätätilanteen sattuessa;

d) palkallisen, vähintään neljä viikkoa kestävä ja joka tapauksessa aikuisille annettavan loman kanssa vähintään samanpituisen vuosiloman varmistamiseen;

e) työolosuhteiden laadusta riippumatta yksilön turvaamiseen sosiaaliturvajärjestelmän avul-

periodically and revised as necessary, particularly in the light of advancing scientific and technological knowledge.

11. Where, by reference to Article 5 of the Minimum Age Convention, 1973, a minimum age is not immediately fixed for certain branches of economic activity or types of undertaking, appropriate minimum age provisions should be made applicable therein to types of employment or work presenting hazards for young persons.

IV. Conditions of Employment

12. (1) Measures should be taken to ensure that the conditions in which children and young persons under the age of 18 years are employed or work reach and are maintained at a satisfactory standard. These conditions should be supervised closely.

(2) Measures should likewise be taken to safeguard and supervise the conditions in which children and young persons undergo vocational orientation and training within undertakings, training institutions and schools for vocational or technical education and to formulate standards for their protection and development.

13. (1) In connection with the application of the preceding Paragraph, as well as in giving effect to Article 7, paragraph 3, of the Minimum Age Convention, 1973, special attention should be given to—

a) the provision of fair remuneration and its protection, bearing in mind the principle of equal pay for equal work;

b) the strict limitation of the hours spent at work in a day and in a week, and the prohibition of overtime, so as to allow enough time for education and training (including the time needed for homework related thereto), for rest during the day and for leisure activities;

c) the granting, without possibility of exception save in genuine emergency, of a minimum consecutive period of 12 hours' night rest, and of customary weekly rest days;

d) the granting of an annual holiday with pay of at least four weeks and, in any case, not shorter than that granted to adults;

e) coverage by social security schemes, including employment injury, medical care and

la, mukaanlukien työvamma-, lääkintähuolto- ja päiväraha järjestelmät;

f) tyydyttävien turvallisuus- ja terveysnormien noudattamiseen sekä asiaan kuuluvan ohjauksen ja valvonnan järjestämiseen;

(2) Tämän momentin 1 kohta koskee nuoria merimiehiä sikäli kuin heitä tässä asiassa ei turvaa jokin niistä kansainvälisistä työtä koskevista sopimuksista ja suosituksista jotka erityisesti koskevat merityötä.

V. Täytäntöönpano

14. (1) Toimenpiteisiin, joilla pyritään varmistamaan vähimmäisikää koskevan yleissopimuksen, 1973, ja tämän suosituksen tehokas soveltaminen tulee kuulua:

a) ammattitarkastuksen ja siihen liittyvien toimintojen tehostaminen tarpeen mukaan, esimerkiksi antamalla tarkastajille erikoiskoulutusta, että he pystyisivät saamaan selville lasten ja nuorten henkilöiden työsuhteissa tai työssä ilmenevät epäkohdat ja korjaamaan ne; ja

b) yrityksissä annettavan ammattikoulutuksen parantamista ja valvontaa tarkoittavan toiminnan tehostaminen.

(2) On tähdennettävä sitä merkitystä mikä tarkastajien työllä voi olla jaettaessa tietoja ja neuvoja siitä, kuinka asiaa koskevia määräyksiä voidaan tehokkaasti soveltaa, sekä varmistettaessa määräysten noudattaminen.

(3) Ammattientarkastus ja yrityksissä annettavan ammattikoulutuksen valvonta on yhdistettävä läheisesti toisiinsa, jotta suurin taloudellinen tehokkuus taattaisiin; ylipäänsä työvoimahallinnon viranomaisten tulee olla tiiviissä yhteistyössä lasten ja nuorten opetuksesta, ammattikoulutuksesta, hyvinvoinnista ja ohjauksesta vastaavien viranomaisten kanssa.

15. Erityistä huomiota on kiinnitettävä:

a) vaarallisia töitä tai toimia koskevien määräysten noudattamiseen ja

b) mikäli koulunkäynti tai ammattikoulutus on pakollista, siihen, että estetään lasten ja nuorten pitäminen työssä opetukselle varattuina tunteina kun opetusta annetaan.

16. On ryhdyttävä seuraaviin asianomaisten henkilöiden iän todentamista helpottaviin toimenpiteisiin:

a) viranomaisten tulee ylläpitää tehokasta syntymien rekisteröintijärjestelmää, johon sisältyy syntymätodistusten antaminen:

sickness benefit schemes, whatever the conditions of employment or work may be;

f) the maintenance of satisfactory standards of safety and health and appropriate instruction and supervision.

(2) Sub-paragraph (1) of this Paragraph applies to young seafarers in so far as they are not covered in respect of the matters dealt with therein by international labour Conventions or Recommendations specifically concerned with maritime employment.

V. Enforcement

14. (1) Measures to ensure the effective application of the Minimum Age Convention, 1973, and of this Recommendation should include—

a) the strengthening as necessary of labour inspection and related services, for instance by the special training of inspectors to detect abuses in the employment or work of children and young persons and to correct such abuses; and

b) the strengthening of services for the improvement and inspection of training in undertakings.

(2) Emphasis should be placed on the role which can be played by inspectors in supplying information and advice on effective means of complying with relevant provisions as well as in securing their enforcement.

(3) Labour inspection and inspection of training in undertakings should be closely co-ordinated to provide the greatest economic efficiency and, generally, the labour administration services should work in close co-operation with the services responsible for the education, training, welfare and guidance of children and young persons.

15. Special attention should be paid—

a) to the enforcement of provisions concerning employment in hazardous types of employment or work; and

b) in so far as education or training is compulsory, to the prevention of the employment or work of children and young persons during the hours when instruction is available.

16. The following measures should be taken to facilitate the verification of ages:

a) the public authorities should maintain an effective system of birth registration, which should include the issue of birth certificates;

b) työnantajat on veloitettava pitämään ja asianomaisille viranomaisille vaadittaessa esittämään luettelo tai muunlainen asiakirja, joka sisältää ei vaan heidän palveluksessaan olevien lasten ja nuorten, vaan myös heidän yrityksissään ammatinvalinnanohjausta tai ammattikoulutusta saavien lasten ja nuorten nimet ja iät tai syntymäajat asianmukaisesti todistettuina mikäli mahdollista;

c) lapsille ja nuorille henkilöille, jotka työskentelevät kadulla, ulkona myyntikojuissa, julkisilla paikoilla tai kiertävissä ammateissa tai muutoin sellaisissa olosuhteissa, että työnantajien pitäminen luetteloiden oikeellisuutta ei voida valvoa, on annettava erikoislupa tai muu asiakirja, joka osoittaa että he soveltuvat sellaiseen työhön.

b) employers should be required to keep and to make available to the competent authority registers or other documents indicating the names and ages or dates of birth, duly certified wherever possible, not only of children and young persons employed by them but also of those receiving vocational orientation or training in their undertakings;

c) children and young persons working in the streets, in outside stalls, in public places, in itinerant occupations or in other circumstances which make the checking of employers' records impracticable should be issued licences or other documents indicating their eligibility for such work.

