

Hallituksen esitys eduskunnalle vuonna 1975 pidetyn 60. Kansainvälisen työkonferenssin eräiden päätösten johdosta.

## ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on kesäkuussa 1975 pidetyssä yleiskokouksessaan, 60. Kansainvälisessä työkonferenssissa, hyväksynyt kolme yleissopimusta niihin liittyvine suosituksineen. Yleissopimuksista ensimmäinen (n:o 141) koskee maaseudun työntekijäjärjestöjä ja niiden osuutta taloudellisessa ja sosiaalisessa kehityksessä, toinen (n:o 142) koskee ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen osuutta kehitettäessä inhimillisiä voimavaroja ja kolmas (n:o 143) koskee siirtolaisuuteen liittyviä väärinkäytöksiä sekä ulkomaalaisten työntekijöiden yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhtäläisen kohtelun edistämistä. Suositukset (n:ot 149, 150 ja 151) liittyvät vastaavasti asianomaiseen yleissopimukseen.

Maaseudun työntekijäjärjestöjä ja niiden osuutta taloudellisessa ja sosiaalisessa kehityksessä koskeva yleissopimus on lähinnä tarkoitettu kehitysmaiden olosuhteita varten ja Suomen lainsäädäntö vastaa pääosin sopimuksen sisältöä. Ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen osuutta kehitettäessä inhimillisiä

voimavaroja koskevan yleissopimuksen velvoitteiden sisältö on otettu hyvin huomioon Suomen voimassa olevassa lainsäädännössä. Tämän vuoksi ehdotetaan, että nämä sopimukset hyväksytään. Samalla niihin liittyvät suositukset saatetaan eduskunnan tiedoksi.

Siirtolaisuuteen liittyviä väärinkäytöksiä sekä ulkomaalaisten työntekijöiden yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhtäläisen kohtelun edistämistä koskevan yleissopimuksen velvoitteita ei Suomen voimassa oleva lainsäädäntö sisällä. Yleissopimuksen toiseen osaan sisältyvien melko pitkälle menevien ja yksityiskohtaisten velvoitteiden toteuttaminen Suomen olosuhteissa ei ole mahdollista ilman lainsäädännöllisiä muutoksia, joiden tulisi sisältää myös ulkomaalaisia työntekijöitä koskevien asioiden käsittelyn yhtenäistäminen. Koska koko yleissopimuksen ratifiointia ei voida pitää mahdollisena, ehdotetaan, että tätä yleissopimusta ei tässä vaiheessa hyväksyttäisi. Myös tähän sopimukseen liittyvä suositus saatetaan eduskunnan tiedoksi.

## PERUSTELUT.

### 1. Kansainvälisen työkonferenssin päätösten käsittely jäsenvaltioissa.

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) päättävä toimielin on Kansainvälinen työkonferenssi, jonka kokoukset pidetään vähintään kerran vuodessa. Järjestön perussäännön 19 artiklan mukaan työkonferenssissa käsiteltävänä olevat asiat voidaan hyväksyä kahdella tavalla. Kon-

ferenssin päätös voi sisältää joko ehdotuksen kansainväliseksi yleissopimukseksi, joka on tarkoitettu ratifioitavaksi jäsenvaltioissa, tai suosituksen, joka on otettava huomioon jäsenvaltioiden lainsäädäntötyössä taikka muulla tavoin, mutta joka ei ole tarkoitettu niin sitovaksi kuin ratifioitu yleissopimus.

Järjestön kunkin jäsenvaltion tulee yhden vuoden, tai milloin se erityisestä syystä ei ole mahdollista, viimeistään puolentoista vuoden

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

Edellä selostetut määräykset koskevat myös suosituksia sillä lisäyksellä, että selvitys on niin ikään annettava sellaisista suositusten tarkistuksista, jotka on havaittu välttämättömiksi ennen kuin ne voidaan hyväksyä tai niitä soveltaa.

## 2. Vuonna 1975 pidetyn 60. Kansainvälisen työkonferenssin päätökset.

Genevessä 4—25 päivänä kesäkuuta 1975 pidetyssä 60. Kansainvälisen työkonferenssin kokouksessa Suomea edusti järjestön perussäännössä edellytetty hallituksen, työnantajien ja työntekijöiden edustajien muodostama valtuuskunta. Konferenssi hyväksyi kolme yleissopimusta ja kolme suositusta. Yleissopimuksista ensimmäinen (n:o 141) koskee maaseudun työntekijäjärjestöjä ja niiden osuutta taloudellisessa ja sosiaalisessa kehityksessä, toinen (n:o 142) koskee ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen osuutta kehittäessä inhimillisiä voimavaroja ja kolmas (n:o 143) koskee siirtolaisuuteen liittyviä väärinkäytöksiä sekä ulkomaalaisten työntekijöiden yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhtäläisen kohtelun edistämistä. Suositukset (n:ot 149, 150 ja 151) liittyvät vastaavasti asianomaiseen yleissopimukseen.

Käsiteltävien yleissopimusten ja suositusten englanninkieliset alkuperäistekstit sekä suomen-

kieliset käännökset ovat tämän esityksen liitteinä. Sopimusten ja suositusten ranskan-kieliset alkuperäistekstit samoin kuin niiden ruotsinkielelle käännettyt tekstit ovat ruotsinkielisen esityksen vastaavissa liitteissä.

### 2.1. Yleissopimus (n:o 141), joka koskee maaseudun työntekijäjärjestöjä ja niiden osuutta taloudellisessa ja sosiaalisessa kehityksessä, sekä samaa asiaa koskeva suositus (n:o 149).

#### 2.1.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö.

Yleissopimus koskee kaikenlaisia maaseudun työntekijäjärjestöjä. Käsite "maaseudun työntekijä" tarkoittaa yleissopimuksessa kaikkia maanviljelyksen, käsityön tai näihin liittyvien ammattien piirissä maaseudulla työskenteleviä henkilöitä, jotka ovat palkansaajia tai sopimuksessa tarkemmin määriteltäviä itsenäisiä yrittäjiä, kuten vuokratilajilijöitä, osuuspalkkaisia tai itsenäisiä pienviljelijöitä.

Yleissopimuksen mukaan kaikilla maaseudun työntekijäryhmillä on oikeus lupaa kysymättä perustaa haluamiansa järjestöjä ja liittyä näihin järjestöihin. Sen ohessa tulee yhdistymisvapauden periaatteita noudattaa täydellisesti.

Kansallisella politiikalla tulee pyrkiä helpottamaan vapaaehtoisten, voimakkaiden ja riippumattomien maaseudun työntekijäjärjestöjen perustamista ja kehitystä. Tällä tavalla tehokkaasti taattaisiin maaseudun työntekijäjärjestöjen osallistuminen taloudelliseen ja sosiaaliseen kehitykseen ja siitä aiheutuviin etuihin. Jokaisen tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee harjoittaa aktiivisen kannustuksen politiikkaa näitä järjestöjä kohtaan erityisesti poistaakseen niiden perustamisen, kehityksen ja laillisen toiminnan esteet sekä niihin ja niiden jäseniin kohdistuvan, lainsäädännössä ja hallinnollisissa menettelyissä mahdollisesti esiintyvän syrjinnän.

Lopuksi sopimuksessa todetaan, että sopimusvaltion on ryhdyttävä toimenpiteisiin, jotta mahdollisimman suuressa määrin tiedostettaisiin maaseudun työntekijäjärjestöjen kehittämistarve ja se työ, jonka nämä järjestöt voivat tehdä työllisyysmahdollisuuksien ja yleisten työ- ja elinehtojen parantamiseksi maaseudulla.

Suosituksen tarkoituksena on täydentää niitä periaatteita, jotka sisältyvät vastaavaan yleissopimukseen. Yleisten määräysten lisäksi si-

sältyy suositukseen maaseudun työntekijäjärjestöjen merkitystä koskeva sekä menetelmiä maaseudun työntekijäjärjestöjen kasvun edistämiseksi koskeva kappale. Viimeksi mainitussa on lueteltu lainsäädännöllisten ja hallinnollisten toimenpiteiden lisäksi tiedotusta, koulutusta ja opetusta sekä taloudellista ja aineellista tukea koskevat toimenpiteet.

### 2.1.2. Yleissopimuksen ja suosituksen suhde Suomen nykyiseen lainsäädäntöön.

Yleissopimuksen ja sitä täydentävän suosituksen velvoitteiden sisältö on otettu hyvin huomioon Suomen voimassa olevassa lainsäädännössä. Yhdistymisvapauden yleinen periaate tuodaan julki hallitusmuodon 10 §:ssä. Lisäksi Suomen voimassa olevaan oikeuteen sisältyy laki yhdistyksistä, jonka säännökset yhdessä perustuslain normin kanssa turvaavat muun muassa sellaiset järjestöjen perustamiseen ja niihin kuulumiseen tarvittavat oikeudet, joista yleissopimuksessa ja sitä täydentävässä suosituksessa on kyse. Työehtosopimuslain (436/46) luoman järjestelmän puitteissa myös maaseututyöntekijöitä edustavien järjestöjen mahdollisuus muiden työntekijäjärjestöjen ohella osallistua taloudelliseen ja sosiaaliseen kehitykseen ja siitä aiheutuviin etuuksiin on turvattu. Yleissopimuksen johdannossa todetaan, että erityisesti kehitysmaissa esiintyy runsaasti maan puutteellista hyväksikäyttöä ja työttömyyttä ja että tämän takia on välttämätöntä kannustaa maaseudun työntekijöitä kehittämään vapaata ja elinkeltopaisia järjestöjä, jotka pystyvät suojelemaan ja edistämään jäsentensä etuja sekä takaamaan jäsentensä tehokkaan toiminnan taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen hyväksi. Yleissopimuksella ei näin ollen ole suurta merkitystä Suomen oloja ajatellen. Koska Suomen lainsäädäntö hyvin vastaa sopimuksen velvoitteita, ei yleissopimuksen ja sitä koskevan suosituksen hyväksyminen edellytä lainsäädännöllisiä toimenpiteitä.

### 2.1.3. Lausunnot.

Käsiteltävänä olevasta sopimuksesta on pyydetty Suomen Työnantajain Keskusliiton, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön, Liiketyönantajain Keskusliiton sekä Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliiton lausunnot.

Lausunnoissaan työmarkkinajärjestöt ovat katsooneet, että yleissopimus voidaan ratifioida. Asiaa on käsitelty myös Suomen ILO-neuvottelukunnassa, joka niin ikään on asettunut ratifioinnin kannalle.

### 2.2. Yleissopimus (n:o 142), joka koskee ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen osuutta kehitettäessä inhimillisiä voimavaroja, sekä samaa asiaa koskeva suositus (n:o 150).

#### 2.2.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö.

Yleissopimuksen mukaan kunkin jäsenvaltion tulee ottaa käyttöön ja kehittää kokonaisvaltaisia ja koordinoituja ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutusohjelmia sekä niveltää ne läheisesti työllisyyteen ja erityisesti julkiseen työnvälitykseen. Ohjelmissa on otettava asianmukaisesti huomioon sekä alueelliset että valtakunnalliset työllisyystarpeet, työtilaisuudet ja työllisyysongelmat. Samoin on huomioitava taloudellinen, sosiaalinen ja sivistyksellinen kehitys.

Näitä suuntaviivoja ja ohjelmia toteutetaan kansallisiin olosuhteisiin sovelletuilla menetelmillä. Toiminnalla on pyrittävä parantamaan ihmisten mahdollisuuksia ymmärtää ja vaikuttaa työympäristöönsä ja sosiaalisiin olosuhteisiinsa. Noudatettavassa politiikassa ja mainituissa ohjelmissa on, ottaen huomioon yhteiskunnan tarpeet, rohkaistava ja autettava kaikkia ihmisiä kehittämään ja käyttämään hyväkseen, yhdenvertaisina ja vapaina kaikesta syrjinnästä, ammatillisia taipumuksiaan omien etujensa ja toiveidensa mukaisesti.

Mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi tulee kunkin jäsenvaltion perustaa ja kehittää avoimia, joustavia ja toisiaan täydentäviä järjestelmiä yleissivistävän, teknisen ja tietopuolisen ammatillisen opetuksen, opinto-ohjauksen ja ammatinvalinnanohjauksen sekä varsinaisen ammattikoulutuksen antamista varten, harjoitettiinpa näitä toimintoja sitten virallisen koulujärjestelmän puitteissa tai sen ulkopuolella.

Voidakseen varmistaa, että kaikkien lasten, nuorten ja aikuisten saatavissa on mahdollisimman täydellisiä tietoja ja monipuolista ohjausta, on jokaisen jäsenvaltion asteittain laajennettava ammatinvalinnanohjausjärjestelmäänsä mukaan lukien työllisyystilanteesta tiedottamisen. Tä-

hän toimintaan tulee sisältyä myös vajaakykyisille ja vammaisille tarkoitettuja sopivia ohjelmia. Tiedottamisen ja ohjauksen tulee kohdistua ammatinvalintaan, ammattikoulutukseen ja siihen liittyviin opiskelumahdollisuuksiin, työoloihin, työturvallisuuteen ja -terveyteen sekä työelämän muihin taloudellisiin, sosiaalisiin ja sivistyksellisiin toimintoihin. Tiedottamista ja ohjausta on täydennettävä antamalla tietoja työehtosopimusten yleisistä näkökohdista ja työolainsäädännön mukaan sopimuspuolille kuuluvista oikeuksista ja velvollisuuksista. Tietoja annettaessa on huomioitava lainsäädäntö ja käytäntö sekä työntekijä- ja työnantajajärjestöjen tehtävät ja velvollisuudet.

Kunkin jäsenvaltion tulee vähitellen laajentaa, muokata ja yhteensovittaa erilaiset ammattikoulutusjärjestelmänsä siten, että voidaan tyydyttää kaikissa elämän vaiheissa sekä nuorten että aikuisten ammattikoulutuksen tarve kansantalouden kaikilla alueilla, taloudellisen toiminnan kaikilla aloilla sekä kaikilla ammattitaidon ja vastuun tasoilla.

Ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta koskevat toimintalinjat ja ohjelmat on laadittava ja niitä on sovellettava yhteistyössä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa.

Suositus täydentää niitä periaatteita, jotka sisältyvät vastaavaan yleissopimukseen. Yleisten määräysten lisäksi sisältyvät suositukseen jaksot, joissa käsitellään politiikkaa ja ohjelmia, ammatinvalinnanohjausta, ammattikoulutusta, johdon ja itsenäisten yrittäjien koulutusta, tiettyjä taloudellisen toiminnan aloja tai haaroja varten laadittuja ohjelmia (ja siinä erityisesti ohjelmia, jotka koskevat maaseutualueita, vanhentunutta tekniikkaa ja työmenetelmiä käytäviä taloudellisen toiminnan aloja ja heikosti menestyviä tai toimialaa muuttavia yrityksiä sekä uusia elinkeinoelämän aloja). Suosituksessa ovat edelleen jaksot, jotka koskevat erityisiä väestöryhmiä (kuten henkilöitä, jotka eivät koskaan ole käyneet koulua tai ovat lopettaneet koulunkäynnin ennenaikaisesti, iäkkäitä työntekijöitä, kielellisiä ja muita vähemmistöryhmiä ja fyysisesti tai henkisesti vammaisia), naisten ja miesten tasa-arvon edistämistä koulutuksessa ja työmarkkinoilla, muutettavia työntekijöitä, ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta antavan henkilöstön koulutusta, tutkimusta, hallinnollisia näkökohtia ja edustavia toimielimiä, määräaikaista tarkistuksia, kansainvälistä yhteistyötä sekä vaikutusta aikaisempiin suosituksiin.

## 2.2.2. Yleissopimuksen ja suosituksen subde Suomen nykyiseen lainsäädäntöön.

Yleissopimus ja sitä täydentävä suositus tähtäävät ennen muuta niin sanottujen kehitysmaiden ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen kehittämiseen. Ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta koskeva lainsäädäntö on Suomessa varsin runsasta ja vastaa hyvin niitä velvoitteita, jotka yleissopimus asettaa. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältämät periaatteet ovat pitkälti samat kuin Suomessa ammatinvalinnanohjaus- ja ammattikoulutusjärjestelmiä luotaessa noudatetut periaatteet. Myös myöhemmät suunnitelmat, kuten aikuiskoulutuskomitean työ (komiteanmietintö 1971: A 29 ja 1975: 28), ovat sisältäneet yksityiskohdissaankin yhteisiä piirteitä erityisesti suosituksessa esitettyjen periaatteiden kanssa.

## 2.2.3. Lausunnot.

Käsiteltävänä olevasta yleissopimuksesta on pyydetty Suomen Työnantajain Keskusliiton, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön, Liiketyönantajain Keskusliiton sekä Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliiton lausunnot. Suomen Työnantajain Keskusliitto ja Liiketyönantajain Keskusliitto ovat katsoneet, että yleissopimus voidaan ratifioida eikä ratifiointi tule maassamme johtamaan mihinkään tähän sopimukseen pohjautuviin toimenpiteisiin tai politiikkamme tarkistuksiin. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö on niin ikään katsonut, ettei Suomen osalta ole esteitä sopimuksen ratifiointille. Asiaa on käsitelty Suomen ILO-neuvottelukunnassa, joka myös on asettunut ratifiointin kannalle.

2.3. Yleissopimus (n:o 143), joka koskee siirtolaisuuteen liittyviä väärinkäytöksiä sekä ulkomaalaisten työntekijöiden yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhtäläisen kohtelun edistämistä, sekä samaa asiaa koskeva suositus (n:o 151).

### 2.3.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö.

Yleissopimuksen I osan mukaan jäsenvaltio sitoutuu kunnioittamaan kaikkien ulkomaalaisten työntekijöiden ihmisoikeuksia. Kunkin jäsenvaltion on järjestelmällisesti pyrittävä selvittämään, onko sen alueella laittomasti palvelukseen otettuja ulkomaalaisia työntekijöitä sekä lähteekö sen alueelta, kulkeeko sen alueen

kautta tai saapuuko sen alueelle työnsaantitar-koituksessa ulkomaalaisia työntekijöitä siten, että nämä matkansa aikana, saapuessaan tai alueella asumisensa ja työskentelynsä aikana ovat alttiina olosuhteille, jotka ovat ristiriidassa asiaa koskevien kansainvälisten sopimusten tai kansallisten säädösten kanssa.

Jäsenvaltioiden tulee ryhtyä kaikkiin välttämättömiin ja asian vaatimiin toimenpiteisiin estääkseen muuttavien työntekijöiden salaisen siirtolaisuuden ja siirtolaisten laittoman palvelukseen otton. Toimenpiteisiin tulee ryhtyä myös jäsenvaltion alueelta lähtevien, sen alueen kautta kulkevien tai sen alueelle työnsaantitar-koituksessa muuttavien työntekijöiden lait- tomien tai salaisten siirtojen järjestäjiä vastaan sekä niitä henkilöitä vastaan, jotka ottavat pal- velukseensa laittomasti muuttaneita ulkoma- laisia työntekijöitä. Jäsenvaltioiden tulee ryhtyä kansallisella ja kansainvälisellä tasolla sellaisiin toimenpiteisiin, jotka ovat välttämättömiä jär- jestelmälliselle yhteydenpidolle ja asiaa kos- kevien tietojen vaihdolle muiden valtioiden kanssa. Edellä mainittujen toimenpiteiden eräänä tarkoituksena tulee olla se, että työvoi- maa laittomasti välittävät henkilöt voidaan aset- ta syytteeseen riippumatta siitä, mistä maasta käsin he harjoittavat toimintaansa.

Kansalliseen lainsäädäntöön perustuvien toi- menpitein on tehokkaasti paljastettava ulkoma- laisten työntekijöiden laitton palvelukseen otto. Samoin on määrättävä ja sovellettava hallin- nollisia ja siviilioikeudellisia seuraamuksia sekä rikosoikeudellisia rangaistuksia, kun on kysy- myksessä ulkomaalaisten työntekijöiden laitton palvelukseen otto, sellainen työllisyystilanteesta johtuvan siirtolaisuuden järjestely, joka kä- sittää yleissopimuksessa mainitut väärinkäytök- set, tai tällaisen toiminnan tietoinen tukemi- nen joko hyötymistarkoituksessa tai muusta syystä.

Työnantajien ja työntekijöiden edustavia jär- jestöjä on kuultava tässä yleissopimuksessa tarkoitetusta lainsäädännöstä ja muista toimen- piteistä, joiden tarkoituksena on estää ja pois- taä yleissopimuksessa mainitut väärinkäytökset, ja näiden järjestöjen oikeus tehdä aloitteita tässä tarkoituksessa on tunnustettava.

Jos ulkomaalainen työntekijä on laillises- ti asunut ja tehnyt työtä maassa, hänen oles- keluaan ei saa pitää laittomana vain sillä pe- rusteella, että hän on menettänyt työpaikkansa. Työpaikan menettäminen sinänsä ei saa mer- kitä oleskeluluvan tai tapauksesta riippuen työ-

luvan peruuttamista. Ulkomaalaista työntekijää on kohdeltava samanarvoisesti oman maan kan- salaisiin verrattuna erityisesti työsuhteen tur- vaamisen, vaihtoehtoisen työn järjestämisen, työttömille järjestetyn erityistyön ja uudelleen- koulutuksen suhteen.

Loukkaamatta säädöksiä, jotka säätelevät työllisyystilanteesta johtuvaa muuttoliikettä ja ulkomaalaisten työntekijöiden maahanmuuton ja palvelukseen otton lainmukaisuutta, ulkoma- laista työntekijää ja hänen perhettään on sel- laisissa tapauksissa, joissa tätä lainsäädäntöä ei ole noudatettu ja joissa hänen asemaansa ei voi laillistaa, kohdeltava samanarvoisesti kyseisen maan kansalaisiin nähden aikaisemmista työ- suhteista johtuvien etuisuuksien osalta, milloin on kyseessä palkka, sosiaaliturva ja muut etuu- det. Mikäli mainituista oikeuksista esiintyy eri- mielisyyttä, tulee työntekijällä olla mahdolli- suus joko itse tai edustajansa välityksellä esit- tää asiansa asianomaiselle toimielimelle. Jos työntekijä tai tämän perhe karkotetaan maas- ta, nämä eivät ole vastuussa karkotuksesta ai- heutuneista kustannuksista. Mikään yleissopi- muksessa ei estä jäsenvaltioita antamasta hen- kilöille, jotka laittomasti asuvat tai työsken- televät maassa, oikeutta jäädä maahan ja hank- kia laillinen työpaikka.

Yleissopimuksen II osan mukaan jäsenvaltio sitoutuu harjoittamaan sellaista kansallista po- liitiikkaa, jonka tarkoituksena on kansalliseen käytäntöön ja kansallisiin oloihin soveltuvilla menetelmillä edistää yhtäläisiä mahdollisuuksia ja yhtäläistä kohtelua työpaikan ja ammatin, sosiaaliturvan, ammattiyhdistys- ja kulttuuri oi- keuksien sekä yksilöllisen ja yhteisöllisen va- pauden suhteen sekä taata nämä henkilöille, jotka ulkomaalaisina työntekijöinä tai näiden perheiden jäseninä oleskelevat laillisesti jäsen- valtion alueella. Käsitteellä "ulkomaalainen työntekijä" tarkoitetaan henkilöä, joka muut- taä tai joka on muuttanut toisen palvelukseen maasta toiseen. Tämä käsite tarkoittaa jokaista, joka on saanut asianmukaisen luvan muuttaa maahan ulkomaalaisena työntekijänä. Yleisso- pimuksen II osa ei koske toisen valtion alueella työssä käyviä, omassa maassaan asuvia työntekijöitä, lyhyeksi ajaksi maahan saapu- neita taiteilijoita ja vapaiden ammattien har- joittajia, merimiehiä, erityisesti koulutusta tai opetusta saamaan tulleita henkilöitä eikä jon- kin sopimusvaltion alueella toimivien järjestö- jen tai yritysten työntekijöitä, jotka ovat työn- antajansa pyynnöstä saaneet väliaikaisen luvan

oleskella kyseisessä maassa suorittamassa erityistehtäviä tai toimeksiantoja rajoitetun ja määrätyn ajan ja joita vaaditaan lähtemään kyseisestä maasta, kun tehtävät tai toimeksiannot on suoritettu.

Jäsenvaltioiden tulee pyrkiä yhteistyöhön työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen ja muiden asianomaisten toimielinten kanssa edistäänsä yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhtäläisen kohtelun turvaamiseen tähtäävän politiikan hyväksymistä ja noudattamista. Tämän takaamiseksi jäsenvaltioiden tulee säätää lakeja ja edistää opetusohjelmia sekä ryhtyä toimenpiteisiin, tukea opetusohjelmia ja kehittää muuta toimintaa, jonka tarkoituksena on perehdyttää ulkomaalaisia työntekijä mahdollisimman perusteellisesti tähän politiikkaan, oikeuksiinsa ja velvollisuuksiinsa ja toimintaan, jonka tarkoituksena on tehokkaasti auttaa ulkomaalaisia työntekijöitä näille kuuluvien oikeuksien käyttämisessä ja tukea ulkomaalaisten työntekijöiden suojelemista. Jäsenvaltioiden tulee kumota kaikki lainsäädännölliset määräykset ja muuttaa kaikkia sellaisia hallinnollisia määräyksiä tai käytäntöjä, jotka ovat ristiriidassa tämän politiikan kanssa. Yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden edustavien järjestöjen kanssa jäsenvaltioiden tulee luoda sellainen kansallisiin oloihin ja kansalliseen käytäntöön soveltuva sosiaalipolitiikka, joka antaa ulkomaalaisille työntekijöille ja näiden perheille mahdollisuuden samoihin etuuksiin kuin kyseisen maan kansalaisilla on. Lisäksi jäsenvaltioiden tulee ryhtyä kaikkiin mahdollisiin toimenpiteisiin avustukseen ja tukeeseen ulkomaalaisten työntekijöiden ja heidän perheidensä pyrkimyksiä säilyttää kansallinen ja etninen identiteettinsä ja kulttuurisiteensä maahan, josta he ovat lähtöisin, mukaan lukien lapsen mahdollisuus saada äidinkielen opetusta, sekä taata yhtäläinen kohtelu työolojen suhteen kaikille ulkomaalaisille työntekijöille, jotka suorittavat samaa työtä, riippumatta työhön liittyvistä erityisehdoista.

Jäsenvaltio voi ryhtyä kaikkiin välttämättömiin toimenpiteisiin, jotka kuuluvat sen toimivaltaan, ja olla yhteistyössä muiden jäsenvaltioiden kanssa helpottaakseen kaikkien laillisesti sen alueella asuvien ulkomaalaisten työntekijöiden perheiden uudelleen yhdistymistä. Perheeseen luetaan tässä tapauksessa aviopuoliso sekä huollettavat lapset ja vanhemmat.

Jäsenvaltio voi asettaa työpaikan vapaan valinnan ehdoksi, samalla kun se takaa ulkoma-

laisille työntekijöille oikeuden maantieteelliseen liikkuvuuteen, että ulkomaalainen työntekijä on laillisesti asunut ja tehnyt työtä kyseisen jäsenvaltion alueella määrätyn ajan, joka ei saa kuitenkaan olla kahta vuotta pitempi tai, mikäli kyseisen jäsenvaltion lainsäädännössä määrätään alle kahden vuoden pituinen sopimuskausi, asettaa ehdoksi, että työntekijän ensimmäisen työsopimuksen aika on kulu-  
nut umpeen. Jäsenvaltio voi antaa maan ulkopuolella hankitun ammattipätevyyden tunnustamista, todistukset ja diplomit mukaanlukien, koskevia säännöksiä. Lopuksi jäsenvaltio voi rajoittaa pääsyä tiettyihin töihin tai tehtäviin.

Yleissopimuksen III osa sisältää loppumääräykset. Yleissopimus ei estä jäsenvaltioita tekemästä monenkeskisiä tai kahdenkeskisiä sopimuksia, joiden tarkoituksena on ratkaista tämän yleissopimuksen soveltamisesta johtuvia ongelmia.

Jäsenvaltio, joka ratifioi yleissopimuksen, voi sen ratifiointiin liitettyä julistuksella jättää hyväksymättä sen I tai II osan. Sellaisen julistuksen antanut jäsenvaltio voi milloin tahansa peruuttaa tämän julistuksen uudella julistuksella.

Suosituksen tarkoituksena on täydentää niitä periaatteita, jotka sisältyvät vastaavaan yleissopimukseen. Suositukseen sisältyvät yhtäläisiä mahdollisuuksia ja yhtäläistä kohtelua, sosiaalipolitiikkaa (perheiden yhdistymistä, ulkomaalaisten työntekijöiden terveydenhuoltoa ja sosiaalipalveluja koskevin osin) sekä työ- ja oleskeluoikeutta koskevat kappaleet. Jäsenvaltioiden tulee soveltaa suosituksen määräyksiä työllisyystilanteesta johtuvaa työvoiman kansainvälistä muuttoliikettä koskevan yhdenmukaisen politiikan puitteissa. Tuon politiikan tulee perustua työvoimaa luovuttavan maan ja työvoimaa vastaanottavan maan taloudellisiin ja sosiaalisiin tarpeisiin. Siinä on otettava huomioon, ei ainoastaan lyhyen aikavälin työvoimatarpeet ja -varat, vaan myös siirtolaisuuden aiheuttamat pitkäaikaiset sosiaaliset ja taloudelliset seuraukset siirtolaisille sekä kyseisille yhteisöille.

### 2.3.2. Yleissopimuksen ja suosituksen subde Suomen nykyiseen lainsäädäntöön.

Yleissopimuksen I osassa käsitellään siirtolaisuuteen liittyviä väärinkäytöksiä. Siirtolaisuvalityksestä annetun lain (11/56) ja siirtolaisuvalityksestä annetun lain soveltamisesta ane-



tun asetuksen (12/56) mukaan siirtolaisväilyksen harjoittaminen ilman lupaa ei ole sallittua. Samoin ei työnvälityslain (246/59) ja työnvälityslain täytäntöönpanosta annetun asetuksen (247/59) mukaan ole sallittua ilman lupaa välittää työntekijöitä ulkomailta Suomeen tai Suomesta ulkomaille. Tällä hetkellä kenelläkään yksityisellä henkilöllä tai yhteisöllä ei ole lupaa tällaisen välitystoiminnan harjoittamiseen. Eräiltä osin Suomen lainsäädäntö ei kuitenkaan vastaa yleissopimuksen I osan määräyksiä.

Lainsäädännössämme ei ole toteutettu kaikilta osin yleissopimuksen 2 ja 3 artiklojen edellyttämiä järjestelyjä eikä 6 artiklan 1 kappaleen sisältämiä hallinnollisia, rikosoikeudellisia ja siiviloikeudellisia seuraamuksia tai 2 kappaleen edellyttämää prosessuaalista järjestelyä. Toisaalta ulkomaalaisasetus (187/58) on käytännössä turvannut varsin hyvin sen, että muuttoliike maahamme tapahtuu laillisesti ja että poliisihallinnollisin toimenpitein laitton muuttoliike paljastuu. Yleissopimuksen 8 artiklan hyväksyminen merkitsisi tilapäisestikin maassa oleskelevien työntekijöiden täydellistä rinnastamista Suomen kansalaisiin työllisyyskysymyksissä.

Yleissopimuksen II osa velvoittaa sen ratifioineen valtion järjestämään ulkomaalaisille työntekijöille käytännöllisesti katsoen samat oikeudet ja mahdollisuudet sekä kohtelun kuin omille kansalaisilleen. Työsopimuslakiin (320/70) sisältyy työntekijöiden yhdenmukaista kohtelua ja järjestäytymisoikeutta koskevia säännöksiä, joiden voidaan katsoa vastaavan yleissopimuksen määräyksiä. Sen sijaan maassamme ei toistaiseksi ole lainsäädännöllisiä edellytyksiä muiden sopimuksen 10 artiklan kansallista politiikkaa koskevien määräysten omaksumiseksi. Yleissopimuksen 12 artiklassa edellytetään, että sopimusvaltion tulee luoda sellainen sosiaalilainsäädäntö, joka takaa muuttavalle työntekijälle ja hänen perheelleen samat etuudet kuin työvoimaa vastaanottavan maan kansalaisille. Suomen kohdalla tämän tavoitteen toteuttaminen edellyttäisi sairausvakuutus- ja työttömyysvakuutusjärjestelmää koskevia lainsäädäntötoimia. Sosiaaliavustusten osalta lapsilisiä, äitiysavustuksia ja invalidirahaa koskevat säännökset eivät vastaa yleissopimuksen edellytyksiä. Yleissopimuksen 12 artikla johtaisi sosiaalihuollon kohdalla elatusavun ennakkoa ja elatustukea sekä invalidihuoltoa koskevien säännösten muutoksiin.

Jotta yleissopimuksen II osan sisältämät toimenpiteet voitaisiin suorittaa, edellyttäisi se viranomaista, jolle kuuluisivat kaikki maassa olevia ulkomaalaisia työntekijöitä koskevat asiat. Tällaista viranomaista ei maassamme ole. Sisäasiainministeriön toimialaan kuuluu ulkomaalaisten valvonta, mutta ei kaikkien työntekijöitä koskevien asioiden käsittely. Yleissopimuksen 12 artiklan c, d ja f kohtien edellyttämien toimenpiteiden ei näin ollen voida katsoa kuuluvan millekään tietylle viranomaiselle.

Pohjoismaalaiset ovat pohjoismaisen yhteistyön johdosta Suomessa eri asemassa muiden maiden kansalaisiin verrattuna muun muassa oleskeluoikeuden, passivapauden, yhteisten työmarkkinoiden, kansalaisuuden saamisen, opetusoitojen, sosiaaliturvan sekä monien muiden pohjoismaisen yhteistyön kohteena olevien asiaryhmien osalta. Suomi on ratifioinut ILO:n sopimuksen n:o 118, joka koskee samanlaisen sosiaaliturvan myöntämistä ulkomaalaisille kuin maan omille kansalaisille. Suomi on ratifioinut tämän sopimuksen vuonna 1969, mutta jättänyt ratifioinnin ulkopuolelle muun muassa työttömyysavustuksen ja -korvauksen, joihin pohjoismaiden kansalaiset sen sijaan Suomessa ovat oikeutettuja. Yleissopimuksen II osan ratifioiminen merkitsisi sitä, että pohjoismaihin kuulumattomien maiden kansalaiset saisivat Suomessa samanlaisen aseman kuin pohjoismaiden kansalaiset.

Hallituksen käsityksen mukaan yleissopimuksen II osan ratifiointiin ei ole lainsäädännöllisiä edellytyksiä. Vaikka yleissopimuksen I osan ratifioinnille ei sinänsä ole periaatteellisia esteitä, on sopimusta tarkasteltava yhtenä kokonaisuutena. Yleissopimuksen I osan yksinomaisella ratifioimisella ei olisi käytännön merkitystä.

Yleissopimusta koskeva suositus on laaja ja yksityiskohtainen. Sen eri kohtien edellyttämien toimenpiteiden suorittamisen kannalta olisi välttämätöntä, että ulkomaalaisia työntekijöitä koskevia asioita hoitaisi ja koordinoisi joku määrätty viranomainen tai muu toimielin. Tältä osin hallituksen käsityksen mukaan suositus sisältää periaatteita, joiden toteuttamiseen tulisi tulevassa lainsäädäntötyössä pyrkiä.

### 2.3.3. Lausunnot.

Käsiteltävänä olevasta yleissopimuksesta on pyydetty Suomen Työnantajain Keskusliiton,

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön, Liiketyöntantajain Keskusliiton sekä Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliiton lausunnot.

Suomen Työntantajain Keskusliitto ja Liiketyöntantajain Keskusliitto ovat katsoneet, ettei yleissopimuksen I osan ratifioimiselle ole sinänsä merkittäviä esteitä. Yleissopimuksen II osan ratifioimiselle ei lausunnonantajien mukaan ole toistaiseksi enempää oikeudellisia kuin käytännönkään edellytyksiä. Lausunnossa todetaan edelleen, että sopimuksen jomman kumman osan ratifiointi merkitsisi myös sidonnaisuutta ratifioimattomaan osaan, jota ei voida pitää tarkoituksenmukaisena.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö on katsonut, ettei yleissopimuksen ratifioimiselle maassamme ole toistaiseksi lainsäädännöllisiä edellytyksiä. Tämän johdosta järjestö on esittänyt, että maassamme olevan ulkomaisen työvoiman oikeudellinen, taloudellinen ja sosiaalinen asema tulisi kiireellisesti ja perusteellisesti selvittää. Asiaa on myös käsitelty Suomen ILO-neuvottelukunnassa, joka on niin ikään katsonut, ettei sopimuksen ratifiointi vielä tässä vaiheessa ole mahdollista. Neuvottelukunta on päättänyt mahdollisimman pikaisesti selvittää mahdollisuuksia sopimuksen myöhempään ratifiointiin ja sen edellyttämiä toimenpiteitä.

## EHDOTUKSET.

Edellä esitetyn perusteella hallitus:

1) esittää hallitusmuodon 33 §:n nojalla, että eduskunta hyväksyisi Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1975 hyväksymän yleissopimuksen (n:o 141), joka koskee maaseudun työntekijäjärjestöjä ja niiden osuutta taloudellisessa ja sosiaalisessa kehityksessä sekä yleissopimuksen (n:o 142), joka koskee ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen osuutta kehitettäessä inhimillisiä voimavaroja;

2) esittää, että eduskunta sen vuoksi, ettei Suomen lainsäädäntö vastaa niitä vaatimuksia, jotka sisältävät Kansainvälisen työkon-

ferenssin samoin vuonna 1975 hyväksymään, siirtolaisuuteen liittyviä väärinkäytöksiä sekä ulkomaalaisten työntekijöiden yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhtäläisen kohtelun edistämistä koskevaan yleissopimukseen (n:o 143), ei tässä vaiheessa hyväksyisi mainittua yleissopimusta; sekä

3) saattaa eduskunnan tietoon 1 ja 2 kohdassa mainittuihin yleissopimuksiin liittyvät, työkonferenssin hyväksymät suositukset (n:o:t 149, 150 ja 151) sekä esittää, että niissä olevat periaatteet ja näkökohdat otettaisiin huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä.

Helsingissä 15 päivänä lokakuuta 1976.

Tasavallan Presidentti

URHO KEKKONEN

Sosiaali- ja terveysministeri *Irma Toivanen*



(Käännös)

Liite

**Yleissopimus (n:o 141), joka koskee maaseudun työntekijäjärjestöjä ja niiden osuutta taloudellisessa ja sosiaalisessa kehityksessä**

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsumana Genevessä 4 päivänä kesäkuuta 1975 60. istuntokautensa,

myöntäen, että maaseudun työntekijöiden merkitys maailmassa edellyttää maaseudun työntekijöiden osallistumista toimintaan taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen hyväksi, jotta heidän työ- ja elinehtojaan parannettaisiin pysyvästi ja tehokkaasti,

todeten, että monissa maissa ja erityisesti kehitysmaissa esiintyy runsaasti maan puuttellista hyväksikäyttöä ja alityöllisyyttä ja että tämän takia on välttämätöntä kaikin tavoin kannustaa maaseudun työntekijöitä kehittämään vapaita ja elinkelpoisia järjestöjä, jotka pystyvät suojelemaan ja edistämään jäsentensä etuja ja takaamaan jäsentensä tehokkaan toiminnan taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen hyväksi,

katsoen, että tällaiset järjestöt voivat ja niiden tulisi vähentää maailman eri puolilla vallitsevaa jatkuvaa elintarvikepulaa,

myöntäen, että monissa kehitysmaissa maa-reformi on huomattava tekijä maaseudun työntekijöiden työ- ja elinehtojen parantamisessa ja että maaseudun työntekijäjärjestöjen tulisi näin ollen olla yhteistyössä ja osallistua aktiivisesti tällaisen reformin toteuttamiseen,

palauttaen mieleen voimassa olevissa kansainvälisissä töytä koskeissa sopimuksissa ja suosituksissa — erityisesti maataloustyöntekijäin yhdistymis- ja kokoontumisvapautta koskevassa sopimuksessa, 1921, ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevassa sopimuksessa, 1948, sekä järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden periaatteiden soveltamista koskevassa sopimuksessa, 1949, — esitetyt määräykset, jotka takaavat kaikkien työntekijöiden, maaseudun työntekijät mukaanlukien, oikeuden

**Convention (No. 141) concerning Organisations of Rural Workers and their Role in Economic and Social Development**

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 Sixtieth Session on 4 June 1975, and

Recognising that the importance of rural workers in the world makes it urgent to associate them with economic and social development action if their conditions of work and life are to be permanently and effectively improved, and

Noting that in many countries of the world and particularly in developing countries there is massive under-utilisation of land and labour and that this makes it imperative for rural workers to be given every encouragement to develop free and viable organisations capable of protecting and furthering the interests of their members and ensuring their effective contribution to economic and social development, and

Considering that such organisations can and should contribute to the alleviation of the persistent scarcity of food products in various regions of the world, and

Recognising that land reform is in many developing countries an essential factor in the improvement of the conditions of work and life of rural workers and that organisations of such workers should accordingly co-operate and participate actively in the implementation of such reform, and

Recalling the terms of existing international labour Conventions and Recommendations—in particular the Right of Association (Agriculture) Convention, 1921, the Freedom of Association and Protection of the Right to

perustaa vapaita ja riippumattomia järjestöjä sekä useiden kansainvälisten, työtä koskevien, maaseudun työntekijät kattavien sopimusten ja suositusten määräykset, joissa vaaditaan muun muassa työntekijäjärjestöjen osallistumista näiden sopimusten ja suositusten toteuttamiseen,

kiinnittäen huomiota siihen, että Yhdistyneet Kansakunnat ja erikoiselimet, erityisesti Kansainvälinen työjärjestö ja Yhdistyneiden Kansakuntien Elintarvike- ja maatalousjärjestö, ovat kiinnostuneita maareformista ja maaseudun kehittämisestä,

todeten, että seuraavat normit on laadittu yhteistyössä Yhdistyneiden Kansakuntien Elintarvike- ja maatalousjärjestön kanssa ja että päällekkäisen toiminnan välttämiseksi harjoitetaan jatkuvaa yhteistyötä tuon järjestön ja Yhdistyneiden Kansakuntien kanssa näiden normien soveltamisen edistämiseksi ja turvaamiseksi,

päätettyään tiettyjen, maaseudun työntekijäjärjestöjä ja niiden osuutta taloudellisessa ja sosiaalisessa kehityksessä koskevien esitysten hyväksymisestä, mikä on neljäntenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, ja

päätettyään, että nämä esitykset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 23 päivänä kesäkuuta 1975 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on Maaseudun työntekijäjärjestöjä koskeva yleissopimus, 1975:

#### 1 artikla

Tämä yleissopimus koskee kaikenlaisia maaseudun työntekijäjärjestöjä, sellaiset järjestöt mukaanlukien, jotka eivät rajoitu maaseudun työntekijöihin mutta edustavat näitä.

#### 2 artikla

1. Tässä yleissopimuksessa käsitteellä "maaseudun työntekijä" tarkoitetaan kaikkia maanviljelyksen, käsityön tai vastaavien ammattien piirissä maaseudulla työskenteleviä henkilöitä, jotka ovat palkansaajia tai tämän artiklan 2 momentin määräysten mukaisia itsenäisiä ammatinharjoittajia, kuten esimerkiksi vuokraviljelijöitä, osuuspalkkaisia tai itsenäisiä pienviljelijöitä.

Organise Convention, 1948, and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949—which affirm the right of all workers, including rural workers, to establish free and independent organisations, and the provisions of numerous international labour Conventions and Recommendations applicable to rural workers which call for the participation, inter alia, of workers' organisations in their implementation, and

Noting the joint concern of the United Nations and the specialised agencies, in particular the International Labour Organisation and the Food and Agriculture Organisation of the United Nations, with land reform and rural development, and

Noting that the following standards have been framed in co-operation with the Food and Agriculture Organisation of the United Nations and that, with a view to avoiding duplication, there will be continuing co-operation with that Organisation and with the United Nations in promoting and securing the application of these standards, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to organisations of rural workers and their role in economic and social development, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-five the following Convention, which may be cited as the Rural Workers' Organisations Convention, 1975:

#### Article 1

This Convention applies to all types of organisations of rural workers, including organisations not restricted to but representative of rural workers.

#### Article 2

1. For the purposes of this Convention, the term "rural workers" means any person engaged in agriculture, handicrafts or a related occupation in a rural area, whether as a wage earner or, subject to the provisions of paragraph 2 of this Article, as a self-employed person such as a tenant, sharecropper or small owner-occupier.

2. Tämä yleissopimus koskee vain niitä vuokraviljelijöitä, osuuspalkkaisia tai itsenäisiä pienviljelijöitä, jotka saavat pääasiallisen tulonsa maanviljelyksestä, jotka itse viljelevät maata käyttäen ainoastaan perhettään tai tilapäistä ulkopuolista työvoimaa apunaan ja

a) joilla ei ole vakituista ulkopuolista työvoimaa; ja

b) joilla ei ole huomattavaa määrää kausityöntekijöitä; tai

c) jotka eivät vuokraa maata osuuspalkkaisille tai vuokraviljelijöille.

### 3 artikla

1. Kaikilla maaseudun työntekijäryhmillä, riippumatta siitä, ovatko he palkansaajia tai itsenäisiä ammatinharjoittajia, tulee olla oikeus lupaa kysymättä perustaa haluamiansa järjestöjä ja liittyä näihin järjestöihin vain sillä ehdolla, että he noudattavat niiden sääntöjä.

2. Yhdistymisvapauden periaatteita on täysin noudatettava; maaseudun työntekijäjärjestöjen on oltava riippumattomia ja vapaaehtoisia luonteeltaan ja pysyttävä vapaina kaikesta ulkopuolisesta asioihin puuttumisesta, pakosta tai painostuksesta.

3. Maaseudun työntekijäjärjestöjen oikeuskelpoisuuden saavuttamista ei saa tehdä riippuvaiseksi sellaisista ehdoista, jotka rajoittavat tämän artiklan edellisten momenttien sisältämien määräysten soveltamista.

4. Maaseudun työntekijöiden ja heidän järjestöjensä, kuten muidenkin henkilöiden ja järjestäytyneiden yhteisöjen, tulee noudattaa kansallista lainsäädäntöä harjoittaessaan tässä artiklassa säädettyjä oikeuksia.

5. Kansallinen lainsäädäntö ei saa olla sellainen eikä sitä saa soveltaa siten, että se heikentää tässä artiklassa taattuja oikeuksia.

### 4 artikla

Maaseudun kehittämistä koskevassa kansallisessa politiikassa tulee pyrkiä helpottamaan voimakkaiden ja riippumattomien maaseudun työntekijäjärjestöjen perustamista ja kehitystä vapaaehtoisella pohjalla, jotta tehokkaasti taattaisiin maaseudun työntekijöiden osallistuminen, ilman syrjintää, sellaisena kuin syrjintä määritellään työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevassa sopimuksessa, 1958, taloudelliseen ja yhteiskunnalliseen kehitykseen ja siitä aiheutuviin etuuksiin.

2. This Convention applies only to those tenants, sharecroppers or small owner-occupiers who derive their main income from agriculture, who work the land themselves, with the help only of their family or with the help of occasional outside labour and who do not—

a) permanently employ workers; or

b) employ a substantial number of seasonal workers; or

c) have any land cultivated by sharecroppers or tenants.

### Article 3

1. All categories of rural workers, whether they are wage earners or self-employed, shall have the right to establish and, subject only to the rules of the organisation concerned, to join organisations of their own choosing without previous authorisation.

2. The principles of freedom of association shall be fully respected; rural workers' organisations shall be independent and voluntary in character and shall remain free from all interference, coercion or repression.

3. The acquisition of legal personality by organisations of rural workers shall not be made subject to conditions of such character as to restrict the application of the provisions of the preceding paragraphs of this Article.

4. In exercising the rights provided for in this Article rural workers and their respective organisations, like other persons or organised collectivities, shall respect the law of the land.

5. The law of the land shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, the guarantees provided for in this Article.

### Article 4

It shall be an objective of national policy concerning rural development to facilitate the establishment and growth, on a voluntary basis, of strong and independent organisations of rural workers as an effective means of ensuring the participation of rural workers, without discrimination as defined in the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, in economic and social development and in the benefits resulting therefrom.

## 5 artikla

1. Jotta maaseudun työntekijäjärjestöt pysyisivät osaltaan vaikuttamaan taloudelliseen ja sosiaaliseen kehitykseen, tulee jokaisen tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion harjoittaa aktiivisen kannustuksen politiikkaa näitä järjestöjä kohtaan erityisesti poistaakseen niiden perustamisen, kehityksen ja laillisen toiminnan hoitamisen esteet sekä niihin ja niiden jäseniin kohdistuvan, lainsäädännössä ja hallinnollisissa menettelyissä mahdollisesti esiintyvän syrjinnän.

2. Jokaisen tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion on varmistuttava siitä, että kansallinen lainsäädäntö, maaseudun erityisolot huomioonottaen, ei estä maaseudun työntekijäjärjestöjen perustamista ja kehitystä.

## 6 artikla

On ryhdyttävä toimenpiteisiin, että mahdollisimman suuressa määrin tiedostettaisiin maaseudun työntekijäjärjestöjen kehittämistarve ja se työ, jonka nämä järjestöt voivat tehdä työllisyysmahdollisuuksien ja yleisten työ- ja elin- ehtojen parantamiseksi maaseudulla sekä kansantulon lisäämiseksi ja kansantulon tarkoituksenmukaisemman jaon aikaansaamiseksi.

## 7 artikla

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

## 8 artikla

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

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

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

## 9 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jona sopimus ensiksi tuli voimaan, sa-

## Article 5

1. In order to enable organisations of rural workers to play their role in economic and social development, each Member which ratifies this Convention shall adopt and carry out a policy of active encouragement to these organisations, particularly with a view to eliminating obstacles to their establishment, their growth and the pursuit of their lawful activities, as well as such legislative and administrative discrimination against rural workers' organisations and their members as may exist.

2. Each Member which ratifies this Convention shall ensure that national laws or regulations do not, given the special circumstances of the rural sector, inhibit the establishment and growth of rural workers' organisations.

## Article 6

Steps shall be taken to promote the widest possible understanding of the need to further the development of rural workers' organisations and of the contribution they can make to improving employment opportunities and general conditions of work and life in rural areas as well as to increasing the national income and achieving a better distribution thereof.

## Article 7

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

## Article 8

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

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

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

## Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Con-

noa sen irti kirjelmällä, joka lähetetään Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäväksi. Irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

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

#### 10 artikla

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

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

#### 11 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.

#### 12 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.

vention 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 10

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 11

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 12

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.

## 13 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 9 artiklan määräyksistä riippumatta, kun uusi muutettu yleissopimus tulee voimaan;

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

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

## 14 artikla

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

**Yleissopimus (n:o 142), joka koskee ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen osuutta kehitettäessä inhimillisiä voimavaroja**

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsumana Genevessä 4 päivänä kesäkuuta 1975 60. istuntokautensa,

päätettyään hyväksyä eräitä inhimillisten voimavarojen, nimittäin ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen, kehittämistä koskevia ehdotuksia, mikä kysymys on kuudentena kohtana istuntokauden työjärjestyksessä,

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 23 päivänä kesäkuuta 1975 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on "Inhimillisten voimavarojen kehittämistä koskeva yleissopimus, 1975":

## Article 13

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 9 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 14

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

**Convention (No.142) concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources**

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 Sixtieth Session on 4 June 1975, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to human resources development; vocational guidance and vocational training, which is the sixth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-five the following Convention, which may be cited as the Human Resources Development Convention, 1975:



## 1 artikla

1. Kunkin jäsenvaltion tulee politiikassaan ottaa käytäntöön ja kehittää kokonaisvaltaisia ja koordinoituja ammatinvalinnanohjaus- ja ammattikoulutusohjelmia ja niveltää ne läheisesti työllisyyteen erityisesti julkisen työnvälityksen avulla.

2. Tässä politiikassa ja näissä ohjelmissa on otettava asianmukaisesti huomioon

a) sekä alueelliset että valtakunnalliset työllisyystarpeet, työtillaisuudet ja työllisyysongelmat;

b) taloudellisen, sosiaalisen ja sivistyksellisen kehityksen vaihe ja taso; sekä

c) inhimillisten voimavarojen kehittämistävoitteen suhde muihin taloudellisiin, sosiaalisiin ja sivistyksellisiin tavoitteisiin.

3. Poliitiikkaa ja ohjelmia on toteutettava kunkin maan olosuhteisiin sovelletuilla menetelmillä.

4. Poliitiikalla ja ohjelmilla on pyrittävä parantamaan yksilön kykyä ymmärtää työ- ja sosiaalista ympäristöään sekä henkilökohtaisesti tai kollektiivisesti vaikuttaa siihen.

5. Poliitiikalla ja ohjelmilla on, ottaen huomioon yhteiskunnan tarpeet, rohkaistava ja autettava kaikkia ihmisiä kehittämään ja käyttämään hyväkseen yhdenvertaisina ja vapaina kaikesta syrjinnästä ammatillisia taipumuksiaan omien etujensa ja toiveidensa mukaisesti.

## 2 artikla

Edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi tulee kunkin jäsenvaltion perustaa ja kehittää avoimia, joustavia ja toisiaan täydentäviä järjestelmiä yleissivistävän, teknisen ja tietopuolisen ammatillisen opetuksen, opinto-ohjauksen ja ammatinvalinnanohjauksen sekä varsinaisen ammattikoulutuksen antamista varten, harjoitettiinpa näitä toimintoja sitten virallisen koulujärjestelmän puitteissa tai sen ulkopuolella.

## 3 artikla

1. Kunkin jäsenvaltion tulee asteittain laajentaa ammatinvalinnanohjausjärjestelmäänsä, johon kuuluu jatkuva työllisyystilanteesta tiedottaminen, että varmistettaisiin, että kaikkien lasten, nuorten ja aikuisten saatavissa on mahdollisimman täydellisiä tietoja ja monipuolista

## Article 1

1. Each Member shall adopt and develop comprehensive and co-ordinated policies and programmes of vocational guidance and vocational training, closely linked with employment, in particular through public employment services.

2. These policies and programmes shall take due account of—

a) employment needs, opportunities and problems, both regional and national;

b) the stage and level of economic, social and cultural development; and

c) the mutual relationships between human resources development and other economic, social and cultural objectives.

3. The policies and programmes shall be pursued by methods that are appropriate to national conditions.

4. The policies and programmes shall be designed to improve the ability of the individual to understand and, individually or collectively, to influence the working and social environment.

5. The policies and programmes shall encourage and enable all persons, on an equal basis and without any discrimination whatsoever, to develop and use their capabilities for work in their own best interests and in accordance with their own aspirations, account being taken of the needs of society.

## Article 2

With the above ends in view, each Member shall establish and develop open, flexible and complementary systems of general, technical and vocational education, educational and vocational guidance and vocational training, whether these activities take place within the system of formal education or outside it.

## Article 3

1. Each Member shall gradually extend its systems of vocational guidance, including continuing employment information, with a view to ensuring that comprehensive information and the broadest possible guidance are available to all children, young persons and adults, in-

ohjausta, johon sisältyy myös vajaakykyisille ja vammaisille tarkoitettuja sopivia ohjelmia.

2. Tiedottamisen ja ohjauksen tulee kohdistua ammatinvalintaan, ammattikoulutukseen ja siihen liittyviin opiskelumahdollisuuksiin, työllisyystilanteeseen työnsaantinäkymiin, etenemismahdollisuuksiin, työoloihin, työturvallisuuteen ja -terveyteen sekä työelämän muihin taloudellisiin, sosiaalisiin ja sivistyksellisiin toimintoihin ja eri vastuutasoihin liittyviin näkökohtiin.

3. Tiedottamista ja ohjausta on täydennettävä antamalla tietoja työehtosopimusten yleisistä näkökohdista ja työlaainsäädännön mukaan sopimuspuolille kuuluvista oikeuksista ja velvollisuuksista. Tällaisia tietoja on annettava maan lainsäädäntöä ja käytäntöä noudattaen ottaen huomioon asianomaisten työntekijä- ja työnantajajärjestöjen velvollisuudet ja tehtävät.

#### 4 artikla

Kunkin jäsenvaltion tulee vähitellen laajentaa, muokata ja yhteensovittaa erilaiset ammattikoulutusjärjestelmänsä siten, että voidaan tyydyttää kaikissa elämän vaiheissa sekä nuorten että aikuisten ammattikoulutuksen tarve kansantalouden kaikilla sektoreilla, taloudellisen toiminnan kaikilla aloilla sekä kaikilla ammattitaidon ja vastuun tasoilla.

#### 5 artikla

Ammatinvalinnanohjaus- ja ammattikoulutuspolitiikka ja -ohjelmat on laadittava ja niitä on sovellettava yhteistyössä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen ja, sikäli kuin on tarkoituksenmukaista ja maan laki ja käytäntö sen sallii, muiden asianosaisten yhteisöjen kanssa.

#### 6 artikla

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

#### 7 artikla

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

2. Yleissopimus tulee voimaan kahdenkymmenen kuukauden kuluttua siitä, kun pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifioinnit.

cluding appropriate programmes for all handicapped and disabled persons.

2. Such information and guidance shall cover the choice of an occupation, vocational training and related educational opportunities, the employment situation and employment prospects, promotion prospects, conditions of work, safety and hygiene at work, and other aspects of working life in the various sectors of economic, social and cultural activity and at all levels of responsibility.

3. The information and guidance shall be supplemented by information on general aspects of collective agreements and of the rights and obligations of all concerned under labour law; this information shall be provided in accordance with national law and practice, taking into account the respective functions and tasks of the workers' and employers' organisations concerned.

#### Article 4

Each Member shall gradually extend, adapt and harmonise its vocational training systems to meet the needs for vocational training throughout life of both young persons and adults in all sectors of the economy and branches of economic activity and at all levels of skill and responsibility.

#### Article 5

Policies and programmes of vocational guidance and vocational training shall be formulated and implemented in co-operation with employers' and workers' organisations and, as appropriate and in accordance with national law and practice, with other interested bodies.

#### Article 6

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

#### Article 7

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 kahdentoista kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity.

#### 8 artikla

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

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

#### 9 artikla

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

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

#### 10 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.

#### 11 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo tarpeelliseksi, annettava yleiselle konferenssille tämän yleissopi-

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

#### Article 8

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 9

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 10

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 11

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General

muksen soveltamista koskeva selostus sekä tutkittava, onko aihetta ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys sopimuksen täydellisestä tai osittaisesta muuttamisesta.

### 12 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 8 artiklan määräyksistä riippumatta uuden muutetun yleissopimuksen tullessa voimaan;

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

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

### 13 artikla

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

Yleissopimus (n:o 143), joka koskee siirtolaisuuteen liittyviä väärinkäytöksiä sekä ulkomaalaisten työntekijöiden yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhtäläisen kohtelun edistämistä

Kansainvälisen työjärjestöjen yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 4 päivänä kesäkuuta 1975 60. istuntokautensa,

todeten, että Kansainvälisen työjärjestöjen peruskirjan johdannossa annetaan Kansainväliselle työjärjestölle tehtäväksi suojella "sellaisen työntekijöiden etuja, jotka työskentelevät muualla kuin omassa maassaan",

todeten, että Philadelphian julistus vahvistaa järjestön sen periaatteen, jonka mukaan "työvoima ei ole kauppatavaraa" ja "köyhyys, missä tahansa sitä esiintyykin, on vaara kaikkien

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 12

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 8 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 13

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

Convention (No. 143) concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers

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 Sixtieth Session on 4 June 1975, and

Considering that the Preamble of the Constitution of the International Labour Organisation assigns to it the task of protecting "the interests of workers when employed in countries other than their own", and

Considering that the Declaration of Philadelphia reaffirms, among the principles on which the Organisation is based, that "labour is not a commodity", and that "poverty

hyvinvoinnille", ja tunnustaa ILO:n velvollisuuden edistää ohjelmia, joiden tarkoituksena on erityisesti täystyöllisyyden saavuttaminen "sopivasti helpottamalla työvoiman liikkumista mukaan luettuna työvoiman kansainvälinen muuttoliike...".

kiinnittäen huomiota ILO:n Maailman työllisyysohjelmaan ja työllisyyspolitiikkaa koskevaan sopimukseen ja suositukseen, 1964, ja korostaen tarvetta välttää työvoiman maasta toiseen tapahtuvan muuttoliikkeen liiallista ja säätelemätöntä tai ei-tuettua lisääntymistä tämän ilmiön sosiaalisten ja inhimillisten haitta-vaikutusten vuoksi,

todeten, että alikehittyneisyyden sekä rakenteellisen ja jatkuvan työttömyyden voittamiseksi monien maiden hallitukset yhä suuremmassa määrin korostavat sitä, että työvoiman siirtämisen sijasta on näiden maiden tarpeet ja vaatimukset huomioonottava pääoman ja teknologian siirtämisen edistäminen toivottavampaa ja sekä työvoimaa luovuttavan että työvoimaa vastaanottavan maan etujen mukaista, ottaen huomioon jokaisen ihmisen oikeuden lähteä maasta, myös omasta maastaan ja palata omaan maahansa, kuten Yleismaailmallisessa ihmisioikeuksien julistuksessa ja Kansainvälisessä, kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskevassa sopimuksessa esitetään,

palauttaen mieleen muuttavia työntekijöitä koskevaan sopimukseen ja suositukseen (muutettu), 1949, muuttavien työntekijöiden suojelua takapajuisissa maissa ja takapajuisilla alueilla koskevaan suositukseen, 1955, työllisyyspolitiikkaa koskevaan yleissopimukseen ja suositukseen, 1964, työnvälityksen järjestelyä koskevaan sopimukseen ja suositukseen, 1948, ja maksullisia työnvälitystoimistoja koskevaan sopimukseen (muutettu), 1949, sisältävät määräykset, jotka koskevat palvelukseenoton säätelemistä, ulkomaalaisten työntekijöiden palvelukseenottoa ja sijoittamista, tarkkojen siirtolaisuutta koskevien tietojen antamista, niitä vähimmäisolosuhteita, jotka siirtolaisille on taattava matkan ajaksi tai näiden saapuessa maahan, aktiivisen työllisyyspolitiikan omaksumista ja kansainvälistä yhteistyötä näissä asioissa,

todeten, että työmarkkinasysteistä aiheutuvan työvoiman muuttoliikkeen olisi tapahduttava julkisen työnvälityksen vastuulla tai asiaa koskevien kahdenkeskisten tai monenkeskisten sopimusten mukaisesti, erityisesti sellaisten so-

anywhere constitutes a danger to prosperity everywhere", and recognises the solemn obligation of the ILO to further programmes which will achieve in particular full employment through "the transfer of labour, including for employment...".

Considering the ILO World Employment Programme and the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964, and emphasizing the need to avoid the excessive and uncontrolled or unassisted increase of migratory movements because of their negative social and human consequences; and

Considering that in order to overcome underdevelopment and structural and chronic unemployment, the governments of many countries increasingly stress the desirability of encouraging the transfer of capital and technology rather than the transfer of workers in accordance with the needs and requests of these countries in the reciprocal interest of the countries of origin and the countries of employment, and

Considering the right of everyone to leave any country, including his own, and to enter his own country, as set forth in the Universal Declaration of Human Rights and the International Covenant on Civil and Political Rights, and

Recalling the provisions contained in the Migration for Employment Convention and Recommendation (Revised), 1949, in the Protection of Migrant Workers (Underdeveloped Countries) Recommendation, 1955, in the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964, in the Employment Service Convention and Recommendation, 1948, and in the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, which deal with such matters as the regulation of the recruitment, introduction and placing of migrant workers, the provision of accurate information relating to migration, the minimum conditions to be enjoyed by migrants in transit and on arrival, the adoption of an active employment policy and international collaboration in these matters, and

Considering that the emigration of workers due to conditions in labour markets should take place under the responsibility of official agencies for employment or in accordance with the relevant bilateral or multilateral agree-

pimusten, jotka sallivat työntekijöiden vapaan liikkumisen sopimusmaiden alueella,

katsoen, että työvoiman laittoman ja salaisen kaupan olemassaolo vaatii sellaisia lisämääräyksiä, joiden tarkoituksena on erityisesti näiden väärinkäytösten poistaminen,

palauttaen mieleen muuttavia työntekijöitä koskevan sopimuksen (muutettu), 1949, määräykset, joissa vaaditaan sopimuksen ratifioivia jäsenvaltioita soveltamaan näiden alueella laillisesti oleskeleviin maahanmuuttajiin sopimuksessa luetelluissa asioissa yhtä suopeaa kohtelua kuin oman maan kansalaisiin, sikäli kuin näistä asioista on lailla säädetty tai sikäli kuin nämä asiat ovat hallinnollisten viranomaisten valvonnan alaisia,

palauttaen mieleen, että "syrintä" käsitteen määrittelyyn työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevassa sopimuksessa, 1958, ei välttämättä sisälly kansalaisuuden perusteella tehtävä erotelu,

katsoen, että lisämääräykset, myös sosiaaliturvan kattavat, ovat tarpeen ulkomaalaisten työntekijöiden yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhtäläisen kohtelun edistämiseksi, ja, ottaen huomioon lailla säädetty tai hallinnollisten viranomaisten valvonnan alaiset asiat, vähintään samanlaisen kohtelun takaamiseksi kuin oman maan kansalaisiin sovelletaan,

todeten, että ulkomaalaisten työntekijöiden erilaisia ongelmia koskevien toimenpiteiden täydellisen onnistumisen edellytyksenä on kiinteä yhteistyö Yhdistyneiden Kansakuntien ja muiden erikoiselinten välillä,

todeten, että seuraavia normeja laadittaessa Yhdistyneiden Kansakuntien ja muiden erikoiselinten työ on otettu huomioon ja että päällekkäisen toiminnan välttämiseksi ja asianmukaisen koordinaation takaamiseksi tullaan olemaan jatkuvassa yhteistyössä, jotta normien soveltamista edistettäisiin ja se taattaisiin,

päätettyään tiettyjen, ulkomaalaisia työntekijöitä koskevien ehdotusten hyväksymisestä, mikä on viidentenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä ja

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon, joka täydentää muuttavia työntekijöitä koskevaa sopimusta (muutettu), 1949 ja työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevaa sopimusta, 1958,

ments, in particular those permitting free circulation of workers, and

Considering that evidence of the existence of illicit and clandestine trafficking in labour calls for further standards specifically aimed at eliminating these abuses, and

Recalling the provisions of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949, which require ratifying Members to apply to immigrants lawfully within their territory treatment not less favourable than that which they apply to their nationals in respect of a variety of matters which it enumerates, in so far as these are regulated by laws or regulations or subject to the control of administrative authorities, and

Recalling that the definition of the term "discrimination" in the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, does not mandatorily include distinctions on the basis of nationality, and

Considering that further standards, covering also social security, are desirable in order to promote equality of opportunity and treatment of migrant workers and, with regard to matters regulated by laws or regulations or subject to the control of administrative authorities, ensure treatment at least equal to that of nationals, and

Noting that, for the full success of action regarding the very varied problems of migrant workers, it is essential that there be close co-operation with the United Nations and other specialised agencies, and

Noting that, in the framing of the following standards, account has been taken of the work of the United Nations and of other specialised agencies and that, with a view to avoiding duplication and to ensuring appropriate co-ordination, there will be continuing co-operation in promoting and securing the application of the standards, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to migrant workers, 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 supplementing the Migration for Employment Convention (Revised), 1949, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958,



hyväksyy tänä 24 päivänä kesäkuuta 1975 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on Ulkomaalaisia työntekijöitä koskeva yleissopimus (täydennysmääräykset), 1975:

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-five the following Convention, which may be cited as the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975:

## *I. Siirtolaisuuteen liittyvät väärinkäytökset*

## *Part I. Migrations in Abusive Conditions*

### **1 artikla**

Kukin jäsenvaltio, jossa tämä yleissopimus on voimassa, sitoutuu kunnioittamaan kaikkien ulkomaalaisten työntekijöiden ihmisoikeuksia.

### **Article 1**

Each Member for which this Convention is in force undertakes to respect the basic human rights of all migrant workers.

### **2 artikla**

1. Kunkin jäsenvaltion, jossa tämä yleissopimus on voimassa, on järjestelmällisesti pyrittävä selvittämään, onko sen alueella laittomasti palvelukseen otettuja ulkomaalaisia työntekijöitä sekä lähteekö sen alueelta, kulkeeko sen alueen kautta tai saapuuko sen alueelle työnsaantitarkoituksessa ulkomaalaisia työntekijöitä siten, että nämä matkansa aikana, saapuessaan tai alueella asumisensa ja työskentelynsä aikana ovat alttiina olosuhteille, jotka ovat ristiriidassa asiaa koskevien kansainvälisten, monenkeskisten tai kahdenkeskisten asiakirjojen tai sopimusten tai kansallisen lainsäädännön kanssa.

2. Työnantajien ja työntekijöiden edustavia järjestöjä on kuultava asiassa, ja niillä on oltava mahdollisuus antaa käytettävään olevia tietoja asiasta.

### **Article 2**

1. Each Member for which this Convention is in force shall systematically seek to determine whether there are illegally employed migrant workers on its territory and whether there depart from, pass through or arrive in its territory any movements of migrants for employment in which the migrants are subjected during their journey, on arrival or during their period of residence and employment to conditions contravening relevant international multilateral or bilateral instruments or agreements, or national laws or regulations.

2. The representative organisations of employers and workers shall be fully consulted and enabled to furnish any information in their possession on this subject.

### **3 artikla**

Kunkin jäsenvaltion on sekä oman toimivaltansa puitteissa että yhteistyössä muiden jäsenvaltioiden kanssa ryhdyttävä kaikkiin välttämättömiin ja asianvaatimiin toimenpiteisiin —

a) estääkseen muuttavien työntekijöiden salaisen siirtolaisuuden ja siirtolaisten laittoman palvelukseenoton, ja

b) kyseisen jäsenvaltion alueelta lähtevien, sen alueen kautta kulkevien tai sen alueelle työnsaantitarkoituksessa muuttavien työntekijöiden laittomien tai salaisten siirtojen järjestäjiä vastaan ja niitä henkilöitä vastaan, jotka ottavat palvelukseensa laittomissa olosuhteissa maahanmuuttaneita ulkomaalaisia työntekijöitä, tarkoituksena estää ja poistaa tämän yleissopimuksen 2 artiklassa mainitut väärinkäytökset.

### **Article 3**

Each Member shall adopt all necessary and appropriate measures, both within its jurisdiction and in collaboration with other Members—

a) to suppress clandestine movements of migrants for employment and illegal employment of migrants, and

b) against the organisers of illicit or clandestine movements of migrants for employment departing from, passing through or arriving in its territory, and against those who employ workers who have immigrated in illegal conditions, in order to prevent and to eliminate the abuses referred to in Article 2 of this Convention.



## 4 artikla

Erityisesti jäsenvaltioiden on yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden edustavien järjestöjen kanssa ryhdyttävä sellaisiin toimenpiteisiin, jotka kansallisella ja kansainvälisellä tasolla ovat välttämättömiä järjestelmälliselle yhteydenpidolle ja asiaa koskevien tietojen vaihdolle muiden valtioiden kanssa.

## 5 artikla

Tämän yleissopimuksen 3 ja 4 artiklojen perusteella suoritettavien toimenpiteiden eräänä tarkoituksena tulee olla se, että työvoimaa laittomasti välittävät henkilöt voidaan asettaa syyteeseen riippumatta siitä, mistä maasta käsin he harjoittavat toimintaansa.

## 6 artikla

1. Kansalliseen lainsäädäntöön perustuvien toimenpiteiden on tehokkaasti paljastettava ulkomaalaisten työntekijöiden laitton palvelukseenotto sekä määrättävä ja sovellettava sellaisia hallinnollisia, siviilioikeudellisia ja rikosoikeudellisia rangaistuksia, joiden piiriin kuuluu myös vankeusrangaistus, kun on kysymyksessä ulkomaalaisten työntekijöiden laitton palvelukseenotto, sellainen työllisyystilanteesta johtuvan siirtolaisuuden järjestely, joka käsittää tämän yleissopimuksen 2 artiklassa mainitut väärinkäytökset, ja kun on kysymyksessä tällaisen toiminnan tietoinen tukeminen joko hyötymistarkoituksessa tai muusta syystä.

2. Mikäli työnantaja tämän artiklan nojalla annetun määräyksen perusteella asetetaan syyteeseen, hänellä tulee olla oikeus esittää todisteita vilpittömyydestään.

## 7 artikla

Työnantajien ja työntekijöiden edustavia järjestöjä on kuultava tässä yleissopimuksessa tarkoitetusta lainsäädännöstä ja muista toimenpiteistä, joiden tarkoituksena on estää ja poistaa yllämainitut väärinkäytökset, ja näiden järjestöjen mahdollisuus tehdä aloitteita tässä tarkoituksessa on tunnustettava.

## 8 artikla

1. Edellyttäen, että ulkomaalainen työntekijä on laillisesti asunut ja tehnyt työtä maassa, hänen oleskeluaan ei saa pitää laittomana tai määräysten vastaisena vain sillä perusteella, että hän on menettänyt työpaikkansa. Työpai-

## Article 4

In particular, Members shall take such measures as are necessary, at the national and the international level, for systematic contact and exchange of information on the subject with other States, in consultation with representative organisations of employers and workers.

## Article 5

One of the purposes of the measures taken under Articles 3 and 4 of this Convention shall be that the authors of manpower trafficking can be prosecuted whatever the country from which they exercise their activities.

## Article 6

1. Provision shall be made under national laws or regulations for the effective detection of the illegal employment of migrant workers and for the definition and the application of administrative, civil and penal sanctions, which include imprisonment in their range, in respect of the illegal employment of migrant workers, in respect of the organisation of movements of migrants for employment defined as involving the abuses referred to in Article 2 of this Convention, and in respect of knowing assistance to such movements, whether for profit or otherwise.

2. Where an employer is prosecuted by virtue of the provision made in pursuance of this Article, he shall have the right to furnish proof of his good faith.

## Article 7

The representative organisations of employers and workers shall be consulted in regard to the laws and regulations and other measures provided for in this Convention and designed to prevent and eliminate the abuses referred to above, and the possibility of their taking initiatives for this purpose shall be recognised.

## Article 8

1. On condition that he has resided legally in the territory for the purpose of employment, the migrant worker shall not be regarded as in an illegal or irregular situation by the mere fact of the loss of his employment, which shall

kan menettäminen sinänsä ei saa merkitä oleskeluluvan tai, tapauksesta riippuen, työluvan peruuttamista.

2. Näin ollen ulkomaalaista työntekijää on kohdeltava samanarvoisesti kuin oman maan kansalaisia erityisesti työsuhteen turvaamisen, vaihtoehtoisen työn, yhteiskunnan toimesta työttömille järjestetyn erityistyon ja uudelleen-koulutuksen suhteen.

#### 9 artikla

1. Loukkaamatta toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on säädellä työllisyystilanteesta johtuvaa muuttoliikettä ja taata se, että ulkomaalaisten työntekijöiden maahanmuutto ja palvelukseenotto tapahtuu asiaa koskevan lainsäädännön mukaisesti, ulkomaalaista työntekijää ja hänen perhettään on sellaisissa tapauksissa, joissa tätä lainsäädäntöä ei ole noudatettu ja joissa hänen asemaansa ei voi laillistaa, kohdeltava samanarvoisesti kuin kyseisen maan kansalaisia aikaisemmasta työsuhteesta johtuvien etuuskien osalta, kun on kysymyksessä palkka, sosiaaliturva ja muut etuudet.

2. Mikäli edellisessä kohdassa mainituista oikeuksista esiintyy erimielisyyttä, työntekijällä tulee olla mahdollisuus joko itse tai edustajansa välityksellä esittää asiansa asianomaiselle elimelle.

3. Mikäli työntekijä tai tämän perhe karkotetaan maasta, nämä eivät ole vastuussa karkotuksesta aiheutuneista kustannuksista.

4. Mikään tässä yleissopimuksessa ei estä jäsenvaltiota antamasta henkilöille, jotka laittomasti asuvat tai työskentelevät maassa, oikeutta jäädä maahan ja hankkia laillinen työpaikka.

## II. Yhtäläiset mahdollisuudet ja yhtäläinen kohtelu

#### 10 artikla

Kukin jäsenvaltio, jossa tämä yleissopimus on voimassa, sitoutuu harjoittamaan sellaista kansallista politiikkaa, jonka tarkoituksena on kansalliseen käytäntöön ja kansallisiin oloihin soveltuvilla menetelmillä edistää yhtäläisiä mahdollisuuksia ja yhtäläistä kohtelua työpaikan ja ammatin, sosiaaliturvan, ammattiyhdistys- ja kulttuurioikeuksien sekä yksilöllisen ja kollektiivisen vapauden suhteen, sekä taata nämä henkilöille, jotka ulkomaalaisina työntekijöinä tai näiden perheiden jäseninä oleskelevat laillisesti jäsenvaltion alueella.

not in itself imply the withdrawal of his authorisation of residence or, as the case may be, work permit.

2. Accordingly, he shall enjoy equality of treatment with nationals in respect in particular of guarantees of security of employment, the provision of alternative employment, relief work and retraining.

#### Article 9

1. Without prejudice to measures designed to control movements of migrants for employment by ensuring that migrant workers enter national territory and are admitted to employment in conformity with the relevant laws and regulations, the migrant worker shall, in cases in which these laws and regulations have not been respected and in which his position cannot be regularised, enjoy equality of treatment for himself and his family in respect of rights arising out of past employment as regards remuneration, social security and other benefits.

2. In case of dispute about the rights referred to in the preceding paragraph, the worker shall have the possibility of presenting his case to a competent body, either himself or through a representative.

3. In case of expulsion of the worker or his family, the cost shall not be borne by them.

4. Nothing in this Convention shall prevent Members from giving persons who are illegally residing or working within the country the right to stay and to take up legal employment.

## Part II. Equality of Opportunity and Treatment

#### Article 10

Each Member for which the Convention is in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote and to guarantee, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, of social security, of trade union and cultural rights and of individual and collective freedoms for persons who as migrant workers or as members of their families are lawfully within its territory.

## 11 artikla

1. Tämän yleissopimuksen II osassa käsitteellä "ulkomaalainen työntekijä" tarkoitetaan henkilöä, joka muuttaa tai joka on muuttanut maasta toiseen jonkun muun kuin omaan palvelukseensa, ja tämä käsite sisältää jokaisen, joka on saanut asianmukaisen luvan muuttaa maahan ulkomaalaisena työntekijänä.

2. Tämän yleissopimuksen II osa ei koske

a) työntekijöitä, jotka asuvat omassa maassaan, mutta käyvät työssä toisen valtion alueella;

b) taiteilijoita ja vapaiden ammattien harjoittajia, jotka ovat saapuneet maahan lyhyeksi ajaksi;

c) merimiehiä;

d) henkilöitä, jotka ovat tulleet maahan erityisesti koulutusta tai opetusta saamaan;

e) jonkin sopimusvaltion alueella toimivien järjestöjen tai yritysten työntekijöitä, jotka ovat työnantajansa pyynnöstä saaneet väliaikaisen luvan oleskella kyseisessä maassa suorittamassa erityistehtäviä tai toimeksiantoja rajoitetun ja määrätyn ajan ja joita vaaditaan lähtemään kyseisestä maasta, kun tehtävät tai toimeksiannot on suoritettu.

## 12 artikla

Kunkin jäsenvaltion tulee kansallisiin oloihin ja kansalliseen käytäntöön soveltuvilla menetelmillä —

a) pyrkiä yhteistyöhön työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen ja muiden asianomaisten elinten kanssa edistäessään tämän yleissopimuksen 10 artiklassa säädetyn politiikan hyväksymistä ja noudattamista;

b) säätää sellaisia lakeja ja edistää sellaisia opetusohjelmia, joiden voidaan arvioida takaavan tämän politiikan hyväksymisen ja noudattamisen;

c) ryhtyä toimenpiteisiin, tukea opetusohjelmia ja kehittää muuta toimintaa, jonka tarkoituksena on perehdyttää ulkomaalaiset työntekijät mahdollisimman perusteellisesti tähän politiikkaan, oikeuksiinsa ja velvollisuuksiinsa ja toimintaan, jonka tarkoituksena on tehokkaasti auttaa ulkomaalaisia työntekijöitä näille kuuluvien oikeuksien käyttämisessä ja tukea ulkomaalaisten työntekijöiden suojelemista;

d) kumota kaikki lainsäädännölliset määräykset ja muuttaa kaikkia sellaisia hallinnolli-

## Article 11

1. For the purpose of this Part of this Convention, the term "migrant worker" means a person who migrates or who has migrated from one country to another with a view to being employed otherwise than on his own account and includes any person regularly admitted as a migrant worker.

2. This Part of this Convention does not apply to—

a) frontier workers;

b) artistes and members of the liberal professions who have entered the country on a short-term basis;

c) seamen;

d) persons coming specifically for purposes of training or education;

e) employees of organisations or undertakings operating within the territory of a country who have been admitted temporarily to that country at the request of their employer to undertake specific duties or assignments, for a limited and defined period of time, and who are required to leave that country on the completion of their duties or assignments.

## Article 12

Each Member shall, by methods appropriate to national conditions and practice—

a) seek the co-operation of employers' and workers' organisations and other appropriate bodies in promoting the acceptance and observance of the policy provided for in Article 10 of this Convention;

b) enact such legislation and promote such educational programmes as may be calculated to secure the acceptance and observance of the policy;

c) take measures, encourage educational programmes and develop other activities aimed at acquainting migrant workers as fully as possible with the policy, with their rights and obligations and with activities designed to give effective assistance to migrant workers in the exercise of their rights and for their protection;

d) repeal any statutory provisions and modify any administrative instructions or

sia määräyksiä tai käytäntöjä, jotka ovat ristiriidassa tämän politiikan kanssa;

e) yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden edustavien järjestöjen kanssa luoda sellainen kansallisiin oloihin ja kansalliseen käytäntöön soveltuva sosiaalipolitiikka, joka antaa ulkomaalaisille työntekijöille ja näiden perheille mahdollisuuden samoihin etuuksiin kuin kyseisen maan kansalaisilla on ottaen samalla huomioon, loukkaamatta yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhtäläisen kohtelun periaatetta, sellaiset erikoistarpeet, joita ulkomaalaisilla työntekijöillä saattaa olla, ennen kuin he ovat sopeutuneet työvoimaa vastaanottavan maan yhteiskuntaan;

f) ryhtyä kaikkiin mahdollisiin toimenpiteisiin avustukseen ja tukeeseen ulkomaalaisten työntekijöiden ja heidän perheidensä pyrkimystä säilyttää kansallinen ja etninen identiteettinsä ja kulttuurisiteensä maahan, josta he ovat lähtöisin, mukaanlukien lasten mahdollisuus saada äidinkielen opetusta;

g) taata yhtäläinen kohtelu työolojen suhteen kaikille ulkomaalaisille työntekijöille, jotka suorittavat samaa työtä, riippumatta työhön liittyvistä erityisehdoista.

practices which are inconsistent with the policy;

e) in consultation with representative organisations of employers and workers, formulate and apply a social policy appropriate to national conditions and practice which enables migrant workers and their families to share in advantages enjoyed by its nationals while taking account, without adversely affecting the principle of equality of opportunity and treatment, of such special needs as they may have until they are adapted to the society of the country of employment;

f) take all steps to assist and encourage the efforts of migrant workers and their families to preserve their national and ethnic identity and their cultural ties with their country of origin, including the possibility for children to be given some knowledge of their mother tongue;

g) guarantee equality of treatment, with regard to working conditions, for all migrant workers who perform the same activity whatever might be the particular conditions of their employment.

### 13 artikla

1. Jäsenvaltio voi ryhtyä kaikkiin välttämättömiin toimenpiteisiin, jotka kuuluvat sen toimivaltaan, ja olla yhteistyössä muiden jäsenvaltioiden kanssa helpottaakseen kaikkien laillisesti sen alueella asuvien ulkomaalaisten työntekijöiden perheiden uudelleen yhdistymistä.

2. Ne ulkomaalaisten työntekijöiden perheenjäsenet, joita tämä artikla koskee, ovat aviopuoliso sekä huollettavat lapset ja vanhemmat.

### 14 artikla

Jäsenvaltio voi —

a) asettaa työpaikan vapaan valinnan ehdoksi, samalla kun se takaa ulkomaalaisille työntekijöille oikeuden mantieteelliseen liikkuvuuteen, sen, että ulkomaalainen työntekijä on laillisesti asunut ja tehnyt työtä kyseisen jäsenvaltion alueella määrätyn ajan, mikä asumisaikaehto ei kuitenkaan saa olla kahta vuotta pitempi, tai mikäli kyseisen jäsenvaltion lainsäädännössä määrätään alle kahden vuoden pituinen sopimuskausi, asettaa ehdoksi sen, että työntekijän ensimmäisen työsopimuksen aika on kulu-  
nut umpeen;

### Article 13

1. A Member may take all necessary measures which fall within its competence and collaborate with other Members to facilitate the reunification of the families of all migrant workers legally residing in its territory.

2. The members of the family of the migrant worker to which this Article applies are the spouse and dependent children, father and mother.

### Article 14

A Member may—

a) make the free choice of employment, while assuring migrant workers the right to geographical mobility, subject to the conditions that the migrant worker has resided lawfully in its territory for the purpose of employment for a prescribed period not exceeding two years or, if its laws or regulations provide for contracts for a fixed term of less than two years, that the worker has completed his first work contract;

b) kuultuaan asianmukaisesti työnantajien ja työntekijöiden edustavia järjestöjä, antaa kyseisen jäsenvaltion alueen ulkopuolella hankitun ammattipätevyyden tunnustamista, todistukset ja diplomit mukaanlukien, koskevia säännöksiä;

c) rajoittaa pääsyä tiettyihin töihin tai tehtäviin, mikäli tämä kyseisen valtion etujen kannalta on välttämätöntä.

b) after appropriate consultation with the representative organisations of employers and workers, make regulations concerning recognition of occupational qualifications acquired outside its territory, including certificates and diplomas;

c) restrict access to limited categories of employment or functions where this is necessary in the interests of the State.

### III. Loppumääräykset

#### 15 artikla

Tämä yleissopimus ei estä jäsenvaltioita tekemästä monenkeskisiä tai kahdenkeskisiä sopimuksia, joiden tarkoituksena on ratkaista tämän yleissopimuksen soveltamisesta johtuvia ongelmia.

#### 16 artikla

1. Kukin jäsenvaltio, joka ratifioi tämän yleissopimuksen, voi sen ratifiointiin liitettyllä julistuksella jättää hyväksymättä sen I tai II osan.

2. Kukin jäsenvaltio, joka on tehnyt sellaisen julistuksen, voi milloin tahansa peruuttaa tämän julistuksen uudella julistuksella.

3. Kunkin jäsenvaltion, jossa tämän artiklan 1 momentin nojalla tehty julistus on voimassa, tulee tämän yleissopimuksen soveltamista koskeissa raporteissaan ilmaista, mikä on tämän valtion lain ja käytännön suhde hyväksymättä jätetyn osan määräyksiin, missä määrin mainittu määräys on saatettu voimaan tai ehdotetaan saatettavaksi voimaan, ja miksi kyseinen jäsenvaltion ei ole vielä hyväksynyt näitä määräyksiä.

#### 17 artikla

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

#### 18 artikla

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

2. Yleissopimus tulee voimaan 12 kuukauden kuluttua siitä, kun pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifiointit.

### Part III. Final Provisions

#### Article 15

This Convention does not prevent Members from concluding multilateral or bilateral agreements with a view to resolving problems arising from its application.

#### Article 16

1. Any Member which ratifies this Convention may, by a declaration appended to its ratification, exclude either Part I or Part II from its acceptance of the Convention.

2. Any Member which has made such a declaration may at any time cancel that declaration by a subsequent declaration.

3. Every Member for which a declaration made under paragraph 1 of this Article is in force shall indicate in its reports upon the application of this Convention the position of its law and practice in regard to the provisions of the Part excluded from its acceptance, the extent to which effect has been given, or is proposed to be given, to the said provision and the reasons for which it has not yet included them in its acceptance of the Convention.

#### Article 17

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

#### Article 18

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, jona sen ratifiointi on rekisteröity.

#### 19 artikla

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

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

#### 20 artikla

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

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

#### 21 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.

#### 22 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 19

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 20

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 21

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 22

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.

### 23 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 19 artiklan määräyksistä riippumatta uuden muutetun yleissopimuksen tullessa voimaan.

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

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

### 24 artikla

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

**Suositus (n:o 149), joka koskee maaseudun työntekijäjärjestöjä ja niiden osuutta taloudellisessa ja sosiaalisessa kehityksessä**

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsumana Genevessä 4 päivänä kesäkuuta 1975 60. istuntokautensa,

myöntäen, että maaseudun työntekijöiden merkitys maailmassa edellyttää maaseudun työntekijöiden osallistumista toimintaan taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen hyväksi, jotta heidän työ- ja elinehtojaan parannettaisiin pysyvästi ja tehokkaasti,

todeten, että monissa maissa ja erityisesti kehitysmaissa esiintyy runsaasti maan puutteellista hyväksikäyttöä ja alityöllisyyttä ja että tämän takia on välttämätöntä kaikin tavoin kannustaa maaseudun työntekijöitä kehittämään

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 23

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 19 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 24

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

**Recommendation (No. 149) concerning Organisation of Rural Workers and their Role in Economic and Social Development**

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 Sixtieth Session on 4 June 1975, and

Recognising that the importance of rural workers in the world makes it urgent to associate them with economic and social development action if their conditions of work and life are to be permanently and effectively improved, and

Noting that in many countries of the world and particularly in developing countries there is massive under-utilisation of land and labour and that this makes it imperative for rural workers to be given every encouragement to

vapaita ja elinkelpoisia järjestöjä, jotka pystyvät suojelemaan ja edistämään jäsentensä etuja ja takaamaan jäsentensä tehokkaan toiminnan taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen hyväksi,

katsoen, että tällaiset järjestöt voivat ja niiden tulisi vähentää eri puolilla maailmaa vallitsevaa jatkuvaa elintarvikepulaa,

myöntäen, että monissa kehitysmaissa maareformi on huomattava tekijä maaseudun työntekijöiden työ- ja elinehtojen parantamisessa ja että maaseudun työntekijäjärjestöjen tulisi näin ollen olla yhteistyössä ja osallistua aktiivisesti tällaisen reformin toteuttamiseen,

palauttaen mieleen voimassa olevissa kansainvälisissä työtä koskevilla sopimuksilla ja suosituksilla, erityisesti maataloustyöntekijöiden yhdistymis- ja kokoontumisvapautta koskevassa sopimuksessa, 1921, ammatillisista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevassa sopimuksessa, 1948, järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden periaatteiden soveltamista koskevassa sopimuksessa, 1949 — esitetyt määräykset, jotka takaavat kaikkien työntekijöiden, maaseudun työntekijät mukaanlukien, oikeuden perustaa vapaita ja riippumattomia järjestöjä sekä useiden kansainvälisten, työtä koskevien, maaseudun työntekijät kattavien sopimusten ja suositusten määräykset, joissa vaaditaan muun muassa työntekijäjärjestöjen osallistumista näiden sopimusten ja suositusten toteuttamiseen,

kiinnittäen huomiota siihen, että Yhdistyneet Kansakunnat ja erikoiselimet, erityisesti Kansainvälinen työjärjestö ja Yhdistyneiden Kansakuntien Elintarvike- ja maatalousjärjestö, ovat kiinnostuneita maareformista ja maaseudun kehittamisestä,

todeten, että seuraavat normit on laadittu yhteistyössä Yhdistyneiden Kansakuntien Elintarvike- ja maatalousjärjestön kanssa ja että päällekkäisen toiminnan välttämiseksi harjoitetaan jatkuvaa yhteistyötä tämän järjestön ja Yhdistyneiden Kansakuntien kanssa näiden normien soveltamisen edistämiseksi ja turvaamiseksi,

päätettyään tiettyjen, maaseudun työntekijäjärjestöjä ja niiden osuutta taloudellisessa ja sosiaalisessa kehityksessä koskevien esitysten hyväksymisestä, mikä on neljäntenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, ja

develop free and viable organisations capable of protecting and furthering the interests of their members and ensuring their effective contribution to economic and social development, and

Considering that such organisations can and should contribute to the alleviation of the persistent scarcity of food products in various regions of the world, and

Recognising that land reform is in many developing countries an essential factor in the improvement of the conditions of work and life of rural workers and that organisations of such workers should accordingly co-operate and participate actively in the implementation of such reform, and

Recalling the terms of existing international labour Conventions and Recommendations—in particular the Right of Association (Agriculture) Convention, 1921, the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949—which affirm the right of all workers, including rural workers, to establish free and independent organisations, and the provisions of numerous international labour Conventions and Recommendations applicable to rural workers which call for the participation, inter alia, of workers' organisations in their implementation, and

Noting the joint concern of the United Nations and the specialised agencies, in particular the International Labour Organisation and the Food and Agriculture Organisation of the United Nations, with land reform and rural development, and

Noting that the following standards have been framed in co-operation with the Food and Agriculture Organisation of the United Nations and that, with a view to avoiding duplication, there will be continuing co-operation with that Organisation and with the United Nations in promoting and securing the application of these standards, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to organisations of rural workers and their role in economic and social development, which is the fourth item on the agenda of the session, and

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon,

hyväksyy tänä 23 päivänä kesäkuuta 1975 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on Maaseudun työntekijäjärjestöjä koskeva suositus, 1975:

### *I. Yleiset määräykset*

1. 1) Tämä suositus koskee kaikenlaisia maaseudun työntekijäjärjestöjä, sellaiset järjestöt mukaanlukien, jotka eivät rajoitu maaseudun työntekijöihin mutta edustavat näitä.

2) Suositus, joka koskee osuuskuntien osuutta kehitysmaiden taloudellisessa ja sosiaalisessa kehityksessä, 1966, koskee yhä sen piiriin kuuluvia maaseudun työntekijäjärjestöjä,

2. 1) Tässä suosituksessa käsitteellä "maaseudun työntekijä" tarkoitetaan kaikkia maanviljelyksen, käsityön tai vastaavien ammattien piirissä maaseudulla työskenteleviä henkilöitä, jotka ovat joko palkansaajia tai tämän kohdan 2 alakohdan määräysten mukaisia itsenäisiä ammatinharjoittajia, kuten esimerkiksi vuokraviljelijöitä, osuuspalkkaisia tai itsenäisiä pienviljelijöitä.

2) Tämä suositus koskee vain niitä vuokraviljelijöitä, osuuspalkkaisia tai itsenäisiä pienviljelijöitä, jotka saavat pääasiallisen tulonsa maanviljelyksestä, jotka itse viljelevät maata käyttäen ainoastaan perhettään tai tilapäistä työvoimaa apunaan ja

a) joilla ei ole vakituista ulkopuolista työvoimaa; tai

b) joilla ei ole huomattavaa määrää kausityöntekijöitä; tai

c) jotka eivät vuokraa maata osuuspalkkaille tai vuokraviljelijöille.

3. Kaikilla maaseudun työntekijäryhmillä, riippumatta siitä, ovatko he palkansaajia tai itsenäisiä ammatinharjoittajia, tulee olla oikeus lupaa kysymättä perustaa haluamiansa järjestöjä ja liittyä näihin järjestöihin vain sillä ehdolla, että he noudattavat niiden sääntöjä.

### *II. Maaseudun työntekijäjärjestöjen tehtävät*

4. Maaseudun kehittämistä koskevassa kansallisessa politiikassa tulee pyrkiä helpottamaan voimakkaiden ja riippumattomien maaseudun työntekijäjärjestöjen perustamista ja kehitystä vapaaehtoisella pohjalla, jotta tehokkaasti taat-

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

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-five the following Recommendation, which may be cited as the Rural Workers' Organisations Recommendation, 1975:

### *I. General Provisions*

1. 1) This Recommendation applies to all types of organisations of rural workers, including organisations not restricted to but representative of rural workers.

2) The Co-operatives (Developing Countries) Recommendation, 1966, further remains applicable to the organisations of rural workers falling within its scope.

2. 1) For the purposes of this Recommendation, the term "rural workers" means any person engaged in agriculture, handicrafts or a related occupation in a rural area, whether as a wage earner or, subject to the provisions or subparagraph 2) of this Paragraph, as a self-employed person such as a tenant, sharecropper or small owner-occupier.

2) This Recommendation applies only to those tenants, sharecroppers or small owner-occupiers who derive their main income from agriculture, who work the land themselves, with the help only of their family or with the help of occasional outside labour and who do not—

a) permanently employ workers; or

b) employ a substantial number of seasonal workers; or

c) have any land cultivated by sharecroppers or tenants.

3. All categories of rural workers, whether they are wage earners or self-employed, should have the right to establish and, subject only to the rules of the organisation concerned, to join organisations of their own choosing without previous authorisation.

### *II. Role of Organisations of Rural Workers*

4. It should be an objective of national policy concerning rural development to facilitate the establishment and growth, on a voluntary basis, of strong and independent organisations of rural workers as an effective means

taisiin maaseudun työntekijöiden osallistumisen, ilman syrjintää, sellaisena kuin syrjintä määritellään työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevassa sopimuksessa, 1958, taloudelliseen ja sosiaaliseen kehitykseen ja tästä aiheutuviin etuuksiin.

5. Tällaisten järjestöjen tulee mahdollisuuksien mukaan kyetä

a) edustamaan, edistämään ja puolustamaan maaseudun työntekijöiden etuja, esimerkiksi ryhtymällä neuvotteluihin kaikilla tasoilla näiden työntekijöiden puolesta;

b) edustamaan maaseudun työntekijöitä maaseudun kehittämisohjelmien laadinnan, toteuttamisen ja arvioinnin yhteydessä sekä kansallisen suunnittelun kaikilla tasoilla;

c) kiinnittämään maaseudun eri työntekijäryhmät kunkin ryhmän etujen mukaisesti aktiivisesti;

i) maatalouden kehittämisohjelmien toteuttamiseen, tuotanto-, varastointi-, jalostus-, kuljetus- ja markkinointimenetelmien parantaminen mukaanlukien;

ii) maareformi-, asuttamis- ja uudisviljelyohjelmien toteuttamiseen;

iii) yleisiä töitä, maaseudun teollisuutta ja käsityötä koskevien ohjelmien toteuttamiseen;

iv) maaseudun kehittämisohjelmien toteuttamiseen, sellaiset ohjelmat mukaanlukien, jotka toimeenpannaan Yhdistyneiden Kansakuntien, Kansainvälisen työjärjestön ja muiden erikoisielinten myötävaikutuksella;

v) tämän suosituksen 15 kohdassa tarkoitettujen tiedotus- ja opetusohjelmien sekä siinä mainitun muun toiminnan toteuttamiseen;

d) edistämään maaseudun työntekijöiden mahdollisuutta sellaisiin palveluihin kuin luoto, erilaisten tarvikkeiden tarjonta, markkinointi ja kuljetus sekä teknisiin palveluihin;

e) vaikuttamaan aktiivisesti yleisen ja ammattillisen koulutuksen ja opetuksen parantamiseen maaseudulla sekä yhdyskuntakehitystä koskevaan opetukseen, maaseudun työntekijäjärjestöjen osuuskunta- ja muuta toimintaa koskevaan opetukseen ja tällaisen toiminnan johtamista koskevaan opetukseen;

f) parantamaan maaseudun työntekijöiden työ- ja elinehtoja, työturvallisuus ja -terveys mukaanlukien;

of ensuring the participation of rural workers, without discrimination as defined in the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, in economic and social development and in the benefits resulting therefrom.

5. Such organisations should, as appropriate, be able to—

a) represent, further and defend the interests of rural workers, for instance by undertaking negotiations and consultations at all levels on behalf of such workers collectively;

b) represent rural workers in connection with the formulation, implementation and evaluation of programmes of rural development and at all stages and levels of national planning;

c) involve the various categories of rural workers, according to the interests of each, actively and from the outset in the implementation of—

i) programmes of agricultural development, including the improvement of techniques of production, storing, processing, transport and marketing;

ii) programmes of agrarian reform, land settlement and land development;

iii) programmes concerning public works, rural industries and rural crafts;

iv) rural development programmes, including those implemented with the collaboration of the United Nations, the International Labour Organisation and other specialised agencies;

v) the information and education programmes and other activities referred to in Paragraph 15 of this Recommendation;

d) promote and obtain access of rural workers to services such as credit, supply, marketing and transport as well as to technological services;

e) play an active part in the improvement of general and vocational education and training in rural areas as well as in training for community development, training for co-operative and other activities or rural workers' organisations and training for the management thereof;

f) contribute to the improvement of the conditions of work and life of rural workers, including occupational safety and health;

g) edistämään sosiaaliturvan ja sosiaalisten peruspalvelujen kehittämistä sellaisilla aloilla kuin asuminen, terveydenhuolto ja vapaa-ajan toiminta.

### III. Menetelmät maaseudun työntekijäjärjestöjen kehityksen edistämiseksi

6. Jotta maaseudun työntekijäjärjestöt pystyivät osaltaan vaikuttamaan taloudelliseen ja sosiaaliseen kehitykseen, jäsenvaltioiden tulee harjoittaa aktiivisen kannustuksen politiikkaa näitä järjestöjä kohtaan erityisesti tarkoituksena

a) poistaa näiden järjestöjen perustamisen, kehityksen ja laillisen toiminnan hoitamisen esteet sekä poistaa niihin ja niiden jäseniin kohdistuva lainsäädännössä ja hallinnollisissa menettelyissä mahdollisesti esiintyvä syrjintä;

b) ulottaa maaseudun työntekijäjärjestöihin ja niiden jäseniin sellaiset ammattikoulutus ja -opetusmahdollisuudet, joita on tarjolla muille työntekijäjärjestöille ja niiden jäsenille; ja

c) tehdä maaseudun työntekijäjärjestöt kykeneviksi harjoittamaan politiikkaa, joka takaa, että se sosiaalinen ja taloudellinen suojelu sekä ne sosiaaliset ja taloudelliset edut, jotka vastaavat teollisuustyöntekijöille tai muissa ei-teollisissa ammateissa työskenteleville tarjolla olevia sosiaalisia ja taloudellisia etuja, ulotetaan myös näiden järjestöjen jäseniin.

7. 1) Yhdistymisvapauden periaatteita on täysin noudatettava; maaseudun työntekijäjärjestöjen tulee olla riippumattomia ja vapaaehtoisia luonteeltaan ja niiden tulee pysyä vapaina kaikesta ulkopuolisesta asioihin puuttumisesta, pakosta tai painostuksesta.

2) Maaseudun työntekijäjärjestöjen oikeuskelpoisuuden saavuttamista ei saa tehdä riippuvaiseksi sellaisista ehdoista, jotka rajoittavat 3 kohdan ja tämän kohdan (1) alakohdan sisältämien määräysten soveltamista.

3) Maaseudun työntekijöiden ja heidän järjestöjensä, kuten muidenkin henkilöiden tai järjestäytyneiden yhteisöjen, tulee noudattaa kansallista lainsäädäntöä harjoittaessaan oikeuksia, joita he nauttivat 3 kohdan ja tämän kohdan nojalla.

4) Kansallinen lainsäädäntö ei saa olla sellainen eikä sitä saa soveltaa siten, että se heiken-

g) promote the extension of social security and basic social services in such fields as housing, health and recreation.

### III. Means of Encouraging the Growth of Organisations of Rural Workers

6. In order to enable organisations of rural workers to play their role in economic and social development, member States should adopt and carry out a policy of active encouragement to these organisations, particularly with a view to—

a) eliminating obstacles to their establishment, their growth and the pursuit of their lawful activities, as well as such legislative and administrative discrimination against rural workers' organisations and their members as may exist;

b) extending to rural workers' organisations and their members such facilities for vocational education and training as are available to other workers' organisations and their members; and

c) enabling rural workers' organisations to pursue a policy to ensure that social and economic protection and benefits corresponding to those made available to industrial workers or, as appropriate, workers engaged in other non-industrial occupations are also extended to their members.

7. 1) The principles of freedom of association should be fully respected; rural workers' organisations should be independent and voluntary in character and should remain free from all interference, coercion or repression.

2) The acquisition of legal personality by organisations of rural workers should not be made subject to conditions of such a character as to restrict the application of the provisions of Paragraph 3 and subparagraph 1) of this Paragraph.

3) In exercising the rights which they enjoy in pursuance of Paragraph 3 and of this Paragraph rural workers and their respective organisations, like other persons or organised collectivities, should respect the law of the land.

4) The law of the land should not be such as to impair, nor should it be so applied as

tää 3 kohdassa ja tässä kohdassa taattuja oikeuksia.

#### A. Lainsäädännölliset ja hallinnolliset toimenpiteet

8. 1) Jäsenvaltioiden tulee varmistua siitä, että kansallinen lainsäädäntö, maaseudun erityisolot huomioonottaen, ei estä maaseudun työntekijäjärjestöjen perustamista ja kehitystä.

2) varsinkin —

a) yhdistymisvapauden ja kollektiivisen neuvotteluvoimavarojen periaatteet, jotka perustuvat erityisesti maaseudun työntekijöiden yhdistymis- ja kokoontumisvapautta koskevaan sopimukseen, 1921, ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevaan sopimukseen, 1948 ja järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluvoimavarojen periaatteiden soveltamista koskevaan sopimukseen, 1949, on tehtävä täysin tehokkaiksi soveltamalla maaseudun työntekijöihin yleistä asiaa koskevaa lainsäädäntöä tai hyväksymällä erityistä lainsäädäntöä, ottaen täysin huomioon kaikkien maaseudun työntekijäryhmien tarpeet;

b) asiaa koskeva lainsäädäntö on täysin sopeutettava maaseudun erityistarpeisiin; esimerkiksi —

i) jäsenlukua, koulutustasoa ja varoja koskevat minimivaatimukset eivät saa estää järjestöjen kehitystä maaseudun sellaisilla alueilla, missä väestö asuu hajallaan ja on huonosti koulutettua ja vähävaraista;

ii) maaseudun työntekijäjärjestöjen ja niiden jäsenten välisiä kontakteja koskevat, mahdollisesti esiintyvät ongelmat, on ratkaistava siten, että otetaan huomioon kaikkien asianomaisten oikeudet ja tavalla, joka on ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevan sopimuksen, 1948, sekä työntekijäin edustajia koskevan yleissopimuksen, 1971, määräysten mukainen;

iii) asianomaiset maaseudun työntekijät on suojeltava tehokkaasti erottamisilta, jotka perustuvat heidän asemaansa tai toimintaansa maaseudun työntekijäjärjestöjen johtajina tai jäseninä.

9. On luotava asianmukainen valvontakoneisto, joka käsittää joko ammattientarkastus-

to impair, the guarantees provided for in Paragraph 3 and in this Paragraph.

#### A. Legislative and Administrative Measures

8. 1) Member States should ensure that national laws or regulations do not, given the special circumstances of the rural sector, inhibit the establishment and growth of rural workers' organisations.

2) In particular—

a) the principles of right of association and of collective bargaining, in conformity especially with the Right of Association (Agriculture) Convention, 1921, the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, should be made fully effective by the application to the rural sector of general laws or regulations on the subject, or by the adoption of special laws or regulations, full account being taken of the needs of all categories of rural workers;

b) relevant laws and regulations should be fully adapted to the special needs of rural areas; for instance—

i) requirements regarding minimum membership, minimum levels of education and minimum funds should not be permitted to impede the development of organisations in rural areas where the population is scattered, ill educated and poor;

ii) problems which may arise concerning the access of organisations of rural workers to their members should be dealt with in a manner respecting the rights of all concerned and in accordance with the terms of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, and the Workers' Representatives Convention, 1971;

iii) there should be effective protection of the rural workers concerned against dismissal and against eviction which are based on their status or activities as leaders or members of rural workers' organisations.

9. There should be adequate machinery, whether in the form of labour inspection or



tai erityiselimet tai muunlaiset elimet, ja joka takaa maaseudun työntekijäjärjestöjä ja näiden jäsenyyttä koskevan lainsäädännön tehokkaan toimeenpanon.

10. 1) Mikäli maaseudun työntekijät pitävät vallitsevien olojen takia aloitteen tekemistä vaikeana omien järjestöjensä perustamisessa ja hoitamisessa, on jo olemassa olevia järjestöjä kannustettava antamaan heille heidän pyynnöstään asianmukaista, heidän etujaan vastaavaa ohjausta ja apua.

2) Tarpeen vaatiessa voivat neuvoa-antavat elimet, joilla on käytettävänäään lainopillisissa ja teknisissä asioissa sekä koulutuskurssien järjestämisessä pätevää henkilökuntaa, antaa apua asianomaisten pyynnöstä.

11. On ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin, jotta taattaisiin se, että maaseudun työntekijäjärjestöjen kanssa neuvotellaan ja keskustellaan tehokkaasti kaikista maaseudun työ- ja elinehtoihin liittyvistä asioista.

12. 1) Taloudellisten ja sosiaalisten suunnitelmien ja ohjelmien sekä kaikkien muiden maaseudun taloudellista, sosiaalista tai kulttuurikehitystä koskevien yleisten toimenpiteiden laatimisen ja toteuttamisen yhteydessä on maaseudun työntekijäjärjestöille annettava tilaisuus osallistua suunnittelumenettelyihin ja -elimiin kuten lakisäätöihin toimikuntiin ja komiteoihin, kehityselimiin sekä talous- ja sosiaalineuvostoihin.

2) On ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin, jotta tehtäisiin mahdolliseksi tällaisten järjestöjen tehokas osallistuminen maatalousuudistusohjelmien laatimiseen, toteuttamiseen ja arviointiin.

13. Jäsenvaltioiden on tuettava sellaisten toimintatapojen ja elinten perustamista, jotka edistävät maaseudun työntekijäjärjestöjen, työnantajien ja näiden järjestöjen sekä asianomaisten viranomaisten välisiä kontakteja.

## B. Yleinen tiedotus

14. On ryhdyttävä toimenpiteisiin, erityisesti asianomaisten viranomaisten toimesta, jotta

a) asianomaiset, kuten esimerkiksi keskus-, paikalliset ja muut viranomaiset, maaseudun työnantajat ja maanomistajat, tiedostaisivat, mitä maaseudun työntekijäjärjestöt voivat tehdä kansantulon lisäämiseksi ja jakamiseksi tarkoitukseenmukaisemmin, tuottavien ja kannattavien

of special services, or in some other form, to ensure the effective implementation of laws and regulations concerning rural workers' organisations and their membership.

10. 1) Where rural workers find it difficult, under existing conditions, to take the initiative in establishing and operating their own organisations, existing organisations should be encouraged to give them, at their request, appropriate guidance and assistance corresponding to their interests.

2) Where necessary, such assistance could on request be supplemented by advisory services staffed by persons qualified to give legal and technical advice and to run educational courses.

11. Appropriate measures should be taken to ensure that there is effective consultation and dialogue with rural workers' organisations on all matters relating to conditions of work and life in rural areas.

12. 1) In connection with the formulation and, as appropriate, the application of economic and social plans and programmes and any other general measures concerning the economic, social or cultural development of rural areas, rural workers' organisations should be associated with planning procedures and institutions, such as statutory boards and committees, development agencies and economic and social councils.

2) In particular, appropriate measures should be taken to make possible the effective participation of such organisations in the formulation, implementation and evaluation of agrarian reform programmes.

13. Member States should encourage the establishment of procedures and institutions which foster contacts between rural workers' organisations, employers and their organisations and the competent authorities.

## B. Public Information

14. Steps should be taken, particularly by the competent authority, to promote—

a) the understanding of those directly concerned, such as central, local and other authorities, rural employers and landlords, of the contribution which can be made by rural workers' organisations to the increase and better distribution of national income, to the

työmahdollisuuksien lisäämiseksi maaseudulla, maaseudun eri työntekijäryhmien yleissivistystason ja yleisen koulutustason kohottamiseksi sekä maaseudun työ- ja elinehtojen parantamiseksi;

b) yleisö, varsinkin sellaisilla talouden aloilla, jotka eivät liity maaseutuun, tiedosta, kuinka tärkeitä on säilyttää kunnollinen tasapaino maaseutu- ja kaupunkialueiden kehittämisen välillä ja kuinka toivottavaa on, että maaseudun työntekijäjärjestöjen kehitystä edistään tämän tasapainon saavuttamiseksi.

15. Tällöin tulevat kysymykseen seuraavat toimenpiteet:

a) joukkotiedotus- ja opetuskampanjat, joiden tarkoituksena erityisesti on antaa maaseudun työntekijöille heidän oikeuksiaan koskevaa täydellistä ja käytännöllistä tietoa, niin että he voivat käyttää oikeuksiaan tarpeen vaatiessa;

b) sellaiset radio-, televisio- ja elokuvaohjelmat ja määräajoin ilmestyvät artikkelit paikallisessa ja valtakunnallisessa lehdistössä, jotka kuvaavat maaseudun elin- ja työehtoja sekä selostavat maaseudun työntekijäjärjestöjen päämääriä ja niiden toiminnasta saatuja tuloksia;

c) seminaarien ja kokousten järjestäminen paikallisella tasolla siten, että niihin osallistuu eri maaseudun työntekijäryhmien, työnantajien ja maanomistajien, muiden väestöryhmien ja paikallisten viranomaisten edustajia;

d) maaseutukäyntien järjestäminen lehtimiehille, teollisuuden tai kaupan työnantajien ja työntekijöiden edustajille, yliopistojen opiskelijoille ja koulujen oppilaille ja näiden opettajille sekä eri väestöryhmien muille edustajille;

e) erilaisille ja eriasteisille kouluille sellaisten opetussuunnitelmien laatiminen, jotka kuvastavat sopivasti maataloustuotannon ongelmia ja maaseudun työntekijöiden elämää.

### C. Koulutus ja opetus

16. Jotta taattaisiin maaseudun työntekijäjärjestöjen terve kehitys ja jotta ne omaksuisivat nopeasti kaikki niille kuuluvat tehtävät sosiaalisen ja taloudellisen kehityksen alalla, on ryhdyttävä toimenpiteisiin, muun muassa asianomaisten viranomaisten taholta;

a) maaseudun työntekijäjärjestöjen johtajien ja jäsenten perehdyttämiseksi

increase of productive and remunerative employment opportunities in the rural sector, to the raising of the general level of education and training of the various categories of rural workers and to the improvement of the general conditions of work and life in rural areas;

b) the understanding of the general public, including, in particular, that in the non-rural sectors of the economy, of the importance of maintaining a proper balance between the development of rural and urban areas, and of the desirability, as a contribution towards ensuring that balance, of furthering the development of rural workers' organisations.

15. These steps might include—

a) mass information and education campaigns, especially with a view to giving rural workers full and practical information on their rights, so that they may exercise them as necessary;

b) radio, television and cinema programmes, and periodic articles in the local and national press, describing the conditions of life and work in rural areas and explaining the aims of rural workers' organisations and the results obtained by their activities;

c) the organisation, locally, of seminars and meetings with the participation of representatives of the various categories of rural workers, of employers and landlords, of other sectors of the population and of local authorities;

d) the organisation of visits to rural areas of journalists, representatives of employers and workers in industry or commerce, students of universities and schools accompanied by their teachers, and other representatives of the various sectors of the population;

e) the preparation of suitable curricula for the various types and levels of schools appropriately reflecting the problems of agricultural production and the life of rural workers.

### C. Education and Training

16. In order to ensure a sound growth of rural workers' organisations and the rapid assumption of their full role in economic and social development, steps should be taken, by the competent authority among others, to—

a) impart to the leaders and members of rural workers' organisations knowledge of—

i) järjestöjen toiminnalle tärkeitä kysymyksiä, erityisesti yhdistymisvapautta koskevaan kansalliseen lainsäädäntöön ja kansainvälisiin normeihin;

ii) maaseudun työntekijäjärjestöjen perustamisen ja hoitamisen pääperiaatteisiin;

iii) maaseudun kehitykseen liittyviin kysymyksiin osana maan taloudellista ja sosiaalista kehitystä, maatalous- ja käsityötuotanto, varastointi, jalostus; kuljetus, markkinointi ja kauppa mukaanlukien;

iv) kansallisen suunnittelun periaatteisiin ja menetelmiin eri tasoilla;

v) käsikirjoihin ja opetusohjelmiin, jotka ovat Yhdistyneiden Kansakuntien, Kansainvälisen työjärjestön tai muiden erikoiselinten julkaisemia tai laatimia ja jotka on suunniteltu maaseudun työntekijöiden koulutusta ja opetusta varten;

b) maaseudun työntekijöiden koulutuksen parantamiseksi ja edistämiseksi yleissivistävillä, teknisillä, taloudellisilla ja sosiaalisilla aloilla, jotta he entistä paremmin pystyisivät kehittämään järjestöjään, tiedostamaan oikeutensa ja osallistumaan aktiivisesti maaseudun kehittämiseen; erityistä huomiota on kiinnitettävä kokonaan tai osittain luku- ja kirjoitustaidottomien työntekijöiden opettamiseen luku- ja kirjoitustaito-ohjelmilla, jotka liittyvät heidän toimintansa käytännölliseen kehittämiseen;

c) sellaisten ohjelmien edistämiseksi, joissa käsitellään sitä tehtävää, mikä naisilla voi ja tulee olla maaseutuyhteiskunnassa. Nämä kuuluvat olennaisena osana yleisiin koulutus- ja opetusohjelmiin, joihin naisilla ja miehillä tulee olla samanlaiset mahdollisuudet;

d) erityisesti maaseudun työntekijöiden koulutuksesta vastaaville henkilöille suunnitellun koulutuksen järjestämiseksi, jotta nämä pystyisivät vaikuttamaan muun muassa osuustoiminnan tai muiden sellaisten toimintamuotojen kehittämiseen, joiden tarkoituksena on täyttää maaseudun työntekijäjärjestöjen jäsenten tarpeet ja samalla edistää järjestöjen itsenäisyyttä tekeillä ne taloudellisesti elinvoimaisiksi;

e) sellaisten ohjelmien edistämiseksi, jotka on tarkoitettu maaseudun nuorison tukemiseksi yleensä.

17. 1) Jotta tehokkaasti järjestettäisiin 16 kohdassa mainittua opetusta ja koulutusta, on laadittava ja sovellettava työntekijöiden opetus- ja aikuisopetusohjelmia, jotka on erityisesti so-

i) national laws and regulations and international standards on questions of direct concern to the activity of the organisations, in particular the right of association;

ii) the basic principle of the establishment and operation of organisations of rural workers;

iii) questions regarding rural development as part of the economic and social development of the country, including agricultural and handicraft production, storing, processing, transport, marketing and trade;

iv) principles and techniques of national planning at different levels;

v) training manuals and programmes which are published or established by the United Nations, the International Labour Organisation or other specialised agencies and which are designed for the education and training of rural workers;

b) improve and foster the education of rural workers in general, technical, economic and social fields, so as to make them better able both to develop their organisations and understand their rights and to participate actively in rural development; particular attention should be paid to the training of wholly or partly illiterate workers through literacy programmes linked with the practical expansion of their activities;

c) promote programmes directed to the role which women can and should play in the rural community, integrated in general programmes of education and training to which women and men should have equal opportunities of access;

d) provide training designed particularly for educators of rural workers, to enable them, for example, to help in the development of co-operative and other appropriate forms of servicing activities which would enable organisations to respond directly to membership needs while fostering their independence through economic self-reliance;

e) give support to programmes for the promotion of rural youth in general.

17. 1) As an effective means of providing the training and education referred to in Paragraph 16, programmes of workers' education or adult education, specially adapted to

vellettu kansallisiin ja paikallisiin oloihin sekä maaseudun eri työntekijäryhmien sosiaalisiin, taloudellisiin ja kulttuuritarpeisiin, naisten ja nuorten erityistarpeet mukaanlukien.

2) Ammattiyhdistysliikkeet ja maaseudun työntekijöitä edustavat, olemassa olevat järjestöt, ottaen huomioon niiden erityiset tiedot ja kokemukset näillä aloilla, voitaisiin kiinteästi liittää tällaisten ohjelmien laatimiseen ja toteuttamiseen.

#### D. Taloudellinen ja aineellinen tuki

18. 1) Mikäli maaseudun työntekijäjärjestöt, varsinkin kehityksen ensi asteilla, katsovat, että ne tarvitsevat taloudellista tai aineellista tukea esimerkiksi toteuttaakseen koulutus- ja opetusohjelmia, ja mikäli ne hakevat ja saavat tällaista tukea, niiden on saatava sitä siten että niiden ja niiden jäsenten riippumattomuus ja edut otetaan täysin huomioon. Tällaisen tuen tulee täydentää maaseudun työntekijöiden aloitteita ja pyrkimyksiä rahoittaa omia järjestöjään.

2) Yllämainitut periaatteet koskevat kaikkea taloudellista ja aineellista tukea, sellaiset tapaukset mukaanlukien, joissa jäsenvaltio antaa itse tällaista tukea.

Suositus (n:o 150), joka koskee ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen osuutta inhimillisiä voimavaroja kehitettäessä

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi, aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 4 päivänä kesäkuuta 1975 60. istuntokautensa,

ottaen huomioon ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen merkityksen työllisyyspolitiikan ja -ohjelmien toteuttamisessa,

pannen merkille nykyisten välittömästi työllisyyspolitiikkaa koskevien kansainvälisten yleissopimusten ja suositusten, erityisesti syrjintää (ammatinharjoittaminen ja työmarkkinat) koskevan yleissopimuksen ja suosituksen, 1958, ja työllisyyspolitiikkaa koskevan yleissopimuksen ja suosituksen, 1964, määräykset,

national and local conditions and to the social, economic and cultural needs of the various categories of rural workers, including the special needs of women and young persons, should be formulated and applied.

2) In view of their special knowledge and experience in these fields, trade union movements and existing organisations which represent rural workers might be closely associated with the formulation and carrying out of such programmes.

#### D. Financial and Material Assistance

18. 1) Where, particularly in the initial stages of development, rural workers' organisations consider that they need financial or material assistance, for instance to help them in carrying out programmes of education and training, and where they seek and obtain such assistance, they should receive it in a manner which fully respects their independence and interests and those of their members. Such assistance should be supplementary to the initiative and efforts of rural workers in financing their own organisations.

2) The foregoing principles apply in all cases of financial and material assistance, including those in which it is the policy of a member State to render such assistance itself.

Recommendation (No. 150) concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources

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 Sixtieth Session on 4 June 1975, and

Considering the importance of vocational guidance and vocational training in the implementation of employment policies and programmes, and

Noting the terms of existing international labour Conventions and Recommendations of direct relevance to employment policy and, in particular, of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, and of the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964, and

todeten, että Yhdistyneiden Kansakuntien Kasvatus-, tiede- ja kulttuurijärjestö on hyväksynyt 18. istuntokaudellaan v. 1974 teknistä ja ammatillista opetusta koskevan suosituksen,

todeten, että Kansainvälinen työjärjestö ja Yhdistyneiden Kansakuntien Kasvatus-, tiede- ja kulttuurijärjestö ovat toimineet läheisessä yhteistyössä varmistaakseen, että niiden kummankin asiakirjoissa seurataan yhdenmukaisia päämääriä ja vältetään päällekkäisyyksiä ja ristiriitaisuuksia ja että ne vastaisuudessa toimivat läheisessä yhteistyössä näiden asiakirjojen tehokasta soveltamista silmällä pitäen,

päätettyään hyväksyä eräitä inhimillisten voimavarojen, nimittäin ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen, kehittämistä koskevia ehdotuksia, mikä kysymys on kuudentena kohtana istuntokauden työjärjestyksessä,

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon,

hyväksyy tänä 23 päivänä kesäkuuta 1975 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on "Inhimillisten voimavarojen kehittämissuositus, 1975":

### *I. Yleisiä määräyksiä*

1. Tämä suositus koskee nuorille ja aikuisille annettavaa ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta kaikilla talous-, sosiaali- ja sivistyselämän aloilla ja kaikilla ammattitaidon ja vastuun tasoilla.

2. 1) Tässä suosituksessa yhdyssanoissa "ammatinvalinnan ohjaus" ja "ammattikoulutus" esiintyvä sana "ammatti" tarkoittaa, että ohjauksella ja koulutuksella pyritään määrittämään yksilön taipumukset tuottavaan ja tyydytystä antavaan työhön ja kehittämään niitä sekä eri opetusmuotoja käyttämällä parantamaan hänen kykyään ymmärtää työolosuhteita ja sosiaalista ympäristöään ja vaikuttaa niihin henkilökohtaisesti tai kollektiivisesti.

2) Edellä olevaan 1) alakohtaan sisältyvä määritelmä koskee ohjausta, peruskoulutusta, täydennyskoulutusta ja uudelleen koulutusta siihen katsomatta, millä tavalla niitä annetaan tai mikä on ammattitaidon ja vastuun taso.

Noting that the General Conference of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation at its Eighteenth Session in 1974 adopted a Recommendation on Technical and Vocational Education, and

Noting that the International Labour Organisation and the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation have collaborated closely with a view to ensuring that the instruments of the two Organisations pursue harmonised objectives and avoid duplication and conflict, and that they will continue to collaborate closely with a view to the effective implementation of these instruments, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to human resources development: vocational guidance and vocational training, which is the sixth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-five the following Recommendation, which may be cited as the Human Resources Development Recommendation, 1975:

### *I. General Provisions*

1. This Recommendation applies to the vocational guidance and vocational training of young persons and adults for all areas of economic, social and cultural life and at all levels of occupational skill and responsibility.

2. 1) For the purpose of this Recommendation, the qualification of the terms "guidance" and "training" by the term "vocational" means that guidance and training are directed to identifying and developing human capabilities for a productive and satisfying working life and, in conjunction with the different forms of education, to improve the ability of the individual to understand and, individually or collectively, to influence working conditions and the social environment.

2) The definition contained in sub-paragraph 1) of this Paragraph applies to guidance, to initial and further training, and to retraining, whatever the way in which they are provided and whatever the level of skill and responsibility.

3. Jäsenvaltioiden pannessa täytäntöön tätä suositusta niiden tulee ottaa huomioon ne täydentävät suuntaviivat, jotka mahdollisesti laaditaan Kansainvälisen työjärjestön kokoonkutsuissa aluekonferensseissa, teollisuuskomiteoissa ja asiantuntija- tai neuvottelukokouksissa tai muiden asiantuntevien elinten toimesta.

## II. Politiikka ja ohjelmat

4. 1) Jäsenvaltioiden tulee omaksua ja kehittää kokonaisvaltainen ja koordinoitu ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta koskeva politiikka ja ohjelma ja niveltää ne läheisesti työllisyyteen erityisesti julkisen työnvälityksen avulla.

2) Tällaisessa politiikassa ja ohjelmassa on otettava asianmukaisesti huomioon

a) sekä alueelliset että valtakunnalliset työllisyystarpeet, työtilaisuudet ja työllisyysongelmat;

b) talous-, yhteiskunta- ja sivistyselämän kehitysvaihe ja -taso;

c) inhimillisten voimavarojen kehittämistävoitteen suhde muihin taloudellisiin, yhteiskunnallisiin ja sivistyksellisiin tavoitteisiin.

3) Politiikkaa ja ohjelmia on toteutettava kunkin maan olosuhteisiin sovelletuilla menetelmillä.

4) Politiikalla ja ohjelmilla on, ottaen huomioon yhteiskunnan tarpeet, rohkaistava ja autettava kaikkia ihmisiä kehittämään ja käyttämään hyväkseen yhdenvertaisina ja vapaina kaikesta syrjinnästä ammatillisia taipumuksiaan omien etujensa ja toiveidensa mukaisesti.

5) Politiikalla ja ohjelmilla on myös rohkaistava yrityksiä ottamaan vastuu työntekijöidensä kouluttamisesta. Yritysten tulee olla yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa koulutusohjelmia suunniteltaessa ja niiden tulee huolehtia mahdollisuuksiensa mukaan siitä, että ohjelmat ovat julkisen koulutusjärjestelmän mukaisia.

6) Politiikalla ja ohjelmilla on pyrittävä

a) turvaamaan yksilön pääsy taipumuksiaan ja toiveitaan vastaavaan tuottavaan työhön, itsenäinen yrittäminen mukaanluettuna, ja helpottamaan ammatillista liikkuvuutta;

3. In giving effect to this Recommendation, member States should take account of guidelines supplementing its provisions which may be formulated by regional conferences, industrial committees and meetings of experts or consultants convened by the International Labour Organisation and other competent bodies.

## II. Policies and Programmes

4. 1) Members should adopt and develop comprehensive and co-ordinated policies and programmes of vocational guidance and vocational training, closely linked with employment, in particular through public employment services.

2) These policies and programmes should take due account of—

a) employment needs, opportunities and problems, both regional and national;

b) the stage and level of economic, social and cultural development; and

c) the mutual relationships between human resources development and other economic, social and cultural objectives.

3) The policies and programmes should be pursued by methods that are appropriate to national conditions.

4) The policies and programmes should encourage and enable all persons, on an equal basis and without any discrimination whatsoever, to develop and use their capabilities for work in their own best interests and in accordance with their own aspirations, account being taken of the needs of society.

5) Such policies and programmes should also encourage undertakings to accept responsibility for training workers in their employment. Undertakings should co-operate with the representatives of their workers when planning their training programmes and should ensure, as far as possible, that these programmes are in line with those of the public training system.

6) Such policies and programmes should have as objectives—

a) to ensure entry into productive employment, including self-employment, which corresponds to personal aptitudes and aspirations, and to facilitate occupational mobility;



b) edistämään ja kehittämään luovuutta, dynaamisuutta ja aloitekykyä, että voitaisiin ylläpitää työtehoa tai lisätä sitä;

c) suojaamaan työntekijät työttömyydeltä tai muulta tulon tai ansiokyvyn menetykseltä, joka johtuu siitä, ettei heidän ammattitaidolleen ole kysyntää, sekä suojaamaan heidät vajaatyöllisyydeltä;

d) suojaamaan työntekijät liialliselta fyysiseltä tai henkiseltä rasitukselta työssä;

e) suojaamaan työntekijät ammattiin liittyviltä vaaroilta sisällyttämällä kutakin ammattia varten annettavaan koulutukseen korkeatasoista työturvallisuus- ja terveysopetusta;

f) auttamaan työntekijöitä heidän pyrkiesään saamaan tyydytystä työstään sekä toteuttamaan ja kehittämään itseään; heitä on myös tuettava, kun he yrittävät itse kohottaa elämysensä tasoa parantamalla omaa panostaan talouselämässä tai muuttamalla siihen osallistumisen luonnetta;

g) aikaansaamaan yhteiskunnallista, sivistyksellistä ja taloudellista kehitystä ja jatkuvaa sopeutumista muutoksiin varmistamalla tätä varten kaikkien asianosaisten osallistuminen työtä koskevien vaatimusten tarkistukseen;

h) aikaansaamaan kaikkien yhteiskuntaryhmien täysipainoinen osallistuminen kehitysprosessiin ja siitä seuraavien etujen jakamiseen.

5. 1) Edellä esitettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi jäsenvaltioiden tulee laatia ja kehittää avoimia, joustavia ja toisiaan täydentäviä järjestelmiä yleissivistävän opetuksen, teknisen ja tietopuolisen ammatillisen opetuksen, opinto-ohjauksen ja ammatinvalinnanohjauksen sekä varsinaisen ammattikoulutuksen antamista varten, harjoitettiinpa näitä toimintoja sitten virallisen koulujärjestelmän puitteissa tai sen ulkopuolella.

2) Jäsenvaltioiden tulee erityisesti pyrkiä

a) varmistamaan kaikille samanlainen mahdollisuus ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen saantiin;

b) jatkuvasti antamaan eri väestöryhmille laajaa ja todellisuuspohjaista ammatinvalinnanohjausta kaikilta taloudellisen toiminnan aloilta;

c) kehittämään laaja-alaisia ammattikoulutusjärjestelmiä, jotka käsittävät kaikilla taloudellisen toiminnan aloilla suoritettavan tuottavan työn kaikki näkökohdat;

d) helpottamaan liikkuvuutta eri koulutuslinjojen välillä, määrätyn ammatin tai taloudel-

b) to promote and develop creativity, dynamism and initiative with a view to maintaining or increasing work effectiveness;

c) to protect persons against unemployment or other loss of income or earning capacity deriving from lack of demand for their skills as well as against underemployment;

d) to protect persons against excessive physical or mental strain in employment;

e) to protect persons against occupational hazards by making high standards of teaching occupational safety and health an integral part of training for each trade or occupation;

f) to assist persons in their quest for satisfaction at work, for individual achievement and self-expression, and for the betterment of their lot in life through their own efforts to improve the quality or modify the nature of their contribution to the economy;

g) to achieve social, cultural and economic advancement and continuing adjustment to change, with the participation of all concerned in reshaping the work requirements;

h) to achieve the full participation of all groups in society in the process of development and in sharing the benefits deriving from it.

5. 1) With the above ends in view, Members should establish and develop open, flexible and complementary systems of general, technical and vocational education, educational and vocational guidance and vocational training, whether these activities take place within the system of formal education or outside it.

2) Members should aim in particular at—

a) ensuring that all have equal access to vocational guidance and vocational training;

b) providing, on a continuing basis, broadly conceived and realistic vocational guidance for the various groups of the population in all branches of economic activity;

c) developing comprehensive systems of vocational training covering all aspects of productive work in all branches of economic activity;

d) facilitating mobility between different lines of training, within and between the

lisen toiminnan sektorin puitteissa ja eri ammattien ja taloudellisen toiminnan sektoreiden välillä sekä eri vastuutasojen välillä;

e) koordinoimaan yhtä talouselämän sektoria tai taloudellisen toiminnan alaa varten annettava ammattikoulutus muita sektoreita tai aloja varten annettavan ammattikoulutuksen kanssa;

f) laatimaan kaikilta taloudellisen toiminnan aloilta järjestelmällisen ammattikoulutuksen malleja kaikenlaisia työtehtäviä ja kaikkia ammattitaidon ja vastuun tasoja varten;

g) tarjoamaan kaikille työntekijöille todellinen mahdollisuus liittyä opetusjärjestelmään omaa työkokemustaan vastaavalla tasolla;

h) luomaan läheinen yhteistyö ja koordinaatio koulujärjestelmän ulkopuolella annettavan ammatinohjauksen ja ammattikoulutuksen ja toisaalta opinto-ohjauksen ja koulujärjestelmän välille;

i) luomaan olosuhteet, joissa työntekijöillä on mahdollisuus täydentää ammattikoulutustaan heitä edustavien järjestöjen antamalla ammattiyhdistyskoulutuksella;

j) suorittamaan tutkimustyötä ja hallinnollisissa järjestelyissä ja menetelmissä sellaiset muutokset, jotka ovat tarpeen ammatinvalinnanohjaus- ja ammattikoulutusohjelmien toteuttamiseksi.

6. Ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta koskevan politiikan ja niitä koskevien ohjelmien tulee

a) niveltä sosiaalista ja taloudellista kehitystä koskevaan politiikkaan ja suuriin kehitysohjelmiin, kuten niihin, joiden tarkoituksena on edistää työllisyyttä ja sosiaalista yhdentymistä, kehittää maaseutua, kehittää käsityöammatteja ja teollisuutta, sovittaa työmenetelmät ja työn organisaatio inhimillisten vaatimusten mukaisiksi ja parantaa työolosuhteita;

b) ottaa huomioon kansainvälinen, taloudellinen ja teknologinen vuorovaikutus ja yhteistyö;

c) joutua määrääjain tarkistettaviksi nykyisen ja suunnitellun sosiaalisen ja taloudellisen kehityksen valossa;

d) edistää toimintoja, joilla kannustetaan työntekijöitä myötävaikuttamaan kansainvälisten suhteiden paranemiseen;

e) osaltaan lisätä teknisten, tieteellisten, taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten kysymysten parempaa ymmärtämistä;

various occupations and sectors of economic activity and between different levels of responsibility;

e) co-ordinating vocational training for one sector of the economy or branch of economic activity with vocational training for other sectors or branches;

f) establishing patterns of systematic vocational training in all branches of economic activity and for all types of work and levels of skill and responsibility;

g) providing all workers with real possibilities for re-entering the educational system, at a level which takes account of their work experience;

h) establishing close co-operation and co-ordination between vocational guidance and vocational training provided outside the school system, on the one hand, and educational guidance and the school system, on the other;

i) establishing conditions permitting workers to supplement their vocational training by trade union education given by their representative organisations;

j) undertaking research and adapting administrative arrangements and methods as required for implementing the programmes of vocational guidance and vocational training.

6. The policies and programmes of vocational guidance and vocational training should—

a) be co-ordinated with policies and major programmes of social and economic development such as employment promotion, social integration, rural development, development of crafts and industry, adaptation of methods and organisation of work to human requirements and improvement of working conditions;

b) take account of international economic and technological interaction and co-operation;

c) be reviewed periodically in relation to current and planned social and economic development;

d) promote activities which will stimulate workers to contribute to improved international relations;

e) contribute to fuller understanding of technical, scientific, economic, social and cultural matters;

f) luoda sopiva perusta ja kehittää sitä, jotta voitaisiin järjestää asianmukaista koulutusta tärkeimmistä työterveyttä ja -turvallisuutta koskevista normeista.

### III. Ammatinvalinnanohjaus

7. 1) Jäsenvaltioiden tulee vähitellen laajentaa ammatinvalinnanohjausta ja jatkuvaa työmarkkinoista tiedottamista varten perustamia järjestelmiä niin, että kaikkien lasten, nuorten ja aikuisten saatavissa on täydellisiä tietoja ja mahdollisimman laajaa ohjausta, johon sisältyvät myös sopivat vammaisille ja vajaatyökykyisille tarkoitettut ohjelmat.

2) Tiedottamisen ja ohjauksen tulee koskea ammatinvalintaa, ammattikoulutusta ja siihen liittyviä opiskelumahdollisuuksia, työllisyystilannetta ja työnsaantinäkymiä, ylenemismahdollisuuksia, työoloja, työturvallisuutta ja -terveyttä ja muita työelämän näkökohtia taloudellisen, sosiaalisen ja sivistystoiminnan eri sektoreilla ja kaikilla vastuutasoilla.

3) Tiedottamista ja ohjausta on täydennettävä tiedoilla työehtosopimusten yleisistä näkökohdista ja työläinsäädännön mukaan sopimuspuolille kuuluvista oikeuksista ja velvollisuuksista. Viimeksi mainittuja tietoja annettaessa on noudatettava kansallista lainsäädäntöä ja käytäntöä ja otettava huomioon toisaalta asianomaisten työntekijäjärjestöjen ja toisaalta asianomaisten työnantajajärjestöjen funktiot ja tehtävät.

8. 1) Ammatinvalinnanohjauksen ohjelmilla on ensisijaisesti pyrittävä

a) antamaan lapsille ja nuorille, jotka eivät vielä kuulu työvoimaan, perusta, jonka avulla he voivat valita, tuntien työnsaantimahdollisuudet, sellaisen yleisopetus- tai ammattikoulutuslinjan, joka vastaa heidän taipumuksiaan, kykyjään ja kiinnostustaan;

b) auttamaan yleiskoulutusohjelman tai ammattikoulutusohjelman piiriin kuuluvia henkilöitä saamaan mahdollisimman suuri hyöty ohjelmasta ja valmistautumaan joko yleiskoulutuksen tahi ammattikoulutuksen täydentämiseen tahi ryhtymään jonkin ammatin harjoittamiseen ja sen ohella hankkimaan sellaista lisäopetusta tai koulutusta, jota he työelämänsä aikana tarvitsevat;

c) avustamaan vasta työvoimaan liittymässä olevia henkilöitä sekä ammattialan vaihtoa yritt-

f) create and develop an appropriate infrastructure for providing adequate training respecting the essential standards of occupational health and safety.

### III. Vocational Guidance

7. 1) Members should gradually extend their systems of vocational guidance, including continuing employment information, with a view to ensuring that comprehensive information and the broadest possible guidance are available to all children, young persons and adults, including appropriate programmes for all handicapped and disabled persons.

2) Such information and guidance should cover the choice of an occupation, vocational training and related educational opportunities, the employment situation and employment prospects, promotion prospects, conditions of work, safety and hygiene at work, and other aspects of working life in the various sectors of economic, social and cultural activity and at all levels of responsibility.

3) The information and guidance should be supplemented by information on general aspects of collective agreements and of the rights and obligations of all concerned under labour law; this information should be provided in accordance with national law and practice, taking into account the respective functions and tasks of the workers' and employers' organisations concerned.

8. 1) The main objectives of vocational guidance programmes should be to—

a) provide children and young persons not yet in the labour force with the basis for choosing a line of education or vocational training in the light of their aptitudes, abilities and interests and of employment opportunities;

b) assist persons in programmes of education and vocational training to derive the maximum benefit from them and to prepare themselves either for supplementary education or vocational training or for entry into an occupation and for continuing education and training as and when required during their working lives;

c) assist persons who are entering the labour force, who seek to change their work activities,

täviä tai työttömiä henkilöitä ammatin valinnassa ja siihen tarvittavan opiskelun ja ammattikoulutuksen suunnittelussa;

d) tiedottamaan työssä oleville henkilöille ammattitaidon, pätevyyden, työansion ja aseman parantamismahdollisuuksista samoin kuin niitä koskevista opinto- ja ammattikoulutusvaatimuksista ja käytettävissä olevista keinoista;

e) saattamaan yleinen mielipide paremmin tietoiseksi siitä osuudesta, mikä talouselämän eri sektoreilla ja taloudellisen toiminnan eri aloilla, niihin luettuina perinteellisesti vähäistä arvostusta saaneet alat, on ja voi olla yleiseen kehitykseen ja työllisyyden lisääntymiseen;

f) auttamaan yhteistyöhön osallistuvia laitoksia sisällyttämään ammatinvalinnanohjaukseen tietoja ja palautetta tiettyjen koulutusohjelmien tehokkuudesta.

2) Jäsenvaltioiden tulee pitää huolta siitä, että mainitut ohjelmat ovat sopusoinnussa ammatin vapaata valintaa ja oikeudenmukaisia yleisluottamusta koskevan oikeuden sekä opiskeluoikeuden kanssa.

9. Laajentaessaan ammatinvalinnanohjausjärjestelmiään jäsenvaltioiden tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että

a) autetaan kouluikäisiä lapsia ja nuoria ymmärtämään työn arvo ja merkitys ja että perehdytetään heidät työelämään ja mahdollisimman monien ammattialojen työolosuhteisiin, samalla huomioon ottaen heille mahdollisesti tarjoutuvat työtilaisuudet ja etenemismahdollisuudet, sekä niihin ehtoihin, jotka on täytettävä, jotta tällaisista työtilaisuuksista voisi ottaa vaa-

b) annetaan lapsille ja nuorille, jotka eivät koskaan ole käyneet koulua tai jotka ovat lopettaneet koulunkäyntinsä jo varhaisessa vaiheessa, tietoja mahdollisimman monesta ammatista ja niissä tarjoutuvista työtilaisuuksista sekä siitä kuinka niihin voi päästä;

c) annetaan ansiotyössä oleville aikuisille, itsenäiset ammatinharjoittajat heihin luettuina, tietoja heitä kiinnostavista kehityksen suunnauksista ja tavoitteista ja erityisesti sosiaalisten, teknisten ja taloudellisten muutosten mahdollisista seurauksista heidän toimialallaan;

d) annetaan työttömille ja vajaatyöllisyydestä kärsiville henkilöille kaikki tarpeelliset tiedot ja tarvittavaa ohjausta mahdollisuuksista

or who are unemployed, to choose an occupation and to plan related education and vocational training;

d) inform employed persons of opportunities for improving their occupational development potential, their level of performance, their earnings and their position, of the educational and vocational training requirements and of the facilities available for this purpose;

e) promote general awareness of the contributions which are and can be made by the various sectors of the economy and branches of economic activity, including those which have traditionally enjoyed little prestige, to general development and to expanding employment;

f) assist co-operating institutions to provide information and feedback on the effectiveness of particular training programmes as an integral part of vocational guidance.

2) Members should ensure that such programmes are compatible with the right to freedom of choice in selecting an occupation and to fair promotion opportunities as well as the right to education.

9. In extending the scope of their systems of vocational guidance, Members should pay special attention to—

a) helping children and young persons at school to gain an appreciation of the value and importance of work and an understanding of the world of work as well as to familiarise themselves with the conditions of work in as broad a range of occupations as possible—taking account of the employment and career opportunities that may be open to them—and with requirements for taking advantage of these opportunities;

b) giving children and young persons who have never been to school, or who left school early, information on as broad a range of occupations as possible and on employment opportunities in these occupations, as well as guidance on how they may gain access to them;

c) giving adults in employment, including self-employment, information on trends and objectives in development which concern them and in particular on the implications of social, technical and economic change for their field of work;

d) giving unemployed and under-employed persons all the necessary information and guidance on possibilities of finding employment

löyttää työpaikka tai hankkia parempi työpaikka sekä siitä, mitä keinoja on käytettävissä tämän päämäärän toteuttamiseksi;

e) annetaan henkilöille, joilla on opiskelua, ammattikoulutusta tai työnsaantia koskevia erityisongelmia, apua näiden ongelmien ratkaisemiseksi yleisten, sosiaalista edistystä tarkoittavien toimenpiteiden puitteissa.

10. 1) On laadittava sekä kollektiivista ammatinvalinnanohjausta tarkoittavia ohjelmia, s.o. tosiasioihin perustuvien tietojen jakamista ja neuvontaa henkilöryhmille, joiden ammattia koskevat tarpeet ovat samanlaiset, että järjestettävä henkilökohtaista neuvontaa.

2) Henkilökohtaista neuvontaa tulee olla tarjolla erityisesti nuorille ja aikuisille, jotka tarvitsevat asiantuntija-apua ammatillisten taipumustensa, kykyjensä ja kiinnostuksensa selvittämisessä heille todennäköisesti tarjolla olevien opiskelu-, ammattikoulutus- ja työnsaantimahdollisuuksien arvioinnissa sekä opiskelu- tai ammattikoulutuslinjan tai toimialan valinnassa.

3) Henkilökohtaisessa neuvonnassa ja, tarpeen vaatiessa, kollektiivisessa ammatinvalinnanohjauksessa, on erityisesti otettava huomioon yksilön henkilökohtainen tiedon ja tuen tarve ja erityistä huomiota on kiinnitettävä fyysisesti ja henkisesti vajaakykyisiin sekä sosiaalisesti ja kasvatuksellisesti epäedullisessa asemassa oleviin henkilöihin. Tällaiseen toimintaan voi kuulua harjoittelua tietojen hankkimisessa ja niiden arvioinnissa, päätöksenteossa sekä uran ja siihen liittyvien tavoitteiden valinnassa monien mahdollisuuksien joukosta, jotta kehitettäisiin yksilön kykyä tehdä harkittu valinta. Toiminnassa on aina otettava huomioon, että yksilöllä on oikeus itse tehdä valintansa saamiensa monipuolisten tietojen perusteella.

4) Henkilökohtaista neuvontaa on tarvittaessa täydennettävä sellaisia toimenpiteitä ja muuta apua koskevilla neuvoilla, joista voi olla hyötyä asianomaisten ammattiin sopeutumisessa.

11. Jäsenvaltioiden, joiden ammatinvalinnanohjausta koskevat ohjelmat ovat vielä varhaisessa kehitysvaiheessa, tulee ensisijaisesti pyrkiä

a) kiinnittämään nuorten huomio siihen, että on tärkeää valita yleissivistävää ja ammattikoulutusta sisältäviä ohjelmia, mutta samalla on otettava tarkoin huomioon nykyiset ja odotettavissa olevat työnsaantinäkymät ja taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen suuntauksien sekä asianomaisten henkilökohtaiset taipumukset ja kiinnostukset;

or improving their employment situation and on means available for achieving this purpose;

e) giving persons who meet special problems in relation to education, vocational training or employment, assistance in overcoming them within over-all measures aiming at social progress.

10. 1) Both group vocational guidance programmes—namely the dissemination of factual material and counselling for groups of persons who have similar vocational needs—and individual counselling should be made available.

2) Individual counselling should be available, in particular, to young persons and adults requiring specialised assistance in identifying their occupational aptitudes, abilities and interests, in assessing the educational, vocational training and employment opportunities which are likely to be available to them, and in choosing a line of education, vocational training or employment.

3) Individual counselling—and, as appropriate, group vocational guidance activities—should take into account the individual's specific need of information and support, with particular attention to the physically and mentally handicapped and disabled as well as to socially and educationally disadvantaged persons. They may include exercises in seeking and evaluating information and in decision making, as well as exposure to expanded career choices and goals, in order to develop the capacity to make an informed choice. They should always take into account the individual's right to make his own choice on the basis of comprehensive relevant information.

4) Individual counselling should, whenever required, be supplemented by advice for remedial action and such other help as may be useful for the purposes of vocational adjustment.

11. Members whose vocational guidance programmes are in the early stages of development should, in the first instance, aim at—

a) drawing the attention of young persons to the importance of choosing general and vocational education taking full account of existing employment prospects and of trends in economic and social development, as well as of their personal aptitudes and interests;

b) avustamaan apua tarvitsevia väestöryhmiä opintojen, ammattikoulutuksen tai ammatin valintaan valintaa rajoittavien perinteisten esteiden poistamisessa;

c) tyydyttämään niiden koulutustarpeet, joilla on erityisiä kykyjä toimia ensiarvoisen tärkeillä ammattialoilla.

12. Jäsenvaltioiden tulee ammatinvalinnan ohjausta koskeissa ohjelmissaan käyttää täysin hyväksi kaikkia tarjolla olevia tiedotusmahdollisuuksia ja -tapoja, joilla asianomaiset väestöryhmät voidaan tehokkaimmin saavuttaa.

13. 1) Ammatinvalinnanohjauksessa on mahdollisuuksien mukaan käytettävä tarkoituksenmukaisia sekä fysiologisia että psykologisia ominaisuuksia koskevia kyky- ja taipumustestejä ja muita tutkimusmenetelmiä sen mukaan kuin kussakin yksityistapauksessa on tarpeen.

2) Testejä ja muita tutkimusmenetelmiä on käytettävä ainoastaan ohjausta pyytävän henkilön suostumuksella ja yhdessä muiden henkilökohtaisten luonteenpiirteiden selvitysmenetelmien kanssa. Vain alan asiantuntijat saavat suorittaa testejä.

3) Testien ja muiden tutkimusmenetelmien tuloksia ei ole ilmoitettava sivullisille ilman asianomaisen henkilön nimenomaista suostumusta.

14. 1) Milloin ammatinvalinnanohjauksessa käytetään testejä ja muita tutkimusmenetelmiä, ne on yhdenmukaistettava kysymykseen tulevia ikä- ja väestöryhmiä sekä kulttuureja varten ja on osoitettava, että ne sopivat tarkoitettuun käyttöön.

2) On luotava pysyvä menettely testien ja muiden tutkimusmenetelmien kehittämistä ja säännöllisin väliajoin tapahtuvaa tarkistamista varten, että voitaisiin ottaa huomioon olosuhteiden ja elintapojen muutokset.

#### IV. Ammattikoulutus

##### A. Yleisiä määräyksiä.

15. 1) Jäsenvaltioiden tulee kunkin omassa maassaan vähitellen laajentaa, sovittaa ja saatata yhtenäiseksi ammattikoulutusjärjestelmänsä, että turvattaisiin kaikkina ikäkausina nuorten ja aikuisten ammattikoulutuksen saantimahdollisuudet kaikilla kansantalouden sektoreilla ja taloudellisen toiminnan aloilla ja kaikilla ammattitaidon ja vastuun tasoilla.

b) assisting those groups of the population which require help in overcoming traditional restrictions on their free choice of education, vocational training or occupation;

c) meeting the needs of those with special potential in fields of work which are of major importance.

12. Members should make full use, in their vocational guidance programmes, of all available facilities and media through which the various groups of the population concerned can be reached most effectively.

13. 1) Wherever practicable, appropriate tests of capacity and aptitude—including both physiological and psychological characteristics—and other methods of examination should be made available for use in vocational guidance as appropriate to the needs of individual cases.

2) Such tests and other methods of examination should be used only in agreement with the person seeking guidance and in conjunction with other methods of exploring personal characteristics; they should be carried out only by specialists.

3) The results obtained in the application of such tests and other methods of examination should not be communicated to a third person without the express agreement of the person examined.

14. 1) Where tests and other methods of examination are employed in vocational guidance, they should be standardised for the age groups, populations and cultures concerned and should be validated for the particular purposes for which they are intended.

2) There should be a continuing programme for the development and restandardisation, at regular intervals, of such tests and other methods of examination in order to take account of changing conditions and life styles.

#### IV. Vocational Training

##### A. General Provisions

15. 1) Members should gradually extend, adapt and harmonise the vocational training systems of their respective countries to meet the needs for vocational training throughout life of both young persons and adults in all sectors of the economy and branches of economic activity and at all levels of skill and responsibility.



2) Tässä yhteydessä jäsenvaltioiden tulee kiinnittää erityistä huomiota

a) ylenemismahdollisuuksien varaamiseen, aina kun se on mahdollista, henkilöille, jotka haluavat ja pystyvät hankkimaan korkeampitasoisen ammattitaidon ja ottamaan suuremman vastuun;

b) ammattikoulutuksen parantamiseen niillä kansantalouden ja taloudellisen toiminnan aloilla, joilla ammattikoulutusta varten ei vielä ole luotu varsinaista järjestelmää ja joilla käytetään vanhentunutta tekniikkaa ja työmenetelmiä;

c) ammattikoulutuksen antamiseen niille väestöön kuuluville henkilöille, joihin aikaisemmin ei ole kiinnitetty riittävää huomiota, erityisesti taloudellisesti tai sosiaalisesti epäedullisessa asemassa eläville;

d) yleissivistävän koulutuksen ja ammattikoulutuksen, tietopuolisen ja käytännön opetuksen sekä peruskoulutuksen ja täydennyskoulutuksen tehokkaaseen yhteensovittamiseen.

3) Ammattikoulutusohjelmat on laadittava siten, että ne edistävät täystyöllisyyttä ja kehittävät asianomaisen henkilön kykyjä.

16. Eri ammatteja ja taloudellisen toiminnan aloja varten tarkoitettut ammattikoulutusohjelmat on suunniteltava tarvittaessa sellaisiksi, että ne etenevät vaiheittain ja tarjoavat riittävät mahdollisuudet

a) peruskoulutuksen saantiin sellaisille nuorille ja aikuisille, joilla on vähän tai ei ollenkaan aikaisempaa työkokemusta;

b) täydennyskoulutuksen saantiin, jonka avulla jo ammatissa toimivat henkilöt voivat

i) parantaa työsuorituksiaan tai laajentaa niiden toimintojen määrää, joihin he voivat ryhtyä, tai päästä korkeampitasoiseen työhön tai saada ylennyksen;

ii) ajanmukaistaa tietonsa ja taitonsa ammatissaan tapahtuneen kehityksen mukaisesti;

c) uudelleen koulutukseen, jonka avulla aikuiset voivat hankkia pätevyyttä toisenlaista ammatialaa varten;

d) sellaisen lisäopetuksen saantiin, joka mahdollisesti osoittautuu tarpeelliseksi koulutuksen täydentämisen kannalta;

e) työturvallisuus- ja terveystieteiden koulutuksen saantiin työpaikalla, erityisesti sellaisille nuorille ja aikuisille, joilla on vähän aikaisempaa työkokemusta;

2) In doing so they should pay special attention to—

a) providing opportunities for promotion which should be open, wherever possible, to persons with the desire and ability to reach higher levels of skill and responsibility;

b) improving vocational training in sectors of the economy and branches of economic activity in which vocational training is largely unsystematic and in which obsolescent technologies and methods of work prevail;

c) providing vocational training for members of the population who had not received adequate attention in the past, in particular for groups which are economically or socially disadvantaged;

d) effectively co-ordinating general education and vocational training, theoretical and practical instruction and initial and further training.

3) Vocational training programmes should be so conceived as to promote full employment and the development of the capabilities of each person.

16. Vocational training programmes for individual occupations and branches of economic activity should, as appropriate, be arranged in progressive stages which together provide adequate opportunities for—

a) initial training for young persons and adults with little or no previous work experience;

b) further training which should enable persons engaged in an occupation—

i) to improve their performance or broaden the range of activities which they can undertake, to proceed to higher-level work or to gain promotion;

ii) to update their knowledge and skills in the light of developments in the occupation concerned;

c) retraining to enable adults to acquire new qualifications for a different occupational field;

d) such further education as is necessary to complement the training;

e) training in safety and health at the place of work, especially for young persons and adults with little previous work experience;

f) tietojen hankkimiseen työsuhteesta johtuvista oikeuksista ja velvollisuuksista sekä sosiaaliturvajärjestelmistä.

17. 1) On pyrittävä kaikin tavoin kehittämään ja käyttämään täysin hyväksi, tarvittaessa julkisen rahoituksen avulla, olemassa olevia ja vielä käyttämättömiä ammattikoulutusresursseja, yritysten resurssit mukaan luettuina, että voitaisiin aikaansaada jatkuvaa ammattikoulutusta tarjoavia ohjelmia.

2) Koulutusohjelmissa on käytettävä hyväksi tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan joukkotiedotusvälineitä, liikkuvia opetusyksiköitä, kirjeenvaihtokursseja ja muita itseopiskelutapoja.

18. Vähän tai ei minkäänlaista työkokemusta omaaville nuorille tarkoitettuihin peruskoulutusohjelmiin tulee kuulua erityisesti

a) yleissivistävää opetusta, joka on koordinoitu käytännön koulutuksen ja siihen liittyvän tietopuolisen opetuksen kanssa;

b) peruskoulutusta tiedoissa ja taidoissa, jotka ovat yhteisiä useammille keskenään läheisille ammattilaisille; tällaista koulutusta voidaan antaa joko oppilaitoksessa, ammattikoulutuslaitoksessa tai yrityksessä joko työn yhteydessä tai sen ulkopuolella;

c) tietopuolista ja käytännön erikoistumista, jota voidaan käyttää suoraan hyväksi jo olemassa olevien tai perustettavien työtilaisuuksien osalta;

d) valvottua perehdyttämistä todellisiin työtilanteisiin.

19. 1) Aina kun on mahdollista, on peruskoulutuksen kokoaikakurssien yhteydessä pidettävä huolta siitä, että koulutuslaitoksessa annettava tietopuolinen opetus ja yrityksessä työn aikana annettava käytännön koulutus ajoitetaan sopivasti niin, että tietopuolinen opetus liittyy todelliseen työtilanteeseen. Työpaikan ulkopuolella annettavan käytännön koulutuksen tulee samoin vastata todellisia työtilanteita siinä määrin kuin se on mahdollista.

2) Koulutuslaitoksien kursseihin oleellisenä osana kuuluva työpaikkakoulutus on suunniteltava yhteisesti asianomaisten yritysten, laitosten ja yrittäjien edustajien toimesta silmällä pitäen sitä, että

a) koulutettavilla on tilaisuus soveltaa todellisissa työolosuhteissa työn ulkopuolella saamia tietoja;

f) acquiring information on rights and obligations in employment, including social security schemes.

17. 1) Every effort should be made to develop and utilise to the full, if necessary with public financing, existing and potential vocational training capacity, including the resources available in undertakings, in order to provide programmes of continuing vocational training.

2) In the provision of training, advantage should be taken, as appropriate, of mass media, mobile units, and correspondence courses and other self-instruction programmes.

18. Programmes of initial training for young persons with little or no work experience should include in particular—

a) general education which is co-ordinated with practical training and related theoretical instruction;

b) basic training in knowledge and skills common to several related occupations which could be given by an educational or vocational training institution or in an undertaking either on or off the job;

c) specialisation in directly usable knowledge and skills for employment opportunities which already exist or are to be created;

d) supervised initiation into a real work situation.

19. 1) Full-time courses of initial training should, wherever possible, provide for adequate synchronisation between theoretical tuition in training institutions and training given on the job in undertakings in order to ensure that the former is related to the real work situation; similarly, practical training off the job should, as far as possible, be related to real work situations.

2) Training on the job arranged as an integral part of courses given by training institutions should be planned jointly by the undertakings, institutions and workers' representatives concerned with a view to—

a) enabling the trainees to apply in actual working conditions what they have learned off the job;

b) koulutettavat saavat koulutusta sellaisissa ammattiin liittyvissä asioissa, joihin voidaan perehtyä vain yrityksissä;

c) tutustutetaan vähän tai ei minkäänlaista työkokemusta omaavat nuoret vaatimuksiin ja olosuhteisiin, joita he todennäköisesti tulevat kohtamaan työssään, samoin kuin omaan vastuuseensa ryhmätyössä.

20. Henkilöiden, jotka ovat suorittaneet 19. kohdassa tarkoitetut kokoaikakurssit ja jotka tulevat ensimmäiseen työpaikkaansa, tulee saada

a) vastaanottokoulutusta, jonka aikana heidät perehdytetään yritysten luonteeseen ja tavoitteisiin sekä niihin olosuhteisiin, joissa työtä tehdään;

b) järjestelmällistä täydentävää työpaikkakoulutusta, johon liittyy tarvittavia tietopuolisia kursseja;

c) mikäli mahdollista, suunnitelmallisesti hankkia kokemusta useammissa koulutuksen kannalta tärkeissä toiminnoissa ja tehtävissä, työpaikkaan sopeuttaminen mukaan luettuna.

21. Kuultuaan työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä asianomaisten viranomaisten tulee valtakunnallisen suunnittelun ja maan lainsäädännön puitteissa laatia valtakunnallisia tai alueellisia, työllisyystilanteeseen suhtautettuja täydennyskoulutus suunnitelmia.

22. 1) Yritysten tulee, neuvotellen asiasta työntekijäin edustajien, asianomaisten henkilöiden ja näiden työstä vastuussa olevien henkilöiden kanssa, laatia täydennys suunnitelmat palveluksessaan olevia erilaista ammattitaitoa ja eritasoista vastuuta edustavia henkilöitä varten ja tarkistaa ne säännöllisin väliajoin. Tätä tarkoitusta varten voidaan perustaa yhteinen toimikunta.

2) Näiden suunnitelmien tulee

a) tarjota tilaisuus pätevyyden hankkimiseen ja sitä kautta etenemiseen suurempaa ammattitaitoa ja vastuuta vaativaan työhön;

b) koskea asianomaisille henkilöille annettavaa teknistä ja muuta koulutusta sekä työkokemusta;

c) ottaa huomioon asianomaisten henkilöiden taipumukset ja mielenkiinnon kohteet sekä toisaalta työhön sisältyvät vaatimukset.

3) Toisten työstä vastuussa olevien henkilöiden tulee osaltaan tehokkaasti edistää täydennyskoulutus suunnitelmien onnistumista.

b) providing training in aspects of the occupation which cannot be covered outside undertakings;

c) familiarising young persons with little or no work experience with the requirements and conditions they are likely to encounter at work and with their responsibilities within a working group.

20. Persons entering employment after completing the full-time courses mentioned in Paragraph 19 above should receive—

a) induction to familiarise them with the nature and objectives of the undertaking and the conditions in which work is performed there;

b) systematic complementary training on the job, together with the necessary theoretical courses;

c) as far as possible, planned experience in a series of activities and functions of training value, including adjustment to the workplace.

21. The competent authorities should, in line with national planning and national laws and regulations and after consultation of employers' and workers' organisations, establish national or regional further-training plans related to employment.

22. 1) Undertakings should, in consultation with workers' representatives, with the persons concerned and with those in charge of their work, establish and review at regular intervals further-training plans for persons in their employment at all levels of skill and responsibility; a joint committee may be established for the purpose.

2) These plans should—

a) provide opportunities to qualify for advancement to higher levels of skill and responsibility;

b) cover technical and other training and work experience for the persons concerned;

c) take account of the abilities and interests of the persons concerned as well as of work requirements.

3) Persons in charge of the work of others should have an obligation to make an effective contribution to the success of further-training plans.

4) Organisaatioonin vastuu täydennyskoulutussuunnitelmien laatimisesta, toteuttamisesta ja tarkistamisesta on selvästi määriteltävä ja se on uskottava, mikäli mahdollista, erityiselle yksikölle tai yhdelle tai useammalle kysymyksessä olevalla vastuutasolla toimivalle henkilölle.

23. 1) Yrityksessä koulutusta saavien työntekijöiden tulee

a) saada riittävää päivärahaa tai palkkaa;

b) kuulua saman sosiaaliturvajärjestelmän piiriin kuin yrityksen vakinainen työvoima.

2) Muualla kuin työpaikalla koulutusta saavien työntekijöiden tulee saada opintovapaata taloudellisesti tuettua opintovapaata koskevan yleissopimuksen ja suosituksen, 1974, määräysten mukaisesti.

#### B. Ammattikoulutuksen normit ja suuntaviivat

24. 1) Hyväksyttyyn ammatilliseen pätevyyteen johtavasta perus- ja täydennyskoulutuksesta tulee olla olemassa, mikäli mahdollista, yleisnormit, jotka asianomainen viranomainen on antanut tai hyväksynyt neuvoteltuaan niistä asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa.

2) Normeissa on ilmoitettava

a) erilaisille ammattikoulutuskursseille pyrkiviltä vaaditun ammattitaidon ja tietojen taso;

b) kunkin koulutusvaiheen aikana saavutettava pätevyystaso kysymyksessä olevan ammatin jokaisessa tärkeässä toiminnassa tai tehtävässä ja, mikäli mahdollista, koulutuksen sisältö ja kesto-aika, sekä järjestelyt ja välineet, jotka tarvitaan mainitun pätevyystason saavuttamiseksi;

c) se osuus ammattikoulutuksesta, jonka antaminen kuuluu viralliselle koulujärjestelmälle, ammattikoulutuslaitoksille, yrityksille työpaikkakoulutuksen muodossa tai joka annetaan muulla tavalla;

d) sen työharjoittelun laatu ja kesto-aika, joka mahdollisesti vaaditaan ammattikoulutuksen yhteydessä;

e) monitavoitteisen koulutuksen ja ammatillisen liikkuvuuden periaatteisiin perustuvan koulutuksen sisältö;

4. Organisational responsibility for the establishment, implementation and review of further-training plans should be clearly defined and should be assigned, as far as possible, to a special unit or to one or more persons operating at a level commensurate with such responsibility.

23. 1) Workers being trained within an undertaking should—

a) receive adequate allowances or remuneration;

b) be covered by the social security measures applicable to the regular workforce of the undertaking concerned.

2) Workers receiving training off the job should be granted educational leave in accordance with the terms of the Paid Educational Leave Convention and Recommendation, 1974.

#### B. Vocational Training Standards and Guidelines

24. 1) Initial and further training leading to recognised occupational qualifications should be covered as far as possible by general standards set or approved by the competent body, after consultation with the employers' and workers' organisations concerned.

2) These standards should indicate—

a) the level of skills and knowledge required of candidates for the various vocational training courses;

b) the level of performance to be attained in each major activity or function of the occupation concerned during each phase of training and, as far as possible, the content and duration of training and the facilities and equipment needed to ensure that the level of performance indicated may be attained;

c) the part of the vocational training to be provided by the system of formal education, by vocational training institutions, by undertakings through training on the job, or by other means;

d) the character and duration of any work experience that may be required in vocational training programmes;

e) the training content, on the basis of the principles of multi-purpose training and occupational mobility;

f) sovellettava metodologia huomioon ottaen koulutuksen tavoitteet ja koulutettavien ominaispiirteet;

g) tutkimukset tai muut tavat, joiden avulla saavutetut tulokset voidaan arvioida;

h) menestyksellisesti suoritettun ammattikoulutuskurssin päättyessä annettavat todistukset.

25. 1) Samaa ammattia varten voi olla voimassa useampia ammattikoulutusnormeja, jos ja niin kauan kuin olosuhteet, joissa samaa ammattityötä tehdään ja toiminnot, joita siihen kuuluu, huomattavasti vaihtelevat kansantalouden eri sektoreilla tai taloudellisen toiminnan eri aloilla tai erisuuruisten yritysten välillä.

2) Samaa ammattia koskevat normit on yhteensovittettava, että voitaisiin helpottaa työn vaihtamista ammatin puitteissa, jolloin on edellytettävä, että jo hankitulle ammattitaidolle ja työkokemukselle annetaan täysi arvo.

26. 1) Niitä ammatteja ja niitä ammattitaidon ja tiedon sekä vastuun tasoja varten, joiden kohdalla 24. kohdassa tarkoitettut normit eivät ole osoittautuneet sopiviksi, on laadittava ohjeet, joista ilmenee miten ammattikoulutus olisi järjestettävä ja mitä siihen tulisi sisältyä.

2) Tällaiset ohjeet voivat olla tarpeelliset, mitä tulee erityisesti

a) tulevien työnjohtajien, asiantuntijoiden ja johtoportaan edustajien tai näitä tehtäviä jo hoitavien henkilöiden koulutukseen;

b) kouluttajien ja koulutuspäälliköiden sekä ammattikoulutuksen tarkastajien ja ohjaajien koulutukseen;

c) ammattikoulutukseen sellaisilla taloudellisen toiminnan aloilla, joilla toimii monia itsenäisiä ammatinharjoittajia tai monia pienyrityksiä;

d) ammattikoulutuksen parantamiseen sekä niillä taloudellisen toiminnan aloilla, joilla on ryhdytty vain joihinkin toimenpiteisiin tai ei ole tehty mitään tarpellisen järjestelmällisen ammattikoulutuksen hyväksi, että sellaisissa yrityksissä, jotka käyttävät vanhentunutta tekniikkaa ja vanhentuneita työmenetelmiä.

3) Mainitut suuntaviivat saattavat olla asianmukaisia myös niiden henkilöiden ensimmäistä työssä annettavaa koulutusta silmällä pitäen, jotka ovat juuri suorittaneet kokopäiväopiskeluun perustuvan peruskoulutuskurssin oppi- tai ammattikoulutuslaitoksessa.

f) the methodology to be applied, taking into account the objectives of the training and the characteristics of the trainees;

g) any examinations to be taken or other means of assessing achievement;

h) the certificates to be issued on successful completion of vocational training.

25. 1) The same occupation may be covered by more than one vocational training standard when, and for as long as, the conditions in which the work is carried out and the activities it involves vary widely between different sectors of the economy, branches of economic activity or undertakings of different sizes.

2) Standards covering the same occupations should be co-ordinated in order to facilitate job mobility, with full recognition of the qualifications already held and of work experience in the occupation.

26. 1) Guidelines indicating the desirable organisation and content of vocational training should be established for occupations, levels of skill and knowledge and levels of responsibility for which the standards provided for in Paragraph 24 of this Recommendation are shown not to be appropriate.

2) Such guidelines may be necessary in particular to cover—

a) training for future supervisors, specialists and managers and for persons already employed in these capacities;

b) training for training officers and for managers, supervisors and instructors of vocational training;

c) vocational training for branches of economic activity in which there are large numbers of self-employed persons or of small undertakings;

d) the improvement of vocational training for branches of economic activity in which there has been little or no provision for the necessary systematic vocational training, and for undertakings using obsolescent technologies and methods of work.

3) Such guidelines may also be appropriate for the first training in employment of persons who have just completed full-time courses of initial training in educational and vocational training institutions.

27. Ammattikoulutuksen normit ja suuntaviivat on arvioitava ja tarkistettava määräajoin yhdessä työnantajien ja työntekijäin järjestöjen kanssa ja ne on sovittava vastamaan muuttuneita tarpeita. Tarkistusten välinen määräaika määräytyy kyseisessä ammatissa tapahtuvan kehityksen mukaan.

28. 1) Jäsenvaltioiden tulee vähitellen laatia normit ja suuntaviivat tai, tapauksesta riippuen, vähitellen laajentaa aikaisemmin laatimansa normit ja suuntaviivat koskemaan kaikkia tärkeimpiä ammatteja ja kaikkia ammattitaidon ja vastuun tasoja.

2) Ammattikoulutukselle, jota annetaan sosiaalisen ja taloudellisen kehityksen kannalta ratkaisevan tärkeitä ammatteja ja ammattitaidon ja vastuun tasoja varten, on annettava etusija.

#### *V. Johtotehtäviä hoitavien ja itsenäisten ammattinharjoittajien koulutus*

29. 1) Koulutusta johto- ja valvontatehtävissä on annettava toisten työstä vastuussa oleville henkilöille, yritysten johtoon osallistuville akateemisen koulutuksen ja erikoisalan koulutuksen saaneille henkilöille sekä johto- ja valvontatehtäviä hoitamaan valmistuville henkilöille.

2) Asianomaisten viranomaisten tulee kansallisen suunnittelun ja lainsäädännön puitteissa ja kuultuaan työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä laatia koulutussuunnitelmat johto- ja valvontatehtäviin koulutettavia sekä itsenäisiä ammatinharjoittajia varten.

30. 1) Laadittaessa ohjelmia johto- ja valvontatehtäviin kouluttamista varten on otettava huomioon koulutettavien nykyinen ja tuleva vastuusta.

2) Ohjelmilla on erityisesti pyrittävä

a) lisäämään päätöksentekoon sisältyvien taloudellisten ja sosiaalisten näkökohtien riittävää tuntemusta ja ymmärtämistä;

b) kehittämään sellaisia asenteita ja kykyjä, joita tarvitaan toisten henkilöiden johtamisessa ja työmotivaation herättämisessä, samalla kun asianomaisten ihmisarvoon suhtaudutaan kunnioituksella terveiden työelämän suhteiden luomiseksi;

c) kehittämään aloitekykyä ja myönteistä suhtautumista muutoksiin sekä kykyä arvioida muutosten vaikutusta toisiin ihmisiin;

27. Vocational training standards and guidelines should be evaluated and reviewed periodically, with the participation of employers' and workers' organisations, and adjusted to changing requirements, the periodicity of review being determined by the rate of change in the occupation concerned.

28. 1) Members should gradually establish standards and guidelines or, as the case may be, extend their applicability until all major occupations and all levels of skill and responsibility are covered.

2) Priority should be given to vocational training for occupations and levels of skill and responsibility of key importance for social and economic advancement.

#### *V. Training for Managers and Self-Employed Persons*

29. 1) Training for management and supervisory functions should be provided for persons in charge of the work of others, for professional and specialist personnel participating in management and for persons being prepared to assume management and supervisory functions.

2) The competent authorities should, in line with national planning and national laws and regulations and after consultation of employers' and workers' organisations, establish plans for training for management and supervisory functions and for self-employed persons.

30. 1) The content of programmes of training for management and supervisory functions should take account of the level of the current and prospective responsibilities of the trainees.

2) The programmes should be designed in particular to—

a) develop an adequate knowledge and understanding of the economic and social aspects of decision making;

b) foster attitudes and abilities for leading and motivating other persons, while respecting human dignity, and for developing sound industrial relations;

c) develop initiative and a positive attitude towards change and a capacity to appreciate the effect of change on other people;



d) kehittämään kykyä ottaa hoidettavaksi uusia työtehtäviä;

e) saattamaan ohjelmiin osallistuvat tietoisiksi yleisopetuksen, ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen merkityksestä yrityksen henkilökunnalle;

f) lisäämään tietoa työntekijäin työelämän olosuhteista, edistämään huolenpitoa heistä sekä parantamaan työlainsäädännön ja sosiaaliturvajärjestelmien tuntemusta;

g) edistämään itsensä kehittämiseen tähtäävien ponnistelujen arvostusta;

h) luomaan pohja täydennyskoulutukselle, joka mahdollistaa sopeutumisen uusiin vaatimuksiin.

31. 1) Itsenäisille ammatinharjoittajille tarjotetuissa ammattikoulutusohjelmissa on otettava huomioon näiden sosiaalinen asema ja

a) niihin tulee valitun ammattialan ammatillisen koulutuksen lisäksi sisältyä koulutusta liikkeenjohdon ja toisten henkilöiden kouluttamisen perusperiaatteissa ja käytännön menettelytavoissa;

b) niiden tulee saattaa asianomainen henkilö tietoiseksi siitä, että on tarpeen käyttää omaa aloitekykyä, arvioida asiaan liittyvät riskit ja hyväksyä ne.

2) Mainittuihin ohjelmiin tulee sisältyä mahdollisuus koulutuksen uudistamiseen määräajoin ja niitä on täydennettävä jatkuvalla tiedottamisella alalla tapahtuneesta teknisestä kehityksestä, rahoituslähteistä ja, tarpeen vaatiessa, tehokkaimmista markkinointimenetelmistä.

## VI. Tiettyjä alueita tai taloudellisen toiminnan aloja varten laaditut ohjelmat

32. 1) On laadittava sopivia ammatinvalinnanohjaus- ja ammattikoulutusohjelmia sellaisia alueita tai taloudellisen toiminnan aloja varten, joilla kaivataan laajoja parannustoimenpiteitä tai huomattavia rakennemuutoksia.

2) Ohjelmien tulee kuulua oleellisena osana valtakunnallisiin ammatinvalinnanohjaus- ja ammattikoulutusohjelmiin ja ne on yhteensovitettava muiden kysymyksessä olevan alueen tai taloudellisen toiminnan alan kehittämistoimenpiteiden kanssa.

33. Tällaisia ohjelmia vaativien alueiden tai taloudellisen toiminnan alojen joukossa saattaa

d) develop the capacity for assuming new responsibilities on the job;

e) develop awareness of the importance of education, vocational guidance and vocational training for the personnel of the undertaking;

f) develop awareness of the conditions of workers in their occupational life, concern for their welfare and knowledge of labour law and of social security schemes;

g) develop understanding of the value of efforts towards self-improvement;

h) provide the basis for further training in accordance with changing requirements.

31. 1) Vocational training programmes for self-employment should take account of the social situation of the worker and—

a) include, in addition to training specific to the technical field concerned, training in the basic principles and practices of business management and of training other persons;

b) develop awareness of the need to take initiatives and assess and accept risks.

2) Such programmes should provide regular opportunities for updating training and be reinforced by a continuing flow of information on new developments in the technical field concerned, as well as on sources of finance and, if necessary, on the most efficient marketing methods.

## VI. Programmes for Particular Areas or Branches of Economic Activity

32. 1) Appropriate programmes of vocational guidance and vocational training should be established for particular areas or branches of economic activity in which comprehensive improvement action or major structural change is required.

2) Such programmes should form part of national vocational guidance and vocational training programmes as a whole and be co-ordinated with other action to develop the area or branch of economic activity concerned.

33. Among the areas or branches of economic activity for which such programmes

olla aiheellista kiinnittää erityistä huomiota maaseutualueisiin, vanhentunutta tekniikkaa ja työmenetelmiä käyttäviin taloudellisen toiminnan aloihin, huonosti menestyviin tai alaa muutaviin elinkeinoihin ja yrityksiin sekä suunnitella oleviin tai äskettäin perustettuihin elinkeinoihin.

#### A. Maaseutualueet

34. 1) Maaseutualueiden ohjelmissa on pyrittävä turvaamaan maaseudun ja kaupungin väestölle täysin yhdenvertaiset mahdollisuudet ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen saantiin.

2) Ohjelmat on laadittava valtakunnallisen kehitysohjelman puitteissa ja niissä on otettava huomioon mm. maaseudun ja kaupungin välisen muuttoliikkeen tyypilliset piirteet ja suuntaukset.

35. 1) Maaseutualueiden ohjelmissa on riittävästi huolehdittava niistä erityisistä ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen tarpeista, joita on

a) maatyöntekijöillä, plantaaßeilla työskentelevät heihin mukaanluettuina, itsenäisillä pienviljelijöillä, vuokratilajilla ja osuuspalkkaisilla sekä muilla maataloudessa ja siihen liittyvillä aloilla työskentelevillä henkilöillä, erityisesti silloin kun ollaan suorittamassa maareformia tai muita huomattavia muutoksia kysymyksessä olevien alueiden hankinta-, tuotanto- ja jakelujärjestelmissä;

b) muita kuin maatalouteen kuuluvia ammatteja harjoittavilla henkilöillä, erityisesti opetus-, viestintä-, kuljetus- ja muita palveluja hoitavilla henkilöillä ja käsityöammatin harjoittajilla.

2) Ohjelmissa on otettava huomioon tarpeiden erilaisuus, joka riippuu maaseudulla harjoitettavan toiminnan tyypistä, toiminnan koneistus-, erikoistumis- ja nykyaikaisuusasteesta sekä sen laajuudesta.

3) Maaseutualueita varten laadittuihin ohjelmiin tulee kuulua koulutusta osuuskuntien järjestämisessä ja yritysten johtamisessa.

36. 1) Maissa, joissa maaseutualueita varten tarkoitetut ammatinvalinnanohjaus- ja ammattikoulutusjärjestelyt ja -ohjelmat ovat vielä vähän kehittyneet, on keskityttävä aluksi

a) antamaan maaseudun nuorille ja aikuisille tietoja niistä tavoitteista ja toimenpiteistä, joilla aiotaan aikaansaada alueella parannuksia tai huomattavia rakennemuutoksia, ja siitä miten ne tu-

may be required, particular attention might be given to rural areas, to branches of economic activity using obsolescent technologies and methods of work, to industries and undertakings in decline or converting their activities, and to planned or newly established industries.

#### A. Rural Areas

34. 1) Programmes for rural areas should aim at achieving full equality of opportunity of the rural and urban populations as regards vocational guidance and vocational training.

2) They should be conceived within the framework of national development policies, taking account among other things of patterns and trends in migration between rural and urban areas.

35. 1) Programmes for rural areas should make adequate provision for the special vocational guidance and vocational training needs of—

a) agricultural workers, including plantation workers, small owner-occupiers, tenant farmers and sharecroppers and other persons engaged in agriculture and related activities, particularly in relation to agrarian reform and other major changes in supply, production and distribution systems in the areas concerned;

b) persons engaged in non-agricultural occupations, with special emphasis on education, communications, transport and other services and craft occupations.

2) Such programmes should take account of differences in needs according to the type of rural activity involved, its degree of mechanisation, specialisation and modernisation and the scale on which it is conducted.

3) Programmes for rural areas should include training in organising co-operatives and in managing undertakings.

36. 1) Countries in which facilities and programmes of vocational guidance and vocational training for rural areas are as yet little developed should concentrate initially on—

a) providing information for young persons and adults in rural areas on the objectives of and action proposed for making improvements or major structural changes in the area and

levt vaikuttamaan heidän työhönsä ja elämään;

b) antamaan työssä käyville nuorille järjestelmällistä opetusta ja ammattikoulutusta, joko kokopäiväistä tai osapäiväistä, sen mukaan kuin on sopivaa, heidän työssä saamiensa käytännön tietojen täydentämiseksi;

c) järjestämään aikuisille lyhyitä täydennys-, kertaus- ja uudelleen koulutusohjelmia olemassa olevan ammattikoulutus-, kansansivistys- tai muun neuvontatoiminnan puitteissa;

d) muodostamaan maaseutualueilla johtavan tason henkilökuntaa sosiaalista ja taloudellista toimintaa varten ja edistämään laajempien väestöryhmien osallistumista kehitystyöhön;

e) kannustamaan omakohtaisen kehittämisen halua.

2) Tässä tarkoitettujen maiden tulee määräjoihin tarkistaa maaseutualueitaan koskevien asioiden tärkeysjärjestys ja yrittää vähitellen

a) perustaa koko maaseutuväestöä tarkoitettuja monipuolisia ammateista tiedottavia ja ammatinvalinnanohjausta antavia elimiä;

b) ottaa käytäntöön tai yleistää nuorten järjestelmällinen peruskoulutus;

c) ottaa käytäntöön aikuisten tarpeita silmällä pitäen laaja-alaisia jatkuvuuteen tai toistuvuuteen perustuvia jatkokoulutusohjelmia.

37. Maat, jotka rahataloudellisista syistä tai koulutetun henkilökunnan puuttumisen vuoksi eivät voi tarjota riittäviä palveluksia koko maaseudun väestölle, voisivat harkita

a) toimintansa keskittämistä maantieteellisesti rajoitetuille alueille, joilta voidaan saada tärkeitä kokemuksia myöhemmin muilla alueilla suoritettavaa toimintaa varten;

b) etusijan antamista maattomille työntekijöille ja muille taloudellisesti heikossa asemassa oleville maaseudun väestöryhmille, jotka ovat suurimmassa taloudellisen ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden tarpeessa.

**B. Vanhentunutta tekniikkaa ja työmenetelmiä käyttävät taloudellisen toiminnan alat**

38. 1) Niitä taloudellisen toiminnan aloja ja ammatteja varten, joissa yleisesti käytetään vanhentunutta tekniikkaa ja vanhentuneita työmenetelmiä, on tarkoituksenmukaisuuden niin vaatiessa kehitettävä ohjelmia samojen periaatteiden mukaisesti kuin mitkä koskevat maaseutualueiden ohjelmia.

on the implications of such action for their work and lives;

b) providing systematic education and vocational training, full time or part time as appropriate, for young persons in employment to complement informal learning on the job;

c) providing short programmes of upgrading training or of retraining for adults through existing vocational training, or extension or other advisory services;

d) developing social and economic leadership in rural areas and encouraging participation by broader groups of the population in development action;

e) encouraging a desire for self-improvement.

2) Such countries should keep their priorities for rural areas under review so as to work progressively towards—

a) developing comprehensive vocational information and guidance services for the rural population as a whole;

b) introducing or generalising systematic initial training for young persons;

c) introducing comprehensive programmes of further training on a continuing or recurrent basis to meet the needs of adults.

37. Countries which, for financial reasons or lack of trained personnel, are not in a position to provide adequate services for the rural population as a whole, might consider—

a) concentrating action temporarily on limited geographical areas where important lessons may be learnt for subsequent action in other areas;

b) giving preference to landless labourers and other economically weak groups in rural areas, which are in greatest need of economic and social justice.

**B. Branches of Economic Activity Using Obsolescent Technologies and Methods of Work**

38. 1) Programmes for branches of economic activity and occupations in which the use of obsolescent technologies and methods of work is widespread should be developed as appropriate along similar lines to those for rural areas.

2) Ohjelmien tarkoituksena tulee olla ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen antaminen niille henkilöille, jotka työskentelevät tai ovat aikeissa ryhtyä työskentelemään mainituilla taloudellisen toiminnan aloilla tai mainituissa ammateissa, niin että he voivat osallistua menetelmien ja tuotteiden nykyaikaistamiseen tai myötävaikuttaa siihen sekä hyötyä tehdyistä muutoksista.

39. Kansansivistystoiminnassa ja muilla neuvontapalveluilla, joita järjestetään näillä taloudellisen toiminnan aloilla ja näissä ammateissa toimiville itsenäisille ammatinharjoittajille ja pienyrittäjille, on annettava tietoja heidän työhönsä liittyvistä uudistamismahdollisuuksista ja asiaa edistävistä ammattikoulutuksesta ja muista palveluista.

40. Suunniteltaessa ammattikoulutusta mainittuja taloudellisen toiminnan aloja ja ammatteja varten on erityistä huomiota kiinnitettävä

a) yritysten toiminnan laajentamistarpeeseen ja -mahdollisuuksiin tai yritysten toimintojen erikoistumistarpeeseen ja -mahdollisuuksiin sekä siihen, miten laajentaminen tai erikoistuminen tulevat vaikuttamaan ammattikoulutukseen;

b) ammattikoulutusmenetelmien parantamismahdollisuuksiin ja erityisesti jatkuvan koulutuksen järjestämismahdollisuuteen;

c) mahdollisuuteen yhdistää yritysten johtajille tarkoitettu koulutus muuhun suoritustason nostamiseen tähtäävään toimintaan;

d) uusien työtilaisuuksien luomiseen.

41. Edellä mainituille taloudellisen toiminnan aloille ja mainittuihin ammatteihin valmistava ammattikoulutus

a) voidaan alkuvaiheessa käsittää niiden perinteisten koulutusjärjestelmien täydentämiseksi, joiden avulla ammattia koskevat tiedot ja käytännön taidot hankitaan;

b) on suunniteltava siten, että siinä otetaan huomioon sekä peruskoulutusta saavien nuorten että mainituilla aloilla tai mainituissa ammateissa jo työskentelevien henkilöiden tarpeet, mukaan lukien pienyrittäjät ja muut nuorille henkilöille peruskoulutusta antavat henkilöt.

C. Heikosti menestyvät tai toimialaa muuttavat elinkeinoelämänaalat ja yritykset.

42. Milloin jokin elinkeinoelämänaala tai yritys alkaa menestyä heikosti, tulee niiden

2) The aim should be to provide vocational guidance and vocational training for persons employed in or entering these branches of economic activity or occupations which will enable them to participate in or contribute to the modernisation of methods and products and to benefit from changes introduced.

39. Extension and other advisory services for self-employed persons and small entrepreneurs in these branches of economic activity and occupations should provide them with information on possibilities of innovation in their work, and on related vocational training and other services.

40. In planning vocational training for such branches of economic activity and occupations particular consideration should be given to—

a) needs and opportunities for extending the scope of or for specialising the activities of undertakings, and the vocational training implications of such extension or specialisation;

b) possibilities of improving vocational training practices and, in particular, of providing opportunities for continuing training;

c) possibilities of combining training services to managers of undertakings with other action for raising the level of performance;

d) the creation of new opportunities for gainful employment.

41. Vocational training for such branches of economic activity and occupations—

a) may be conceived initially as a complement to the learning systems by which work knowledge and skills are traditionally acquired;

b) should take account of the needs both of young persons receiving initial training and of persons already working in these branches of economic activity and occupations, including the small entrepreneurs and other persons who give initial training to young persons.

C. Industries and Undertakings in Decline or Converting Their Activities

42. When industries or undertakings begin to decline, workers affected should in good

työntekijöiden joita asia koskee saada hyvissä ajoin ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta, jonka avulla heidän on helpompi hankkia uutta ammatillista pätevyyttä ja löytää uusi työpaikka.

43. Milloin jokin elinkeinoelämänala tai yritys muuttaa tuotteitaan ja tuotantomenetelmiään tai tarjoamiaan palveluksia, tulee niiden työntekijöiden joita asia koskee saada hyvissä ajoin koulutusta, jota järjestetään yhteistoiminnassa asianomaisten toimialojen tai yritysten kanssa ja jonka avulla he voivat sopeutua uusiin tehtäviinsä.

#### D. Uudet elinkeinoelämänalat

44. Suunniteltaessa uusien toiminnanalojen perustamiseen liittyvää ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta on otettava huomioon

a) niiden työntekijöiden, asiantuntijoiden sekä johto- ja hallintotehtäviä hoitavien henkilöiden lukumäärä, joita tarvitaan uusien tehdaslaitosten rakennusvaiheessa ja niiden valmistumisen jälkeen, samoin kuin rakennusvaiheen aikana työssä olleiden henkilöiden mahdollinen uudelleen koulutuksen tarve, jotta nämä henkilöt voitaisiin sijoittaa toisiin tehtäviin tehtaan käynnistämisen jälkeen;

b) sellaisten itsenäisten ammatinharjoittajien ja yrittäjien tarve, jotka voivat sitoutua toimimaan uusien elinkeinoelämänalojen alihankkijoina;

c) tiedottamisen ja ammattikoulutuksen antamisen tarpeellisuus niiden uusien toimintojen osalta, jotka alueen taloudellisissa olosuhteissa tapahtunut muutos on tehnyt mahdolliseksi tai välttämättömäksi;

d) ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen antamisen tarpeellisuus niille, joiden tiedot ja taidot ovat vanhentuneet alueen työvoimakysynnän rakenteessa tapahtuneiden muutosten vuoksi;

e) uusien tilaisuuksien tarjoamisen tarpeellisuus niille itsenäisille ammatinharjoittajille ja yrittäjille, joiden toiminta saattaa kärsiä uusien elinkeinoelämänalojen synnyttämästä kilpailusta.

#### VII. Väestön erityisryhmät

45. 1) On ryhdyttävä toimenpiteisiin tehokkaan ja tarkoituksenmukaisen ammatinvalinnan-

time receive vocational guidance and vocational training to facilitate a change in skills and provide the opportunity of finding new employment.

43. When industries or undertakings change their products and methods of production or the services they provide, workers affected should in good time receive training, organised in co-operation with the industries or undertakings concerned, to enable them to adapt themselves to their new tasks.

#### D. New Industries

44. In planning vocational guidance and vocational training in connection with the establishment of new industries, account should be taken of—

a) needs for workers, specialists, managers and administrators during the construction phase and after the new plants have been commissioned, and of any need for retraining persons employed during the construction phase with a view to placing them in other jobs after commissioning;

b) needs for independent workers and entrepreneurs to undertake subcontracting for the new industries;

c) the need to provide information relating to and vocational training for new activities rendered possible or necessary by the change in the economic conditions in the region;

d) the need to provide vocational guidance and vocational retraining for persons whose knowledge and skills are rendered obsolete by changes in the structure of demand for labour within the region;

e) the need to provide new opportunities for independent workers and entrepreneurs whose business may suffer from the competition created by the new industries.

#### VII. Particular Groups of the Population

45. 1) Measures should be taken to provide effective and adequate vocational guidance

ohjauksen ja ammattikoulutuksen antamiseksi väestön erityisryhmille, niin että niillä olisi tasavertaiset mahdollisuudet työnsaannissa ja että ne voisivat paremmin integroitua yhteiskuntaan ja talouselämään.

2) Erityistä huomiota on kiinnitettävä seuraaviin ryhmiin:

a) henkilöihin, jotka eivät ole koskaan käyneet koulua tai ovat lopettaneet koulunkäynnin ennenaikaisesti;

b) vanhempiin työntekijöihin;

c) kielellisiin tai muihin vähemmistöryhmiin kuuluviin henkilöihin;

d) fyysisesti tai henkisesti vammaisiin.

**A. Henkilöt, jotka eivät ole koskaan käyneet koulua tai ovat lopettaneet koulunkäynnin ennenaikaisesti**

46. On ryhdyttävä toimenpiteisiin ammatinvalinnanohjauksen, yleissivistävän opetuksen ja ammatillisen peruskoulutuksen antamiseksi kaikille henkilöille, jotka eivät ole koskaan käyneet koulua tai ovat lopettaneet koulunkäynnin ennen kuin olivat saavuttaneet riittävän yleiskoulutuksen tason voidakseen integroitua nykyaikaistumassa olevaan yhteiskuntaan ja talouselämään; tällöin on otettava huomioon työmarkkinoiden tarjoamat työnsaantimahdollisuudet.

47. Ammatinvalinnanohjauksen, jota annetaan henkilöille, jotka eivät ole koskaan käyneet koulua tai ovat lopettaneet koulunkäynnin ennen kuin olivat saavuttaneet riittävän luku-, kirjoitus- ja laskutaidon, tulee olla mahdollisimman laajapohjaista ja siinä on samalla otettava huomioon ne yleisopetusta ja ammatikoulutusta koskevat erityisjärjestelyt ja muut opetus- ja ammattikoulutus- sekä työnsaantimahdollisuudet, joiden voidaan olettaa olevan mainittujen henkilöiden ulottuvilla.

48. 1) Toimenpiteisiin, joilla näille henkilöille järjestetään ammatillista peruskoulutusta ja yleissivistävää opetusta, voi kuulua

a) osa-aikaopetusta työn kannalta tärkeissä tiedoissa ja taidoissa ja siihen nivellettyä yleissivistävää opetusta lapsille, jotka työskentelevät perheviljelmillä tai perheyrittäjissä tai muilla taloudellisen toiminnan aloilla;

b) kursseja, joilla annetaan opetusta ammatitaidon alkeissa ja niihin liittyvää yleissivistävää opetusta nuorille ja tarvittaessa aikuisille,

and vocational training for particular groups of the population so that they will enjoy equality in employment and improved integration into society and the economy.

2) Particular attention should be paid to such groups as—

a) persons who have never been to school or who left school early;

b) older workers;

c) members of linguistic and other minority groups;

d) handicapped and disabled persons.

**A. Persons Who Have Never Been to School or Who Left School Early**

46. Measures should be taken to provide all persons who have never been to school or who left school before acquiring a general education adequate for integration into a modernising society and economy with vocational guidance, general education and training in basic skills, due account being taken of opportunities on the employment market.

47. Vocational guidance for persons who have never been to school or who left school before acquiring adequate literacy and numeracy should be as broadly conceived as possible, while taking account of special educational and vocational training facilities, and other opportunities for education, training and employment that may be expected to be available to them.

48. 1) Arrangements for providing such persons with basic skills and general education might include—

a) part-time instruction in knowledge and skills relevant to their work, and general education linked with that instruction, for children employed in the family farm or business or in other areas of the economy;

b) courses in relevant basic skills and related general education for young persons and, if appropriate, adults, to facilitate their entry



että helpotettaisiin heidän pääsyään järjestelmälliseen ammattikoulutukseen tai lisättäisiin heidän työnsaanti- ja ylenemismahdollisuuksiaan;

c) järjestelyjä, joiden avulla nuorilla työttömillä on tilaisuus saada jollakin erikoisalalla tuottavan työn ohella ammattikoulutusta, jota tarvittaessa täydennetään yleissivistävää opetusta antavilla kursseilla, että nuoret työttömät saisivat sellaisen koulutuksen, ammattitaidon ja työtottumuksen, joita he tarvitsevat voidakseen harjoittaa hyödyllistä ja tuloa tuottavaa taloudellista toimintaa;

d) erityisesti aikuisille tarkoitettua luku-, kirjoitus- ja laskutaidon opetusta nivelletynä sellaisia tietoja ja taitoja sisältävään ammattikoulutukseen, joita tarvitaan jossakin tietyssä ammatissa tai tietyssä työssä sekä aktiivisessa osallistumisessa kehitykseen; tällainen opetus on sovitettava yhteen yleisten luku- ja kirjoitustaidottomuuden poistamiseen tähtäävien toimenpiteiden kanssa;

e) yleissivistäviä ja ammatillisia jatkokursseja työssä oleville nuorille ja aikuisille heidän suoritustasonsa nostamiseksi tai heidän eteenmismahdollisuuksiensa parantamiseksi;

f) erityiskursseja työssä välttämättömästi tarvittavan ammattitaidon opettamiseksi henkilöille, jotka eivät ole saaneet kouluopetusta ollenkaan tai ovat saaneet sitä vain vähäisessä määrässä.

2) Tämän kohdan tarkoittamia järjestelyjä varten on kehitettävä erityisiä ammattikoulutusmenetelmiä.

49. Mainittujen järjestelyjen puitteissa saatut todistukset on rinnastettava virallisen koulujärjestelmän todistuksiin tai todistuksiin, joita voidaan antaa muulla tavoin koulutetuille henkilöille.

## B. Iäkkäät työntekijät

50. 1) Toimenpiteisiin, joilla pyritään taistamaan iäkkäiden työntekijäin työssä kohtaamia vaikeuksia, saattaa kuulua tapauksesta riippuen

a) sellaisten työolosuhteiden selvittäminen ja muuttaminen, siinä määrin kuin se on mahdollista, jotka todennäköisesti nopeuttavat fyysistä ja henkistä vanhenemisprosessia;

b) tarvittavan ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen antaminen iäkkäille työn-

into systematic vocational training or to broaden their opportunities for employment and promotion;

c) arrangements for special vocational training combined with productive work for young unemployed persons, supplemented as necessary by courses of general education, with a view to giving them such education, skills and work habits as are necessary for useful and remunerative economic activity;

d) instruction in literacy and numeracy, particularly for adults, which is linked with vocational training in the knowledge and skills required in a particular occupation or type of work and for active participation in development action; such instruction should be co-ordinated with general measures for the eradication of illiteracy;

e) special educational and technical upgrading courses for young persons and adults in employment to raise the level of their performance or improve their opportunities for advancement;

f) special courses in skills urgently required in employment for persons with little or no formal education.

2) Special vocational training methodologies should be developed and applied for the arrangements provided for in this Paragraph.

49. The certificates obtainable through such arrangements should be co-ordinated with those obtainable in the system of formal education and by persons trained by other means.

## B. Older Workers

50. 1) Measures to meet difficulties faced by older workers in employment might include as appropriate—

a) identifying and changing as far as possible working conditions which are likely to accelerate the physical and mental processes of ageing;

b) providing older workers with the vocational guidance and vocational training which

tekijöille, jolloin kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että on tarpeen

i) saattaa heidän ammattia koskevat tietonsa ja taitonsa ajanmukaisiksi antamalla heille asiaa koskevia tietoja sopivina ajankohdina;

ii) nostaa heidän yleissivistyksensä ja ammattitaitonsa tasoa aikuisten ammattikoulutukseen erikoistuneiden opettajien avulla niin että heidän tasonsa olisi verrattavissa niiden paremman koulupohjan ja ammattikoulutuksen saaneiden nuorten henkilöiden tasoon, jotka ovat ryhtymässä saman ammatin harjoittajiksi tai jotka jo työskentelevät siinä;

iii) tiedottaa heille hyvissä ajoin käytettävissä olevista täydennyskoulutusmahdollisuuksista ja järjestää sellaista koulutusta sopivina ajankohtina, toisin sanoen ennen uuden tekniikan ja uusien työmenetelmien käyttöönottoa;

iv) tarjota iäkkäille työntekijöille tarvittaessa toista työtä joko heidän omassa ammatissaan tai muussa ammatissa, jossa he voivat käyttää hyväksi kykyjään ja kokemustaan, ja koettaa tällöin välttää, jos mahdollista, heidän työansiodensa pienenemistä;

v) varmistaa, ettei heiltä viedä mahdollisuutta ammattikoulutuksen saantiin koulutukseen pääsyyllä asetettujen epärealististen ikärajojen tähden;

vi) kehittää iäkkäiden työntekijöiden tarpeisiin soveltuvia ammattikoulutusmenetelmiä;

vii) ryhtyä kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin sellaisten ammatillisesti ja pedagogisesti pätevien opettajien hankkimiseksi, jotka pystyvät antamaan iäkkäimpien työntekijöiden erityistarpeisiin sovellettua täydennyskoulutusta;

c) iäkkäimpien työntekijöiden rohkaiseminen käyttämään hyväkseen ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen suomia mahdollisuuksia tai tarjolla olevia työpaikanvaihdamistilaisuuksia, joiden avulla he voisivat voittaa vaikeutensa;

d) suuren yleisön ja erityisesti ammatinvalinnanohjauksesta ja ammattikoulutuksesta sekä työnvälityksestä ja muista sosiaalipalveluista huolehtivan henkilöstön sekä työnantajien ja työntekijöiden saattaminen tietoiseksi iäkkäiden työntekijöiden mahdollisista työhönsopeutumiskeinoista sekä siitä, että on toivottavaa tukea heitä heidän sopeutumisyrityksissään.

they require, with special reference to any need for—

i) updating their knowledge and skills by providing them with relevant information at the appropriate time;

ii) upgrading the level of their general education and occupational qualifications by the use of specialists in adult vocational training, so that it may match that of better educated and trained young persons entering or already in the same occupation;

iii) informing them at the appropriate time about facilities available for further training and carrying out such training at the appropriate moment, namely before the introduction of new working techniques and working methods;

iv) making available to them, as appropriate, other positions in their own or in another occupation in which they can make use of their talents and experience, as far as possible without loss of earnings;

v) ensuring that they are not debarred from vocational training by unrealistic age limits for admission;

vi) developing a vocational training methodology adapted to the needs of older workers;

vii) taking all necessary measures for the provision of technically and pedagogically competent instructors, well prepared to carry out further training adapted to the special requirements of older workers;

c) encouraging older workers to take advantage of the vocational guidance and vocational training facilities or opportunities for transfer which will help them to overcome their problems;

d) educating the general public, and particularly vocational guidance and vocational training staff, the staff of employment and other relevant social services, employers and workers, on the adjustments in employment which older workers may need to make and on the desirability of supporting them in such adjustments.

2) Mahdollisuuksien mukaan on myös ryhdyttävä toimenpiteisiin iäkkäiden työntekijöiden erityistarpeisiin soveltuvien työmenetelmien, työvälineiden ja varusteiden kehittämiseksi ja tarpeellisen koulutuksen antamiseksi heille niiden käyttämisessä.

### C. Kielelliset ja muut vähemmistöryhmät

51. Kielellisille ja muille vähemmistöryhmille on järjestettävä ammatinvalinnanohjausta, johon sisältyy tietojen antamista heidän omalla kielellään tai muulla heille tutulla kielellä tai tarvittaessa tulkkien välityksellä työllisyystilanteesta ja työtä koskevista vaatimuksista, kaikkien asianosaisten oikeuksista ja velvollisuuksista sekä heidän erityispulmiensa ratkaisemiseksi saatavissa olevasta avusta.

52. Tarvittaessa on laadittava ammattikoulutusohjelmia erityisesti kielellisiä ja muita vähemmistöryhmiä varten. Kielellisten vähemmistöryhmien kohdalla koulutus on annettava, mikäli mahdollista, ryhmän omalla kielellä ja siihen tulee tapauksesta riippuen sisällyttää kielinopetusta.

### D. Fyysisesti tai henkisesti vammaiset

53. 1) Vammaisten tulee päästä osallistumaan kaikille väestöryhmille tarkoitettuihin ammatinvalinnanohjaus- ja ammattikoulutusohjelmiin siinä määrin kuin he voivat saada hyötyä niistä.

2) Milloin tämä ei ole toivottavaa työskentelyä haittaavan vamman vaikeuden tai laadun tai tiettyjen vammaisryhmien erityistarpeiden vuoksi, on laadittava erityisesti heille soveltuvia ohjelmia.

3) On kaikin tavoin koetettava saada suuri yleisö, työnantajat ja työntekijät sekä lääkärit ja sairaanhoitohenkilöstö ja sosiaalityöntekijät tietoisiksi siitä, että on tarpeen antaa vammaisille ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta, jonka avulla he voivat saada tarpeitaan vastavaa työtä, samoin kuin niistä työssä ja työpaikalla suoritettavista muutoksista, jotka joidenkin kohdalla voivat olla tarpeellisia, ja siitä erityistuesta, jota heille olisi työssä annettava.

2) Measures should also as far as possible be taken to develop work methods, tools and equipment adapted to the special requirements of older workers and to provide training in their use.

### C. Linguistic and Other Minority Groups

51. Members of linguistic and other minority groups should be provided with vocational guidance which would inform them in their own language or in a language with which they are familiar, or if necessary through interpreters, of prevailing conditions and requirements in employment, of the rights and obligations of all concerned and of assistance available for solving their particular problems.

52. Special vocational training programmes should be provided as necessary for linguistic and other minorities. In the case of linguistic minorities such training should, if possible, be given in the vernacular and should, as appropriate, include language training.

### D. Handicapped and Disabled Persons

53. 1) Whenever they can benefit by it, persons who are handicapped or disabled should have access to vocational guidance and vocational training programmes provided for the general population.

2) Where this is not desirable owing to the severity or the nature of the handicap or disablement or the needs of specific groups of handicapped or disabled persons, specially adjusted programmes should be provided.

3) Every effort should be made to educate the general public, employers and workers, as well as medical and paramedical personnel and social workers, on the need for giving persons who are handicapped or disabled vocational guidance and vocational training which would enable them to find employment suitable to their needs, on the adjustments in employment which some of them may require and on the desirability of special support for them in their employment.

4) On ryhdyttävä toimenpiteisiin, joilla pyritään mahdollisuuksien mukaan integroimaan tai uudelleen integroimaan vammaiset tuotantolämään ja tavanmukaiseen työympäristöön.

5) Invalidien työhuoltoa koskeva suositus, 1955, on otettava huomioon.

#### *VIII. Naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen koulutuksessa ja työmarkkinoilla*

54. 1) On ryhdyttävä toimenpiteisiin, joilla edistetään naisten ja miesten tasa-arvoa työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa yleensä.

2) Tällaisten toimenpiteiden tulee kuulua oleellisenä osana hallitusten kaikkiin taloudellisiin, sosiaalisiin ja sivistyksellisiin toimenpiteisiin, joiden tarkoituksena on parantaa naisten työllisyystilannetta, ja niihin tulee kuulua, mikäli mahdollista, —

a) suuren yleisön ja erityisesti vanhempien, opettajien, ammatinvalinnanohjauksesta ja ammattikoulutuksesta huolehtivan sekä työnvälitys- ja muita sosiaalipalveluja hoitavan henkilöstön ja työnantajien ja työntekijöiden saattaminen tietoisiksi siitä, että on tarpeen rohkaista naisia ja miehiä osallistumaan tasavertaisina yhteiskunta- ja talouselämään ja muuttaa naisten ja miesten perinteisiä asenteita kotona ja työelämässä suoritettaviin töihin;

b) sellaisen ammatinvalinnanohjauksen antaminen tytöille ja naisille, joka tarjoaa tytöille ja naisille yhtä laajat yleiskoulutus-, ammattikoulutus- ja työnsaantimahdollisuudet kuin pojille ja miehille, sekä tyttöjen ja naisten rohkaiseminen käyttämään täysin hyväksi näitä mahdollisuuksia ja siihen tarvittavien olosuhteiden luominen;

c) tasa-arvon edistäminen tyttöjen ja naisten pääsyssä kaikkiin yleiskoulutuksen linjoihin ja kaikenlaisiin ammatteihin valmentamaan ammattikoulutukseen, myös niihin ammatteihin, jotka perinteisesti ovat olleet avoinna vain pojille ja miehille sillä varauksella, että Kansainvälisen työjärjestön yleissopimukset ja suositukset otetaan huomioon;

d) tyttöjen ja naisten täydennyskoulutuksen edistäminen, jotta turvattaisiin heidän henkilökohtainen kehityksensä ja ammatillinen etene misensä ammattitaitoa vaativiin tehtäviin ja vas-

4) Measures should be taken to ensure, as far as possible, the integration or reintegration of the handicapped and the disabled into productive life in a normal working environment.

5) Account should be taken of the Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955.

#### *VIII. Promotion of Equality of Opportunity of Women and Men in Training and Employment*

54. 1) Measures should be taken to promote equality of opportunity of women and men in employment and in society as a whole.

2) These measures should form an integral part of all economic, social and cultural measures taken by governments for improving the employment situation of women and should include, as far as possible—

a) educating the general public, and in particular parents, teachers, vocational guidance and vocational training staff, the staff of employment and other social services, employers and workers, on the need for encouraging women and men to play an equal part in society and in the economy and for changing traditional attitudes regarding the work of women and men in the home and in working life;

b) providing girls and women with vocational guidance on the same broad range of educational, vocational training and employment opportunities as boys and men, encouraging them to take full advantage of such opportunities and creating the conditions required for them to do so;

c) promoting equality of access for girls and women to all streams of education and to vocational training for all types of occupations, including those which have been traditionally accessible only to boys and men, subject to the provisions of international labour Conventions and Recommendations;

d) promoting further training for girls and women to ensure their personal development and advancement to skilled employment and posts of responsibility, and urging employers

tuunalaisiin aseisiin, ja työnantajien kehottaminen antamaan tytöille ja naisille samat mahdollisuudet työkokemuksen laajentamiseen kuin mitkä he tarjoavat saman koulutuksen ja ammattipätevyyden omaaville miestyöntekijöille;

e) päivähoidon ja muiden eri-ikäisille lapsille tarkoitettujen palvelusten järjestäminen siinä määrin kuin se on mahdollista, jotta tytöt ja perheenhuoltovelvollisuuksia omaavat naiset voivat päästä osallistumaan normaalisti järjestettyyn ammattikoulutukseen, sekä erityisjärjestelyihin ryhtyminen, kuten osa-aika- tai kirjeenvaihtokurssien järjestäminen ja vaihteelliseen opiskeluun tai joukkotiedotusvälineiden käyttöön perustuvien ammattikoulutusohjelmien toteuttaminen;

f) ammattikoulutusohjelmien suunnittelu normaalin työhönmenoiän ohittaneille naisille, jotka haluavat joko ensimmäistä kertaa ottaa työpaikan tai ryhtyä uudelleen työhön oltuaan välillä poissa työelämästä.

55. Suosituksen 54. kohdan 2 e) ja 2 f) alakohdissa tarkoitettujen toimenpiteiden kaltaisia ammattikoulutuksen erityisjärjestelyjä ja -ongelmia tulee olla myös miehiä varten, joilla on vastaavanlaisia ongelmia.

56. Sovellettaessa naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseen koulutuksessa ja työmarkkinoilla tähtääviä toimenpiteitä on otettava huomioon työllisyyspolitiikkaa koskeva yleissopimus ja suositus, 1964.

### *IX. Ulkomaalaiset työntekijät*

57. Ulkomaalaisille työntekijöille on annettava tehokasta ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta, että heillä olisi samanlaiset työnsaantimahdollisuudet.

58. Ulkomaalaisille työntekijöille annettavassa ammatinvalinnanohjauksessa ja ammattikoulutuksessa on otettava huomioon, että näillä työntekijöillä saattaa olla heikko kielitaito työssäolomaan kielessä. Suosituksen 51. ja 52. kohtia on sovellettava heihin.

59. Ulkomaalaisille työntekijöille annettavassa ammatinvalinnanohjauksessa ja ammattikoulutuksessa on otettava huomioon

- a) työssäolomaan tarpeet;
- b) ulkomaalaisten työntekijöiden mahdollinen uudelleen integroituminen heidän alkuperänsä talouselämään.

to provide them with the same opportunities of extending their work experience as offered to male workers with the same education and qualifications;

e) providing day-care facilities and other services for children of different ages, in so far as possible, so that girls and women with family responsibilities have access to normal vocational training, as well as making special arrangements, for instance in the form of part-time or correspondence courses, vocational training programmes following a recurrent pattern or programmes using mass media;

f) providing vocational training programmes for women above the normal age of entry into employment who wish to take up work for the first time or re-enter it after a period of absence.

55. Special vocational training arrangements and programmes, similar to those envisaged in clauses e) and f) of subparagraph 2) of Paragraph 54 of this Recommendation, should be available to men having analogous problems.

56. Account should be taken of the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964, in the implementation of measures for the promotion of equality of opportunity of women and men in training and employment.

### *IX. Migrant Workers*

57. Effective vocational guidance and vocational training should be provided for migrant workers, so that they will enjoy equality of opportunity in employment.

58. Vocational guidance and vocational training for migrant workers should take into account that they may have a limited knowledge of the language of the country of employment. Paragraphs 51 and 52 of this Recommendation should be applied to them.

59. Vocational guidance and vocational training of migrant workers should take account of—

- a) the needs of the country of employment;
- b) the possible reintegration of migrant workers into the economy of their country of origin.

60. Ulkomaalaisille työntekijöille annettava ammatinvalinnanohjauksessa ja ammattikoulutuksessa on otettava huomioon niiden kansainvälisten työtä koskevien yleissopimusten ja suositusten määräykset, jotka koskevat tällaisia työntekijöitä. Myös on näistä kysymyksistä sovittava alkuperämaan ja työssäolomaan keskeisissä sopimuksissa.

#### *X. Ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta antavan henkilöstön koulutus*

61. Henkilöstön koulutusta koskevien järjestelyjen tulee käsittää kaikki henkilöt, jotka joko päätoimisesti tai sivutoimisesti ovat vastuussa ammatinvalinnanohjauksen tai ammattikoulutuksen suunnittelusta, organisaatiosta, hallinnosta, kehittämisestä, valvomisesta tai antamisesta.

62. 1) Ammatinvalinnanohjauksessa ja henkilökohtaisessa neuvonnassa saamansa koulutuksen lisäksi ammatinvalinnanohjausta antavien henkilöiden tulee olla yleisesti perehtyneitä työelämään ja eri ammattitaidon ja vastuun tasoilla monissa eri ammateissa toimivien työntekijöiden työoloihin ja tehtäviin sekä näiden ammattien tarjoamiin työnsaanti- ja urallaetenemismahdollisuuksiin ja niihin liittyviin koulutuskursseihin ja -mahdollisuuksiin. Heille on myös selostettava työehtosopimusten tärkeimmät näkökohdat ja työlaainsäädännöstä johtuvat oikeudet ja velvollisuudet.

2) Ammatinvalinnanohjausta antavien henkilöiden koulutukseen tulee tarvittaessa myös kuulua eri henkilöryhmille ominaisten fysiologisten, psykologisten ja sosiologisten piirteiden opiskelua sekä tutustumista ohjauksen erityismenetelmiin.

63. 1) Ammattikoulutusta antavilla henkilöillä tulee olla laajat tietopuoliset ja käytännön tiedot sekä vankka työkokemus sillä ammattialalla ja niissä tehtävissä, joita heidän opetusensa koskee, sekä teknistä ja pedagogista koulutusta, joka on hankittu teknistä koulutusta ja opettajankoulutusta antavissa laitoksissa.

2) Tällaisten henkilöiden koulutukseen tulee tarvittaessa kuulua eri oppilasryhmille ominaisten piirteiden ja asenteiden opiskelua sekä koulutuksen erityismenetelmiin tutustumista.

64. 1) Henkilöiden, joiden tehtävänä on antaa ammattikoulutusta tiettyjä taloudellisen

60. Account should be taken, as regards vocational guidance and vocational training for migrant workers, of the relevant provisions of international labour Conventions and Recommendations concerned with such workers. These questions should also be the subject of agreements between countries of origin and countries of employment.

#### *X. Training of Staff for Vocational Guidance and Vocational Training Activities*

61. Provision for the training of staff should cover all persons responsible either full time or part time for planning, organising, administering, developing, supervising or giving vocational guidance or vocational training.

62. 1) In addition to receiving training in vocational guidance, including individual counselling, persons giving vocational guidance should be familiarised with the world of work generally and with the conditions of work and functions of persons engaged in a broad range of occupations at all levels of skill and responsibility as well as with the employment and career opportunities in these occupations and with the training courses and training facilities available for them: they should also be acquainted with general aspects of collective agreements and of rights and obligations under labour law.

2) The training of persons giving vocational guidance should as appropriate include study of the physiological, psychological and sociological characteristics of different groups and of specialised guidance methods.

63. 1) Persons engaged in giving vocational training should have comprehensive theoretical and practical knowledge as well as substantial work experience in the technical field or functions concerned, together with technical and pedagogical training acquired in educational and training institutions.

2) The training of such persons should, as appropriate, include study of the various characteristics and attitudes of different groups of trainees and of specialised training methods.

64. 1) Persons engaged in vocational training for particular branches of economic activity



toiminnan aloja varten, tulee olla perehtyneitä kysymyksessä olevan alan sosiaaliin, taloudellisiin ja teknisiin näkökohtiin ja olosuhteisiin.

2) Niinpä henkilöiden, jotka toimivat maaseudun kehittämistehtävissä, tulee omalla erikoisalallaan saamansa teknisen opetuksen ja tietopuolisen ja käytännön ammattikoulutuksen lisäksi saada koulutusta esimerkiksi

a) maatalouteen, metsätalouteen ja muihin maaseudun toimintoihin liittyvissä taloudellisiin kysymyksissä;

b) maa- ja metsätalouden harjoittamiseen liittyvissä menetelmissä ja tekniikassa;

c) maaseudun sosiologiassa ja institutioissa;

d) joukkotiedotuksen ja kansansivistystyön tekniikassa;

e) osuuskuntien toiminnassa, missä niitä on.

65. Tietyille väestöryhmille ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta antavien henkilöiden tulee olla perehtyneitä näiden ryhmien sosiaaliin ja taloudellisiin erityisongelmiin.

66. 1) Henkilöillä, jotka ovat vastuussa ammatinvalinnanohjauksen tai ammattikoulutuksen ohjelmien suunnittelusta, organisaatiosta, hallinnosta tai valvonnasta, kuten ammatinvalinnanohjaus- tai ammattikoulutuslaitosten tai -elinten johtajilla ja esimiehillä, yritysten koulutuspäälliköillä tai -virkailijoilla sekä ammatinvalinnanohjaus- ja ammattikoulutusneuvojilla, tulee olla työkokemusta ammatinvalinnanohjauksen tai vastaavasti ammattikoulutuksen antamisesta.

2) Henkilöillä, joilla on ammattikoulutusohjelmien osalta tällainen vastuu, tulee olla yrityksissä saatua työkokemusta muista kuin ammattikoulutukseen liittyvistä tehtävistä.

67. Kaikille ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen parissa toimiville henkilöille on usein annettava tilaisuus verestää ja ajankäytöstään tietoaan työalansa sosiaalisista, taloudellisista, teknisistä ja psykologisista näkökohdista sekä kuulla heidän työhönsä sovellettavista uusista menetelmistä ja tekniikasta.

## XI. Tutkimus

68. Jäsenvaltioiden tulee laatia tutkimus- ja kokeiluohjelmia, joiden avulla voidaan

should be familiarised with the social, economic and technical aspects and conditions of the particular branch of economic activity concerned.

2) For instance, in addition to technical and vocational education and vocational training in their speciality, persons engaged in rural development activities should receive training in such fields as—

a) the economics of agriculture, forestry and other rural activities;

b) methods and techniques of farm and forest management;

c) rural sociology and institutions;

d) mass communication and extension training techniques;

e) the activities of co-operatives where such exist.

65. Persons engaged in vocational guidance and vocational training activities for particular groups of the population should be familiarised with the special social and economic problems of these groups.

66. 1) Persons responsible for planning, organising, administering or supervising vocational guidance or vocational training programmes, including directors and managers of vocational guidance or vocational training institutions or services, training directors and officers of undertakings, and vocational guidance and vocational training consultants, should have had experience of giving vocational guidance or vocational training respectively.

2) Wherever possible, persons with such responsibilities in regard to vocational training programmes should have had experience of work in undertakings on other than vocational training duties.

67. All persons engaged in vocational guidance and vocational training activities should be given frequent opportunities of refreshing and updating their knowledge of social, economic, technical and psychological elements relevant to their line of work and of learning about new methods and techniques applicable to their work.

## XI. Research

68. Members should make provision for research and experimental programmes designed with a view to—

a) määrittellä tärkeysjärjestyksen perusteet ja suunnitella ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen kehittämisen strategiaa tiettyjä taloudellisen toiminnan aloja ja väestöryhmiä varten;

b) määrittää ja arvioida ennakoita työtilaisuuksia taloudellisen toiminnan eri aloilla ja eri ammattiryhmissä;

c) lisätä ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen psykologisten, sosiologisten ja pedagogisten näkökohtien tuntemusta;

d) arvioida ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen järjestelmien yksittäisten osien tehokkuutta sekä niiden keskinäisen toiminnan että saavutettujen tulosten kannalta;

e) määrittää eri ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutusjärjestelmien ja -menetelmien välittömät ja välilliset kustannukset ja edut;

f) parantaa, kysymyksessä olevia väestöryhmiä silmällä pitäen, niitä psykologisia testejä ja muita menetelmiä, joita käytetään henkilökohdallisten kykyjen selvittämisessä, ammatillisten taipumusten ja kiinnostuksen arvioinnissa sekä ammattikoulutuksella saavutetun tiedon ja taidon tason määrittelyssä;

g) lisätä ammattiryhmiä ja niihin liittyvistä vaatimuksista saatavien tietojen määrää.

a) determining criteria for setting priorities and establishing strategies for the development of vocational guidance and vocational training for particular branches of economic activity and groups of the population;

b) determining and forecasting employment opportunities in the various branches of economic activity and occupations;

c) increasing knowledge of the psychological, sociological and pedagogical aspects of vocational guidance and vocational training;

d) evaluating the internal efficiency and external effectiveness of individual components of the systems of vocational guidance and vocational training;

e) determining the direct and indirect costs and benefits of alternative patterns and methods of providing vocational guidance and vocational training;

f) improving, for the population concerned, the psychological tests and other methods used for the identification of talent, the appraisal of aptitudes and interests, and the assessment of levels of knowledge and skill attained through vocational training;

g) increasing available information on occupations and their requirements.

## *XII. Hallinnolliset näkökohdat ja edustavat elimet*

69. 1) Julkisten viranomaisten ja elinten, jotka vastaavat yleissivistävästä opetuksesta ja ammatinvalinnanohjauksesta, teknisestä ja ammatillisesta opetuksesta, ammattikoulutuksesta, inhimillisten voimavarojen kehittämistyössä toimivan henkilöstön ja johtavassa asemassa toimivien henkilöiden koulutuksesta, samoin kuin julkisten viranomaisten ja elinten, jotka hoitavat työllisyyspolitiikkaa ja muun sosiaali- ja taloustoiminnan kehittämispolitiikkaa suunnittelua ja täytäntöönpanoa, ja yhteisöjen, jotka edustavat taloudellisen toiminnan eri aloja ja eri ammattiryhmiä sekä eri väestöryhmiä, tulee olla yhteistyössä mainittuja politiikka-aloja suunniteltaessa ja ammatinvalinnanohjauksella ja ammattikoulutuksella tarkoitettavia ohjelmia laadittaessa ja toteutettaessa.

2) Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajien tulee kuulua elimiin, jotka ovat vastuussa julkisten koulutuslaitosten toiminnasta ja niiden toiminnan valvonnasta. Milloin tällaisia elimiä

## *XII. Administrative Aspects and Representative Bodies*

69. 1) Public authorities and bodies concerned with general education and with vocational guidance, technical and vocational education, vocational training, training of staff for human resources development and management training, public authorities and bodies concerned with planning and implementation of employment and other social and economic development policies, and bodies representative of the various branches of economic activity and occupations, and of the various groups of the population concerned, should collaborate in establishing policies, and in planning and implementing programmes for vocational guidance and vocational training.

2) Representatives of employers' and workers' organisations should be included in the bodies responsible for governing publicly operated training institutions and for super-

ei ole, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajien tulee muulla tavoin osallistua mainittujen laitosten perustamiseen, johtoon ja valvontaan.

70. Sen lisäksi, että edustavat elimet osallistuvat politiikan suunnitteluun ja ohjelmien laatimiseen ja toteuttamiseen, niiden tulee, ottaen huomioon maan lainsäädännön ja toimien valtakunnallisen suunnittelun puitteissa,

- a) kannustaa ja auttaa jäseniään
- i) järjestämään tilaisuuksia ja edellytyksiä ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen hankkimiseen;
- ii) tukemaan tällaista toimintaa;
- iii) käyttämään täysin hyväksi sen suomia mahdollisuuksia;
- b) järjestää tarvittaessa ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta, joka täydentää muiden yhteisöjen palvelujen tai henkilöiden harjoittamaa toimintaa, sekä antaa niille tällaista toimintaa helpottavia tietoja;
- c) osallistua tutkimustyöhön.

71. Kaikkien inhimillisten voimavarojen kehittämisen hyväksi toimivien henkilöiden omaehtoinen rooli ja vastuu on selvästi määriteltävä.

72. Ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen ohjelmia toteutettaessa on ryhdyttävä toimenpiteisiin, joiden tarkoituksena on

- a) antaa asianomaisille yhteisöille, elimille, laitoksille ja yrityksille neuvontaa ohjelmien täytäntöönpanoon sisältyvissä sosiaalisissa, teknisissä ja metodologisissa näkökohdissa;
- b) tarjota tukipalveluita ja apua, kuten tutkimustoimintaa, normeja ja ohjeita ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen järjestämisestä varten sekä antaa audiovisuaalisia apuvälineitä ja tietoja sopivasta tekniikasta ja menetelmistä;
- c) järjestää valtion valvomia tutkintoja tai käyttää muita keinoja, joiden avulla voidaan arvioida, onko asianomainen saavuttanut säädetyn pätevyyden ammattikoulutusvaatimusten piiriin kuuluvaan ammattiin;
- d) kouluttaa henkilöstöä;
- e) saattaa asiaa koskevat tutkimustulokset ja muut kokemukset ohjelmien suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaavien henkilöiden tai elinten tietoon;
- f) antaa riittävää rahallista tukea ohjelmien toteuttamiseen.

vising their operation; where such bodies do not exist, representatives of employers' and workers' organisations should in other ways participate in the setting-up, management and supervision of such institutions.

70. In addition to participating in the establishment of policy and the planning and implementation of programmes, representative bodies should, subject to national laws and regulations and within the framework of national planning—

- a) encourage and assist their members to—
  - i) provide opportunities and facilities for vocational guidance and vocational training;
  - ii) support the provision of such opportunities and facilities;
  - iii) make full use of them;
- b) provide vocational guidance and vocational training as necessary to complement the action of other bodies, services or persons and provide information which will facilitate such action;
- c) participate in research.

71. The respective roles and responsibilities of all those concerned with the development of human resources should be clearly defined.

72. In administering programmes of vocational guidance and vocational training provision should be made for—

- a) advising the bodies, services, institutions and undertakings concerned on the social, technical and methodological aspects involved in the implementation of the programmes;
- b) furnishing supporting services and facilities, such as research, standards and guidelines for the organisation of vocational guidance and vocational training and audio-visual aids and information on appropriate techniques and methods;
- c) organising publicly controlled examinations or applying other means of assessing achievement for occupations covered by vocational training standards;
- d) training of staff;
- e) making available research findings and other experience to persons or bodies responsible for planning and implementing the programmes;
- f) providing adequate financial support for implementing the programmes.

### XIII. Määräaikaiset tarkistukset

73. Jäsenvaltioiden tulee määrääjin ottaa tarkistettavaksi ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta koskevat ohjelmansa silmällä pitäen

a) henkilöstön, mahdollisuuksien ja keinojen mahdollisimman tehokasta hyväksikäyttöä;

b) ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen organisaation, sisällön ja menetelmien sovittamista taloudellisen toiminnan eri alojen olosuhteissa ja vaatimuksissa tapahtuneiden muutosten, tiettyjen väestöryhmien tarpeiden sekä lisääntyneiden asiatiетоjen mukaan;

c) päättämistä muista toimenpiteistä, jotka voivat olla tarpeelliset tämän suosituksen 4—6 kohdissa mainittujen päämäärien saavuttamiseen tähtäävän kansallisen politiikan tehokkuuden kannalta.

### XIV. Kansainvälinen yhteistyö

74. Jäsenvaltioiden tulee olla mahdollisimman läheisessä yhteistyössä ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen ohjelmia suunniteltaessa, laadittaessa ja toteutettaessa, johon yhteistyöhön voivat mahdollisesti osallistua alueellisella ja kansainvälisellä tasolla toimivat hallitusten väliset tai niiden ulkopuolella toimivat järjestöt sekä hallitusten ulkopuolella toimivat kansalliset järjestöt.

75. Tällaiseen yhteistyöhön voi kuulua

a) kahdenkeskisyyteen tai monenkeskisyyteen perustuvan avun antaminen toisille maille ohjelmien suunnittelussa, laatimisessa tai toteuttamisessa;

b) yhteisten tutkimusten ja kokeilujen järjestäminen, jotta voitaisiin parantaa ohjelmien suunnittelun ja toteuttamisen organisaatioita ja tehokkuutta;

c) koulutustilaisuuksien tarjoaminen tai niiden järjestäminen yhdessä niin, että ammatinvalinnanohjauksesta ja ammattikoulutuksesta huolehtivalla henkilöllä olisi tilaisuus hankkia sellaista tietoa, ammattitaitoa ja kokemusta, jota ei ole saatavissa heidän omassa maassaan;

d) ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta koskevien tietojen, myös tutkimus- ja kokeiluohjelmien tuloksia koskevien tietojen, järjestelmällistä vaihtoa asiantuntijakokousten, seminaarien ja opintoryhmien puitteissa sekä vaihtamalla alan julkaisuja;

### XIII. Periodical Reviews

73. Members should periodically review their programmes of vocational guidance and vocational training with a view to—

a) achieving the best use of staff, facilities and media;

b) adjusting the organisation, content and methods of vocational guidance and vocational training in the light of changing conditions and requirements in the various branches of economic activity and the needs of particular groups of the population, as well as in the light of advances in relevant knowledge;

c) determining other action which may be required for the effectiveness of national policies for the furtherance of the goals referred to in Paragraphs 4 to 6 of this Recommendation.

### XIV. International Co-operation

74. Members should co-operate with each other to the fullest extent possible, with the participation, as desired, of governmental and non-governmental regional and international organisations, as well as non-governmental national organisations, in planning, elaborating and implementing programmes of vocational guidance and vocational training.

75. Such co-operation may include—

a) the provision, on a bilateral or multilateral basis, of assistance to other countries in the planning, elaboration or implementation of such programmes;

b) the organisation of joint research and experiments with a view to improving the efficiency and effectiveness of the planning and implementation of programmes;

c) making facilities available or establishing joint facilities to enable persons concerned with vocational guidance and vocational training to acquire knowledge, skill and experience which are not available in their own countries;

d) the systematic exchange of information on vocational guidance and vocational training, including the results of research and experimental programmes, by means of expert meetings, seminars, study groups or exchange of publications;

e) samaan ammattiin sovellettavien ammatikoulutusvaatimusten asteittainen yhdenmukaistaminen tietyn valtioryhmän puitteissa, jotta edistettäisiin ammatillista liikkuvuutta ja pääsyä koulutukseen ulkomailla;

f) ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta koskevan perusaineiston ja -materiaalin, kurssiohjelmat ja toimenkuvaukset mukaan lukien, valmistaminen ja jakaminen, niin että niitä voidaan käyttää valtioryhmässä tai alueella, jossa tarpeet ovat samantapaiset tai jotka pyrkivät yhdenmukaistamaan ammattikoulutustasoa ja ammatinvalinnanohjauksessa noudattamansa menetelmät.

76. Jäsenvaltioiden tulee harkita, olisiko jotakin valtioryhmää tai jotakin aluetta varten perustettava keskus tai osallistuttava yhteisen keskuksen perustamiseen tai toiminnassa pitämiseen, jotta helpotettaisiin kokemusten vaihtoa ja edistettäisiin yhteistyötä ohjelmien kehittämisessä ja metodologisessa tutkimuksessa.

#### *XV. Vaikutus aikaisempiin suosituksiin*

77. 1) Tämä suositus korvaa ammatinvalinnanohjausta koskevan suosituksen, 1949, maatalouden ammattikoulutusta koskevan suosituksen, 1956, ja ammattikoulutusta koskevan suosituksen, 1962.

2) Invalidien työhuoltoa koskeva suositus, 1955, kalastajien ammattikoulutusta koskeva suositus, 1966, nuorison erityisohjelmia koskeva suositus, 1970, ja merenkulkijain ammattikoulutusta koskeva suositus, 1970, ovat edelleen sovellettavissa niiden tarkoittamiin henkilöryhmiin.

**Suositus (n:o 151), joka koskee ulkomaalaisia työntekijöitä**

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 4 päivänä kesäkuuta 1975 60. istuntokautensa,

todeten, että Kansainvälisen työjärjestön peruskirjan johdannossa annetaan Kansainväliselle työjärjestölle tehtäväksi suojella "sellaisen työntekijöiden etuja, jotka työskentelevät muualla kuin omassa maassaan",

e) the progressive harmonisation of vocational training standards for the same occupation within a group of countries with a view to facilitating occupational mobility and access to training abroad;

f) the preparation and dissemination of basic vocational guidance and vocational training material and aids, including curricula and job specifications, with a view to their use in a group of countries or a region with similar requirements or working towards the harmonisation of vocational training levels and of vocational guidance practices.

76. Members should consider establishing or contributing to the joint establishment or operation of centres for a region or group of countries to facilitate exchange of experience and promote co-operation in programme development and methodological research.

#### *XV. Effect on Earlier Recommendations*

77. 1) This Recommendation supersedes the Vocational Guidance Recommendation, 1949, the Vocational Training (Agriculture) Recommendation, 1956, and the Vocational Training Recommendation, 1962.

2) The Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955, the Vocational Training (Fishermen) Recommendation, 1966, the Special Youth Schemes Recommendation, 1970, and the Vocational Training (Seafarers) Recommendation, 1970, remain applicable to the categories of persons covered by their terms.

#### **Recommendation (No. 151) concerning Migrant Workers**

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 Sixtieth Session on 4 June 1975, and

Considering that the Preamble of the Constitution of the International Labour Organisation assigns to it the task of protecting "the interests of workers when employed in countries other than their own", and

palauttaen mieleen muuttuvia työntekijöitä koskevaan sopimukseen ja suositukseen (muutettu) 1949, ja muuttavien työntekijöiden suojelua takapajuisissa maissa ja takapajuisilla alueilla koskevaan suositukseen, 1955, sisältävät määräykset, joissa käsitellään muun muassa siirtolaisuuden valmistelua ja järjestelyä, ulkomaalaisille työntekijöille ja näiden perheille tarjottavia sosiaalipalveluja, varsinkin sellaisia palveluja, joita tarjotaan ennen ulkomaalaisten työntekijöiden lähtöä ja matkan aikana, yhtäläistä kohtelua tietyissä, näissä sopimuksissa ja suosituksissa luetelluissa asioissa sekä ulkomaalaisten työntekijöiden ja näiden perheiden toisessa maassa oleskelun ja omaan maahan paluun säätelyä,

hyväksyttyään muuttavia työntekijöitä koskevan yleissopimuksen (täydennysmääräykset), 1975,

katsoen, että lisämääräykset ovat tarpeen, kun on kysymys yhtäläisistä mahdollisuuksista ja yhtäläisestä kohtelusta sekä siirtolaisia, työllisyyttä ja asumista koskevasta sosiaalipolitiikasta,

päätettyään tiettyjen, ulkomaalaisia työntekijöitä koskevien ehdotusten hyväksymisestä, mikä on viidentenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, ja

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon,

hyväksyy tänä 24 päivänä kesäkuuta 1975 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on "Ulkomaalaisia työntekijöitä koskeva suositus, 1975":

1. Jäsenvaltioiden tulee soveltaa tämän suosituksen määräyksiä työllisyystilanteesta johtuvaa työvoiman kansainvälistä muuttoliikettä koskevan yhdenmukaisen politiikan puitteissa. Tuon politiikan tulee perustua työvoimaa luovuttavan maan ja työvoimaa vastaanottavan maan taloudellisiin ja sosiaalisiin tarpeisiin; siinä on otettava huomioon, ei ainoastaan lyhyen aikavälin työvoimatarpeet ja -varat, vaan myös siirtolaisuuden aiheuttamat pitkäaikaiset sosiaaliset ja taloudelliset seuraukset siirtolaisille sekä kyseisille yhteisöille.

#### *1. Yhtäläiset mahdollisuudet ja yhtäläinen kohtelu*

2. Laillisesti jonkin jäsenvaltion alueella asuvia ulkomaalaisia työntekijöitä ja heidän perheenjäseniään on kohdeltava samalla tavalla

Recalling the provisions contained in the Migration for Employment Convention and Recommendation (Revised), 1949, and in the Protection of Migrant Workers (Underdeveloped Countries) Recommendation, 1955, which deal with such matters as the preparation and organisation of migration, social services to be provided to migrant workers and their families, in particular before their departure and during their journey, equality of treatment as regards a variety of matters which they enumerate, and the regulation of the stay and return of migrant workers and their families, and Having adopted the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975, and

Considering that further standards are desirable as regards equality of opportunity and treatment, social policy in regard to migrants and employment and residence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to migrant workers, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation, adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-five the following Recommendation, which may be cited as the Migrant Workers Recommendation, 1975:

1. Members should apply the provisions of this Recommendation within the framework of a coherent policy on international migration for employment. That policy should be based upon the economic and social needs of both countries of origin and countries of employment; it should take account not only of short-term manpower needs and resources but also of the long-term social and economic consequences of migration for migrants as well as for the communities concerned.

#### *1. Equality of Opportunity and Treatment*

2. Migrant workers and members of their families lawfully within the territory of a Member should enjoy effective equality of



ja tarjottava heille samanlaiset mahdollisuudet kuin kyseisen jäsenvaltion omille kansalaisille, kun on kysymyksessä —

a) ammatinvalinnanohjaus- ja työnvälityspalvelut;

b) pääsy näiden haluamaan ammattikoulutukseen ja työhön tällaiseen koulutukseen tai työhön vaadittavan yksilöllisen soveltuvuuden perusteella, ottaen huomioon työvoimaa vastaanottavassa maassa ja sen ulkopuolella hankittu pätevyys;

c) eteneminen työssä kunkin yksilöllisen luonteen, kokemuksen, kykyjen ja uutteruuden perusteella;

d) irtisanomissuoja, uuden työpaikan, yhteiskunnan toimesta työttömille järjestetyn erityistyön ja uudelleen koulutuksen järjestäminen;

e) samanarvoisesta työstä saman palkan maksaminen;

f) työolosuhteet, työaika, lepoaika, palkalliset vuosilomat, työturvallisuus- ja työterveys-toimenpiteet sekä työn yhteydessä järjestetyt sosiaaliturvatoimenpiteet, sosiaalihuoltomahdollisuudet ja -edut;

g) ammattiyhdistysten jäsenyys, ammattiyhdistysoikeuksien käyttö ja vaalikelpoisuus ammattiyhdistysten ja työelämän suhteita hoitavien elinten toimiin, sellaiset elimet mukautuksen, jotka edustavat yritysten työntekijöitä;

h) täydet jäsenoikeudet kaikessa osuustoiminnassa;

i) elinolot, sisältäen asumisen, sekä sosiaalipalvelujen, koulutus- ja terveydenhuoltomahdollisuuksien suomat etuudet.

3. Kunkin jäsenvaltion tulee taata tämän suosituksen 2 kohdassa esitettyjen periaatteiden soveltaminen kaikessa julkisten viranomaisten valvomassa toiminnassa ja kansallisten olojen ja kansallisen käytännön mukaisin menetelmin edistää tämän suosituksen noudattamista kaikessa muussa toiminnassa.

4. Työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen ja muiden asianomaisten elinten kanssa on ryhdyttävä asianvaatiin toimenpiteisiin

a) yllämainittujen periaatteiden yleisen ymmärtämisen ja hyväksymisen edistämiseksi;

b) sellaisten valitusten tutkimiseksi, joiden mukaan näitä periaatteita ei noudateta, ja sovittelemalla tai muilla sopivilla keinoilla kaiken sellaisen käytännön korjaamiseksi, jonka voidaan katsoa olevan ristiriidassa näiden periaatteiden kanssa.

opportunity and treatment with nationals of the Member concerned in respect of—

a) access to vocational guidance and placement services;

b) access to vocational training and employment of their own choice on the basis of individual suitability for such training or employment, account being taken of qualifications acquired outside the territory of and in the country of employment;

c) advancement in accordance with their individual character, experience, ability and diligence;

d) security of employment, the provision of alternative employment, relief work and retraining;

e) remuneration for work of equal value;

f) conditions of work, including hours of work, rest periods, annual holidays with pay, occupational safety and occupational health measures, as well as social security measures and welfare facilities and benefits provided in connection with employment;

g) membership of trade unions, exercise of trade union rights and eligibility for office in trade unions and in labour-management relations bodies, including bodies representing workers in undertakings;

h) rights of full membership in any form of co-operative;

i) conditions of life, including housing and the benefits of social services and educational and health facilities.

3. Each Member should ensure the application of the principles set forth in Paragraph 2 of this Recommendation in all activities under the control of a public authority and promote its observance in all other activities by methods appropriate to national conditions and practice.

4. Appropriate measures should be taken, with the collaboration of employers' and workers' organisations and other bodies concerned, with a view to—

a) fostering public understanding and acceptance of the above-mentioned principles;

b) examining complaints that these principles are not being observed and securing the correction, by conciliation or other appropriate means, of any practices regarded as in conflict therewith.

5. Kunkin jäsenvaltion on taattava, että sen alueella asumista koskevaa kansallista lainsäädäntöä sovelletaan siten, että näiden periaatteiden perusteella saatujen oikeuksien laillisen soveltamisen ei voida katsoa olevan syynä siihen, että oleskelulupa jätetään uusimatta tai että kyseinen henkilö karkotetaan maasta, ja että tällaisten toimenpiteiden uhka ei estä näiden oikeuksien laillista soveltamista.

6. Jäsenvaltio voi —

a) asettaa työpaikan vapaan valinnan ehdoksi, samalla kun se takaa ulkomaalaisille työntekijöille oikeuden maantieteelliseen liikkuvuuteen, sen, että ulkomaalainen työntekijä on laillisesti asunut ja tehnyt työtä kyseisen jäsenvaltion alueella määrätyn ajan, mikä asumisaikaehto ei kuitenkaan saa olla kahta vuotta pitempi tai, mikäli kyseisen jäsenvaltion lainsäädännössä määrätään alle kahden vuoden pituinen sopimuskausi, asettaa ehdoksi sen, että työntekijän ensimmäisen työsopimuksen aika on kulunut umpeen;

b) kuultuaan asianmukaisesti työnantajien ja työntekijöiden edustavia järjestöjä, antaa kyseisen jäsenvaltion alueen ulkopuolella hankitun ammattipätevyyden tunnustamista, todistukset ja diplomit mukaanlukien, koskevia säännöksiä;

c) rajoittaa pääsyä tiettyihin töihin tai tehtäviin, mikäli tämä kyseisen valtion etujen kannalta on välttämätöntä.

7. 1) Jotta ulkomaalaiset työntekijät ja heidän perheensä pystyisivät työssä ja ammatissa täysin käyttämään hyväkseen oikeuksiaan ja mahdollisuuksiaan, on yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden edustavien järjestöjen kanssa ryhdyttävä välttämättömiin toimenpiteisiin —

a) tietojen antamiseksi ulkomaalaisille työntekijöille, näiden äidinkielellä mikäli mahdollista, tai jos se ei ole mahdollista, kielellä, johon nämä ovat perehtyneitä, ulkomaalaisille työntekijöille työvoimaa vastaanottavan maan lain ja käytännön perusteella kuuluvista oikeuksista tämän suosituksen 2 kohdassa käsitellyissä asioissa;

b) ulkomaalaisten työntekijöiden työvoimaa vastaanottavan maan kielen tai kielten osaamisen edistämiseksi palkallisena työaikana, mikäli mahdollista;

c) ulkomaalaisten työntekijöiden sopeutumisen edistämiseksi yleensä työvoimaa vastaanottavan maan yhteiskuntaan ja ulkomaalaisten työntekijöiden ja heidän perheidensä niiden pyr-

5. Each Member should ensure that national laws and regulations concerning residence in its territory are so applied that the lawful exercise of rights enjoyed in pursuance of these principles cannot be the reason for non-renewal of a residence permit or for expulsion and is not inhibited by the threat of such measures.

6. A Member may—

a) make the free choice of employment, while assuring migrant workers the right to geographical mobility, subject to the conditions that the migrant worker has resided lawfully in its territory for the purpose of employment for a prescribed period not exceeding two years or, if its laws or regulations provide for contracts for a fixed term of less than two years, that the worker has completed his first work contract;

b) after appropriate consultation with the representative organisations of employers and workers, make regulations concerning recognition of occupational qualifications acquired outside its territory, including certificates and diplomas;

c) restrict access to limited categories of employment or functions where this is necessary in the interests of the State.

7. 1) In order to enable migrant workers and their families to take full advantage of their rights and opportunities in employment and occupation, such measures as may be necessary should be taken, in consultation with the representative organisations of employers and workers—

a) to inform them, as far as possible in their mother tongue or, if that is not possible, in a language with which they are familiar, of their rights under national law and practice as regards the matters dealt with in Paragraph 2 of this Recommendation;

b) to advance their knowledge of the language or languages of the country of employment, as far as possible during paid time;

c) generally, to promote their adaptation to the society of the country of employment and to assist and encourage the efforts of migrant workers and their families to preserve

kimysten tukemiseksi ja edistämiseksi, joiden tarkoituksena on säilyttää ulkomaalaisten työntekijöiden kansallinen ja etninen identiteetti ja kulttuurisuhteet maahan, josta he ovat lähtöisin, mukaanlukien lasten mahdollisuus saada äidinkielen opetusta.

2) Mikäli jäsenvaltioiden välillä on tehty työntekijöiden kollektiivista palvelukseenottoa koskevia sopimuksia, jäsenvaltioiden on yhdessä, ennen siirtolaisten lähtöä työvoimaa luovuttavasta maasta, ryhdyttävä välttämättömiin toimenpiteisiin tutustuttaakseen nämä työvoimaa vastaanottavan maan kieleen sekä sen taloudellisiin ja sosiaalisiin oloihin sekä kulttuuriympäristöön.

8. 1) Loukkaamatta toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on taata, että ulkomaalaisten työntekijöiden ja heidän perheidensä maahanmuutto ja palvelukseenotto tapahtuu asiaa koskevan lainsäädännön mukaisesti, on tapauksissa, joissa tätä lainsäädäntöä ei ole noudatettu, tehtävä ratkaisu mahdollisimman pian, jotta ulkomaalainen työntekijä saisi tietää, voidaanko hänen asemansa laillistaa.

2) Ulkomaalaisten työntekijöiden, joiden asema on laillistettu, on saatava mahdollisuus nauttia kaikista oikeuksista, jotka tämän suosituksen 2 kohdan nojalla säädetään sellaisia ulkomaalaisia työntekijöitä koskeviksi, jotka oleskelevat laillisesti jonkin jäsenvaltion alueella.

3) Ulkomaalaisia työntekijöitä, joiden asemaa ei ole laillistettu tai ei ole voitu laillistaa, ja heidän perheitään on kohdeltava samalla tavalla kuin kyseisen maan kansalaisia senhetkiseen ja aikaisempaan työsuhteeseen perustuvien oikeuksien osalta, kun on kysymyksessä palkkaus, sosiaaliturva ja muut etuudet sekä ammattiyhdistyksen jäsenyys ja ammattiyhdistys-oikeuksien käyttö.

4) Mikäli edellisissä alakohdissa mainituista oikeuksista esiintyy erimielisyyttä, työntekijällä tulee olla mahdollisuus joko itse tai edustajansa välityksellä esittää asiansa asianomaiselle elimelle.

5) Mikäli työntekijä tai tämän perhe karkotetaan maasta, nämä eivät ole vastuussa karkotuksesta aiheutuneista kustannuksista.

their national and ethnic identity and their cultural ties with their country of origin, including the possibility for children to be given some knowledge of their mother tongue.

2) Where agreements concerning the collective recruitment of workers have been concluded between Members, they should jointly take the necessary measures before the migrants' departure from their country of origin to introduce them to the language of the country of employment and also to its economic, social and cultural environment.

8. 1) Without prejudice to measures designed to ensure that migrant workers and their families enter national territory and are admitted to employment in conformity with the relevant laws and regulations, a decision should be taken as soon as possible in cases in which these laws and regulations have not been respected so that the migrant worker should know whether his position can be regularised or not.

2) Migrant workers whose position has been regularised should benefit from all rights which, in accordance with Paragraph 2 of this Recommendation, are provided for migrant workers lawfully within the territory of a Member.

3) Migrant workers whose position has not been or could not be regularised should enjoy equality of treatment for themselves and their families in respect of rights arising out of present and past employment as regards remuneration, social security and other benefits as well as regards trade union membership and exercise of trade union rights.

4) In case of dispute about the rights referred to in the preceding subparagraphs, the worker should have the possibility of presenting his case to a competent body, either himself or through a representative.

5) In case of expulsion of the worker or his family, the cost should not be borne by them.

## II. Sosiaalipolitiikka

9. Kunkin jäsenvaltion tulee yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden edustavien jär-

## II. Social Policy

9. Each Member should, in consultation with representative organisations of employers

jestöjen kanssa harjoittaa sellaista kansallisiin oloihin ja kansalliseen käytäntöön soveltuvaa sosiaalipolitiikkaa, joka antaa ulkomaalaisille työntekijöille ja näiden perheille mahdollisuuden samoihin etuuksiin kuin kyseisen maan kansalaisilla on, ottaen samalla huomioon, loukkamatta yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhtäläisen kohtelun periaatetta, sellaiset erikoistarpeet, joita ulkomaalaisilla työntekijöillä saattaa olla, ennen kuin he ovat sopeutuneet työvoimaa vastaanottavan maan yhteiskuntaan.

10. Jotta tämä politiikka vastaisi mahdollisimman suuressa määrin ulkomaalaisten työntekijöiden ja heidän perheidensä todellisia tarpeita, sen tulee erityisesti perustua, ei ainoastaan kyseisen jäsenvaltion alueella vallitsevien olojen, vaan myös kyseisessä työvoimaa luovuttavassa maassa vallitsevien olojen tutkimiseen.

11. Tätä politiikkaa harjoitettaessa on otettava huomioon, että siirtolaisuudesta aiheutuvien sosiaalisten kustannusten on jakauduttava mahdollisimman laajasti ja oikeudenmukaisesti työvoimaa vastaanottavassa maassa ja että erityisesti niiden, jotka hyötyvät eniten ulkomaalaisten työntekijöiden työstä, on vastattava osaltaan myös sosiaalisista kustannuksista.

12. Tämän politiikan toteuttamista on säännöllisesti seurattava ja arvioitava ja tarpeen vaatiessa se on tarkistettava.

#### A. Perheiden yhdistyminen

13. 1) Sekä työvoimaa vastaanottavien maiden että työvoimaa luovuttavien maiden tulee ryhtyä kaikkiin mahdollisiin toimenpiteisiin ulkomaalaisten työntekijöiden perheiden yhdistämisen helpottamiseksi mahdollisimman nopeasti. Näihin toimenpiteisiin tulisi sisältyä tarpeen vaatiessa kansainvälistä lainsäädäntöä sekä kahdenkeskisiä ja monenkeskisiä sopimuksia.

2) Perheiden jälleenyhdistymisen edellytyksenä tulee olla se, että ulkomaalaisella työntekijällä on perheelleen sopiva asunto, joka täyttää työvoimaa vastaanottavan maan kansalaisiin yleensä sovellettavat normit.

14. Kaikkien asianomaisten tahojen, varsinkin työnantajien ja työntekijöiden, edustajien kanssa on neuvoteltava niistä toimenpiteistä joihin on ryhdyttävä perheiden jälleenyhdistämisen helpottamiseksi, ja on näiden kanssa pyrittävä yhteistyöhön mainittujen toimenpiteiden toteuttamiseksi.

and workers, formulate and apply a social policy appropriate to national conditions and practice which enables migrant workers and their families to share in advantages enjoyed by its nationals while taking account, without adversely affecting the principle of equality of opportunity and treatment, of such special needs as they may have until they are adapted to the society of the country of employment.

10. With a view to making the policy as responsive as possible to the real needs of migrant workers and their families, it should be based, in particular, on an examination not only of conditions in the territory of the Member but also of those in the countries of origin of the migrants.

11. The policy should take account of the need to spread the social cost of migration as widely and equitably as possible over the entire collectivity of the country of employment, and in particular over those who profit most from the work of migrants.

12. The policy should be periodically reviewed and evaluated and where necessary revised.

#### A. Reunification of Families

13. 1) All possible measures should be taken both by countries of employment and by countries of origin to facilitate the reunification of families of migrant workers as rapidly as possible. These measures should include, as necessary, national laws or regulations and bilateral and multilateral arrangements.

2) A prerequisite for the reunification of families should be that the worker has, for his family, appropriate accommodation which meets the standards normally applicable to nationals of the country of employment.

14. Representatives of all concerned, and in particular of employers and workers, should be consulted on the measures to be adopted to facilitate the reunification of families and their co-operation sought in giving effect thereto.

15. Tämän suosituksen niissä määräyksissä, jotka koskevat perheiden jälleenyhdistymistä, ulkomaalaisen työntekijän perheeseen kuuluvaksi lasketaan puoliso sekä huollettavat lapset ja vanhemmat.

16. Jotta tämän suosituksen 13 kohdan nojalla mahdollisimman nopeasti helpotettaisiin perheiden jälleenyhdistymistä, kunkin jäsenvaltion on otettava täysin huomioon ulkomaalaisten työntekijöiden ja näiden perheiden tarpeet varsinkin perheasuntojen rakentamista, avustusta näiden asuntojen hankkimiseksi ja asianmukaisten vastaanottopalvelujen kehittämistä koskevassa politiikassaan.

17. Mikäli vähintään vuoden jossakin työvoimaa vastaanottavassa maassa työskennelleen ulkomaalaisen työntekijän perhe ei voi siirtyä asianomaisen ulkomaalaisen työntekijän luo kyseiseen työvoimaa vastaanottavaan maahan —

a) asianomaisella ulkomaalaisella työntekijällä tulee olla oikeus käydä siinä maassa, jossa hänen perheensä asuu, palkallisen vuosilomansa aikana, johon hänellä työvoimaa vastaanottavan maan kansallisen lain ja käytännön nojalla on oikeus, menettämättä hankittuja tai hankittavina olevia oikeuksiaan työvoimaa vastaanottavasta maasta poissaolonsa aikana ja varsinkin sinä aikana menettämättä työpaikkaansa tai oikeutta asua kyseisessä maassa; tai

b) ulkomaalaisen työntekijän perheellä tulee olla oikeus oleskella hänen luonaan kyseissä työvoimaa vastaanottavassa maassa vähintään hänen palkallisen vuosilomansa ajan.

18. On harkittava mahdollisuutta taloudellisen tuen antamiseen ulkomaalaiselle työntekijälle edellisessä pykälässä mainitun matkan aiheuttamiin kustannuksiin tai alennuksen antamiseen normaaleista matkakustannuksista, esimerkiksi järjestämällä ryhmämatkoja.

19. Loukkaamatta ulkomaalaisiin työntekijöihin mahdollisesti sovellettavia edullisempia määräyksiä, sellaisten henkilöiden, joille kansainvälisten, vapaata työvoiman liikkumista koskevien sopimusten perusteella on annettu maahanmuuttolupa, tulee saada nauttia tämän suosituksen 13—18 kohdissa säädetyistä toimenpiteistä.

#### B. Ulkomaalaisten työntekijöiden terveydenhuolto

20. On ryhdyttävä kaikkiin asianvaatimiin toimenpiteisiin, jotta estettäisiin ne erityiset terveysvaarat, joille ulkomaalaiset työntekijät voivat joutua alttiiksi.

15. For the purpose of the provisions of this Recommendation relating to the reunification of families, the family of the migrant worker should include the spouse and dependent children, father and mother.

16. With a view to facilitating the reunification of families as quickly as possible in accordance with Paragraph 13 of this Recommendation, each Member should take full account of the needs of migrant workers and their families in particular in its policy regarding the construction of family housing, assistance in obtaining this housing and the development of appropriate reception services.

17. Where a migrant worker who has been employed for at least one year in a country of employment cannot be joined by his family in that country, he should be entitled—

a) to visit the country of residence of his family during the paid annual holiday to which he is entitled under the national law and practice of the country of employment without losing during the absence from that country any acquired rights or rights in course of acquisition and, particularly, without having his employment terminated or his right to residence in the country of employment withdrawn during that period; or

b) to be visited by his family for a period corresponding at least to the annual holiday with pay to which he is entitled.

18. Consideration should be given to the possibility of giving the migrant worker financial assistance towards the cost of the travel envisaged in the preceding Paragraph or a reduction in the normal cost of transport, for instance by the arrangement of group travel.

19. Without prejudice to more favourable provisions which may be applicable to them, persons admitted in pursuance of international arrangements for free movement of labour should have the benefit of the measures provided for in Paragraphs 13 to 18 of this Recommendation.

#### B. Protection of the Health of Migrant Workers

20. All appropriate measures should be taken to prevent any special health risks to which migrant workers may be exposed.

21. 1) On pyrittävä kaikin mahdollisin tavoin takaamaan se, että ulkomaalaiset työntekijät saavat koulutusta ja opetusta työturvallisuuden ja työterveyden alalla käytännöllisen koulutuksen tai muun työhön valmennuksen yhteydessä, ja mikäli mahdollista, osana tästä koulutuksesta.

2) Sen lisäksi ulkomaalaiselle työntekijälle on annettava palkallisena työaikana ja välittömästi työsuhteen alkamisen jälkeen tämän äidinkielellä tai, jos tämä ei ole mahdollista, kielellä, johon tämä on perehtynyt, riittävästi tietoa lainsäädännön tärkeimmistä kohdista ja työehtosopimusten työntekijöiden suojelua ja onnettomuuksien ehkäisyä koskevista määräyksistä sekä turvallisuusmääräyksistä ja kyseiseen työhön liittyvistä erityismenettelmistä.

22. 1) Työnantajien on ryhdyttävä kaikkiin mahdollisiin toimenpiteisiin, jotta ulkomaalaiset työntekijät täysin ymmärtäisivät työpaikan turvallisuus- ja terveysvaaroja koskevat ohjeet, varoitukset ja merkit.

2) Mikäli muille työntekijöille annettava koulutus tai opetus työmenetelmien puutteellisen tuntemisen, kielivaikkeuksien tai muiden syiden johdosta on ulkomaalaisille työntekijöille riittämätön, on ryhdyttävä erityisiin toimenpiteisiin sen takaamiseksi, että ulkomaalaiset työntekijät ymmärtävät täysin yllämainitut ohjeet, varoitukset ja merkit.

3) Jäsenvaltioiden tulee lailla säätää tässä kohdassa esitettyjen periaatteiden soveltamisesta ja määrätä, että mikäli työnantajat tai muut tässä suhteessa vastuussa olevat henkilöt tai järjestöt eivät noudata tätä lainsäädäntöä, voidaan määrätä hallinnollisia, siviilioikeudellisia ja rikosoikeudellisia rangaistuksia.

### C. Sosiaalipalvelut

23. Tämän suosituksen 2 kohdan määräysten mukaisesti ulkomaalaisilla työntekijöillä ja heidän perheillään tulee samoilla ehdoilla kuin työvoimaa vastaanottavan maan kansalaisilla olla mahdollisuus nauttia sosiaalipalveluista ja käyttää niitä hyväkseen.

24. Sen lisäksi on järjestettävä sosiaalipalveluja, jotka tarjoavat erityisesti seuraavia ulkomaalaisille työntekijöille ja heidän perheilleen tarkoitettuja toimintoja —

21. 1) Every effort should be made to ensure that migrant workers receive training and instruction in occupational safety and occupational hygiene in connection with their practical training or other work preparation and, as far as possible, as part thereof.

2) In addition, a migrant worker should, during paid working hours and immediately after beginning his employment, be provided with sufficient information in his mother tongue or, if that is not possible, in a language with which he is familiar, on the essential elements of laws and regulations and on provisions of collective agreements concerning the protection of workers and the prevention of accidents as well as on safety regulations and procedures particular to the nature of the work.

22. 1) Employers should take all possible measures so that migrant workers may fully understand instructions, warnings, symbols and other signs relating to safety and health hazards at work.

2) Where, on account of the migrant workers' lack of familiarity with processes, language difficulties or other reasons, the training or instruction given to other workers is inadequate for them, special measures which ensure their full understanding should be taken.

3) Members should have laws or regulations applying the principles set out in this Paragraph and provide that where employers or other persons or organisations having responsibility in this regard fail to observe such laws or regulations, administrative, civil and penal sanctions might be imposed.

### C. Social Services

23. In accordance with the provisions of Paragraph 2 of this Recommendation, migrant workers and their families should benefit from the activities of social services and have access thereto under the same conditions as nationals of the country of employment.

24. In addition, social services should be provided which perform, in particular, the following functions in relation to migrant workers and their families—



a) kaiken mahdollisen avun antaminen ulkomaalaisille työntekijöille ja heidän perheilleen työvoimaa vastaanottavan maan taloudellisiin ja sosiaalisiin oloihin sekä kulttuuriympäristöön sopeutumisessa;

b) ulkomaalaisten työntekijöiden ja heidän perheidensä auttaminen saamaan tietoja ja neuvoja asianomaisilta elimiltä esimerkiksi järjestämällä tulkkaus- ja käännöspalveluja, noudattamaan hallinnollisia määräyksiä ja muita muodollisuuksia ja käyttämään täysin hyväkseen mahdollisuuksia, joita on tarjolla sellaisilla aloilla kuin koulutus, ammattikoulutus ja kielenopeutus, terveystalvelut sekä sosiaaliturva, asuminen, kuljetukset ja vapaa-ajan toiminta; tällöin edellytetään että ulkomaalaisilla työntekijöillä ja heidän perheillään tulee mahdollisuuksien mukaan olla oikeus käyttää työvoimaa vastaanottavan maan julkisten viranomaisten kanssa omaa kieltään tai kieltä, johon he ovat perehtyneet, erityisesti kun on kysymys lainopillisesta avusta ja oikeusmenettelyistä;

c) sellaisten viranomaisten ja elinten auttaminen, joilla on ulkomaalaisten työntekijöiden ja näiden perheiden elin- ja työoloihin liittyviä tehtäviä, selvittämään ulkomaalaisten työntekijöiden tarpeet ja tukemaan ulkomaalaisia työntekijöitä työvoimaa vastaanottavan maan oloihin sopeutumisessa;

d) ulkomaalaisille työntekijöille tarkoitettujen sosiaalipolittisten toimenpiteiden luomista, toteuttamista ja arviointia koskevien tietojen ja, mikäli aiheellista, neuvojen antaminen asianomaisille viranomaisille;

e) ulkomaalaisten työntekijöiden asemaa ja ongelmia koskevien tietojen antaminen ulkomaalaisten työntekijöiden työtovereille ja esimiehille.

25. 1) Tämän suosituksen 24 kohdassa mainittuja sosiaalipalveluja voivat kansallisten olojen ja kansallisen käytännön mukaan järjestää julkiset viranomaiset tai yleishyödylliset järjestöt ja elimet, tai molemmat yhdessä. Julkisilla viranomaisilla tulee olla kokonaisvastuu siitä, että ulkomaalaisilla työntekijöillä ja näiden perheillä on käytettävissään näitä sosiaalipalveluja.

2) On täysin käytettävä hyväkseen niitä palveluja, joita järjestävät tai voivat järjestää viranomaiset, järjestöt ja elimet, jotka palvelevat työvoimaa vastaanottavan maan kansalaisia, työnantajien ja työntekijöiden järjestöt mukaan lukien.

a) giving migrant workers and their families every assistance in adapting to the economic, social and cultural environment of the country of employment;

b) helping migrant workers and their families to obtain information and advice from appropriate bodies, for instance by providing interpretation and translation services; to comply with administrative and other formalities; and to make full use of services and facilities provided in such fields as education, vocational training and language training, health services and social security, housing, transport and recreation: Provided that migrant workers and their families should as far as possible have the right to communicate with public authorities in the country of employment in their own language or in a language with which they are familiar, particularly in the context of legal assistance and court proceedings;

c) assisting authorities and bodies with responsibilities relating to the conditions of life and work of migrant workers and their families in identifying their needs and in adapting thereto;

d) giving the competent authorities information and, as appropriate, advice regarding the formulation, implementation and evaluation of social policy with respect to migrant workers;

e) providing information for fellow workers and foremen and supervisors about the situation and the problems of migrant workers.

25. 1) The social services referred to in Paragraph 24 of this Recommendation may be provided, as appropriate to national conditions and practice, by public authorities, by approved non-profit-making organisations or bodies, or by a combination of both. The public authorities should have the over-all responsibility of ensuring that these social services are at the disposal of migrant workers and their families.

2) Full use should be made of services which are or can be provided by authorities, organisations and bodies serving the nationals of the country of employment, including employers' and workers' organisations.

26. Kunkin jäsenvaltion on ryhdyttävä välttämättömiin toimenpiteisiin taatakseen, että tämän suosituksen 24 kohdassa mainittuihin sosiaalipalveluihin on riittävästi voimavaroja ja sopivalla tavalla koulutettua henkilökuntaa.

27. Kunkin jäsenvaltion tulee edistää eri sosiaalipalvelumuotojen välistä yhteistyötä ja koordinaatiota alueellaan ja mahdollisuuksien mukaan näitä palveluja järjestävien viranomaisten yhteistyötä ja koordinaatiota muiden maiden vastaavien viranomaisten kanssa, kuitenkin siten, että tämä yhteistyö ja koordinaatio ei vapauta valtioita näiden velvollisuuksista tällä alalla.

28. Kunkin jäsenvaltion tulee valtakunnallisella, alueellisella tai paikallisella tasolla tai tarpeen vaatiessa sellaisella taloudellisen toiminnan alalla, joka työllistää huomattavia määriä ulkomaalaisia työntekijöitä, järjestää säännöllisesti kokouksia tiedon ja kokemusten vaihtamiseksi sekä tukea tällaisten kokousten järjestämistä. Huomiota on myös kiinnitettävä tiedon ja kokemusten vaihtoon muiden työvoimaa vastaanottavien maiden sekä työvoimaa luovuttavien maiden kanssa.

29. Kaikkien asianomaisten, varsinkin työntekijöiden ja työnantajien, edustajien kanssa on neuvoteltava kysymyksessä olevien sosiaalipalvelujen järjestämisestä ja pyrittävä yhteistyöhön näiden kanssa mainittujen päämäärien saavuttamiseksi.

### III. Työ ja oleskeluoikeus

30. Muuttavia työntekijöitä koskevan suosituksen (muutettu), 1949, 18 kohdan sen määräyksen mukaisesti, jossa säädetään, että jäsenvaltioiden tulee mahdollisuuksien mukaan pidättäytyä poistamasta varojen puutteen tai työllisyysilanteen perusteella alueeltaan maassa laillisesti oleskeleva ulkomaalainen työntekijä, ulkomaalaisen työntekijän työpaikan menettäminen sinänsä ei saa merkitä sitä, että hän menettää oleskeluoikeutensa.

31. Työpaikkansa menettäneelle siirtolaiselle on annettava uuden työpaikan hankkimiseen riittävästi aikaa, ainakin yhtä pitkä aika kuin se, jolta hän on oikeutettu saamaan työttömyysavustusta; oleskeluoikeutta on pidennettävä vastaavasti.

26. Each Member should take such measures as may be necessary to ensure that sufficient resources and adequately trained staff are available for the social services referred to in Paragraph 24 of this Recommendation.

27. Each Member should promote co-operation and co-ordination between different social services on its territory and, as appropriate, between these services and corresponding services in other countries, without, however, this co-operation and co-ordination relieving the States of their responsibilities in this field.

28. Each Member should organise and encourage the organisation, at the national, regional or local level, or as appropriate in a branch of economic activity employing substantial numbers of migrant workers, of periodic meetings for the exchange of information and experience. Consideration should also be given to the exchange of information and experience with other countries of employment as well as with the countries of origin of migrant workers.

29. Representatives of all concerned and in particular of employers and workers should be consulted on the organisation of the social services in question and their co-operation sought in achieving the purposes aimed at.

### III. Employment and Residence

30. In pursuance of the provision of Paragraph 18 of the Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949, that Members should, as far as possible, refrain from removing from their territory, on account of lack of means or the state of the employment market, a migrant worker regularly admitted thereto, the loss by such migrant worker of his employment should not in itself imply the withdrawal of his authorisation of residence.

31. A migrant who has lost his employment should be allowed sufficient time to find alternative employment, at least for a period corresponding to that during which he may be entitled to unemployment benefit; the authorisation of residence should be extended accordingly.

32. 1) Ulkomaalaiselle työntekijälle, joka on käyttävissään olevin keinoin tehnyt vetoomuksen työsuhteensa irtisanomista vastaan, on annettava riittävästi aikaa lopullisen päätöksen saamiseen asiasta.

2) Jos todetaan, että työsuhteen irtisanomisen ei ollut oikeutettua, ulkomaalaisella työntekijällä tulee samoin ehdoin kuin kyseisen maan kansalaisilla olla oikeus saada takaisin työpaikkansa sekä korvausta sellaisesta palkan tai muun maksun menetyksestä, joka aiheutuu epäoikeutetusta irtisanomisesta, tai mahdollisuus saada uusi työpaikka, johon liittyy oikeus vahingonkorvaukseen. Jos hänelle ei anneta takaisin hänen entistä työpaikkaansa, hänelle tulee antaa riittävästi aikaa uuden työpaikan hankkimiseen.

33. Ulkomaalaisella työntekijällä, joka on saanut karkotusmääräyksen, tulee kansallisessa lainsäädännössä esitettyjen ehtojen mukaisesti olla oikeus vedota johonkin hallinnolliseen tai oikeudelliseen elimeen. Tämän vetoomuksen tulee, elleivät kansalliseen turvallisuuteen ja yleiseen järjestykseen liittyvät seikat perustellusti toisin vaadi, pysäyttää karkotusmääräyksen toimeenpaneminen. Ulkomaalaisella työntekijällä tulee olla sama oikeus lainopillisen avun saamiseen kuin kyseisen maan kansalaisilla, ja hänellä tulee olla mahdollisuus käyttää apunaan tulkkia.

34. 1) Ulkomaalaisella työntekijällä, joka lähtee työvoimaa vastaanottavasta maasta, tulee, riippumatta hänen kyseisessä maassa oleskelunsa laillisuudesta, olla oikeus —

a) saada palkkaa suorittamastaan työstä, tavallisesti maksettavat erorahat mukaanlukien;

b) saada korvausta kärsimästään työtapaturmasta;

c) kansallisen käytännön mukaisesti —

i) saada korvausta pitämättä jääneestä lomasta, johon hän on oikeutettu;

ii) saada korvausta sosiaaliturvamaksuista, jotka eivät ole aiheuttaneet eivätkä tule aiheuttamaan kansalliseen lainsäädäntöön tai kansainvälisiin sopimuksiin perustuvia oikeuksia, edellyttäen, että mikäli sosiaaliturvamaksut eivät oikeuta avustukseen, on tehtävä kaikki mahdollinen kahdenkeskisten tai monenkeskisten sopimusten solmimiseksi, jotta suojeltaisiin siirto-alaisten oikeuksia.

32. 1) A migrant worker who has lodged an appeal against the termination of his employment, under such procedures as may be available, should be allowed sufficient time to obtain a final decision thereon.

2) If it is established that the termination of employment was not justified, the migrant worker should be entitled, on the same terms as national workers, to reinstatement, to compensation for loss of wages or of other payment which results from unjustified termination, or to access to a new job with a right to indemnification. If he is not reinstated, he should be allowed sufficient time to find alternative employment.

33. A migrant worker who is the object of an expulsion order should have a right of appeal before an administrative or judicial instance, according to conditions laid down in national laws or regulations. This appeal should stay the execution of the expulsion order, subject to the duly substantiated requirements of national security or public order. The migrant worker should have the same right to legal assistance as national workers and have the possibility of being assisted by an interpreter.

34. 1) A migrant worker who leaves the country of employment should be entitled, irrespective of the legality of his stay therein—

a) to any outstanding remuneration for work performed, including severance payments normally due;

b) to benefits which may be due in respect of any employment injury suffered;

c) in accordance with national practice—

i) to compensation in lieu of any holiday entitlement acquired but not used;

ii) to reimbursement of any social security contributions which have not given and will not give rise to rights under national laws or regulations or international arrangements: Provided that where social security contributions do not permit entitlement to benefits, every effort should be made with a view to the conclusion of bilateral or multilateral agreements to protect the rights of migrants.

2) Mikäli erimielisyyttä esiintyy tämän kohdan 1 alakohdassa tarkoitetuista oikeuksista, muuttavalla työntekijällä tulee olla mahdollisuus etujensa hoitamiseen asianomaisessa elimessä ja hänellä tulee olla sama oikeus lainopillisen avun saamiseen kuin kyseisen maan kansalaisilla.

2) Where any claim covered in subparagraph 1) of this Paragraph is in dispute, the worker should be able to have his interests represented before the competent body and enjoy equal treatment with national workers as regards legal assistance.

---

