

**Hallituksen esitys Eduskunnalle vuonna 1974 pidetyn 59.
Kansainvälisen työkonferenssin eräiden päätösten johdosta.**

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on kesäkuussa 1974 pidetyssä yleiskokouksessaan, 59. Kansainvälisessä työkonferenssissa, hyväksynyt kaksi yleissopimusta niihin liittyvine suositukseen. Yleissopimuksista toinen (n:o 139) koskee työnteon yhteydessä syöpää synnyttävistä aineista ja tekijöistä aiheutuvien vaarojen torjuntaa ja valvontaa ja toinen (n:o 140) taloudellisesti tuettua opintovapaata. Suositukset (n:o 147 ja 148) liittyvät vastaavasti asianomaiseen yleissopimukseen.

Syöpää synnyttäviä aineita koskevan yleissopimuksen vaatimukset täyttyvät hyvin Suomen voimassa olevassa työlainsäädännössä. Tämän vuoksi ehdotetaan, että tämä yleissopimus hyväksytään. Samalla siihen liittyvä suositus saatetaan eduskunnan tiedoksi.

Taloudellisesti tuettua opintovapaata koskevan yleissopimuksen velvoitteita ei Suomen voimassa oleva lainsäädäntö sisällä. Eräitä yleissopimuksen periaatteita on omaksuttu keskeisten työmarkkinajärjestöjen välillä solmituissa koulutussopimuksissa, joiden sisältö ja sovellutuskenttä kuitenkin on suppeampi kuin yleissopimus edellyttäisi ja jotka nytemmin on osin irtisanottu. Koska yleissopimuksen ratifiointia tältä pohjalta 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 jäsenvaltiossa.

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) päättävä elin on Kansainvälinen työkonferenssi, jonka kokoukset pidetään vähintään kerran vuodessa. Järjestön perussäännön 19 artiklan mukaan työkonferenssissa käsiteltävänä olevat asiat voidaan hyväksyä kahdella tavalla. Konferenssin päätös voi sisältää joko ehdotuksen kansainväliseksi yleissopimukseksi, joka on tarkoitettu ratifioitavaksi jäsenvaltioissa, tai suosituksen, joka on otettava huomioon jäsenvaltioiden lainsäädäntötyössä taikka muulla tavalla, 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 päättymisestä saattaa konferenssissa hyväksynyt yleissopimukset ja suositukset lakiasäätävän elimen (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 sekä muista toimenpiteistä. 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 selostettu menettely koskee myös suosituksia sillä lisäyksellä, että selvitys on niin ikään annettava sellaisista suositusten tarkistuksista, jotka on havaittu tai jotka voidaan havaita välttämättömiksi ennen kuin ne voidaan hyväksyä tai niitä soveltaa.

2. Vuonna 1974 pidetyn 59. Kansainvälisen työkonferenssin päätökset.

Genevessä kesäkuun 5—24 päivänä 1974 pidetyssä 59. Kansainvälisen työkonferens-

sin kokouksessa Suomea edusti järjestön perussäännössä edellytetty hallituksen, työnantajien ja työntekijöiden edustajien muodostama valtuuskunta. Konferenssi hyväksyi kaksi yleissopimusta ja kaksi suositusta. Yleissopimuksista toinen (n:o 139) koskee työnteon yhteydessä syöpää synnyttävistä aineista ja tekijöistä aiheutuvien vaarojen torjuntaa ja valvontaa ja toinen (n:o 140) taloudellisesti tuettua opintovapaata. Hyväksytyistä suosituksista toinen (n:o 147) liittyy edelliseen ja toinen (n:o 148) jälkimmäiseen yleissopimukseen.

Käsiteltävien yleissopimusten ja suositusten englanninkieliset alkuperäistekstit sekä suomenkieliset käännökset ovat tämän esityksen liitteinä 1—4. Sopimusten ja suositusten ranskan- ja suomenkieliset alkuperäistekstit samoin kuin niiden ruotsinkielelle käännetty teksti ovat ruotsinkielisen esityksen vastaavissa liitteissä.

2.1. Yleissopimus (n:o 139), joka koskee työnteon yhteydessä syöpää synnyttävistä aineista ja tekijöistä aiheutuvien vaarojen torjuntaa ja valvontaa, sekä samaa asiaa koskeva suositus (n:o 147).

2.1.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö.

Yleissopimuksen mukaan jäsenvaltion tulee määrääjain määrittellä sellaiset syöpää synnyttävät aineet, joille altistaminen työnteon yhteydessä on kiellettyä tai saatettava erityisen luvan tai valvonnan alaiseksi. Tästä saadaan poiketa ainoastaan yksittäistapauksissa myönnettävän luvan nojalla, jossa on määriteltävä luvan myöntämisen ehdot. Aineita ja tekijöitä määriteltäessä on otettava huomioon Kansainvälisen työjärjestön ja muiden asiantuntijaelinten antamat ohjeet ja tiedot.

Jäsenvaltioiden tulee kaikin tavoin pyrkiä siihen, että syöpää synnyttävät aineet, joille työntekijät saattavat työssään joutua alttiiksi, korvataan syöpää synnyttämättömillä tai vähemmän vaarallisilla aineilla. Syöpää synnyttävillä aineilla altistettujen työntekijöiden lukumäärä, altistuksen kesto ja määrä on rajoitettava mahdollisimman vähäiseksi. Edelleen tulee kunkin jäsenvaltion antaa määräyksiä niistä toimenpiteistä, joihin on ryhdyttävä työntekijöiden suojelemiseksi syöpää synnyttävien aineiden ja tekijöiden vaaroilta. Eri maiden tulee myös luoda asianmukainen tietojen rekisteröintijärjestelmä.

Niille työntekijöille, jotka ovat olleet, ovat tai todennäköisesti tulevat olemaan altistettuina syöpää synnyttävillä aineilla ja tekijöillä, on annettava kaikki saatavissa olevat tiedot kysymyksen tulevista vaaroista ja varotoimenpiteistä. Työntekijöille on suoritettava työssäolokauden aikana ja sen päätyttyä sellaiset lääkärintarkastukset, biologiset tai muunlaiset kokeet, jotka ovat tarpeen altistuksen arvioimiseksi ja työntekijöiden terveydentilan valvomiseksi.

Sopimusten määräysten toimeenpaneminen tulee tapahtua lainsäädännön avulla tai muuta maan käytännön ja olosuhteiden mukaista menettelyä käyttäen sekä yhteistyössä edustavimpien työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa. Edelleen tulee maassa vallitsevan käytännön mukaisesti määrätä ne henkilöt tai elimet, jotka ovat vastuussa yleissopimuksen määräysten noudattamisesta sekä perustaa tarkastuselin valvomaan yleissopimuksen soveltamista tai muulla tavoin varmistua asianmukaisen tarkastuksen suorittamisesta.

Suosituksen tarkoituksena on täydentää niitä periaatteita, jotka sisältyvät vastaavaan yleissopimukseen. Suositus sisältää muun muassa torjuntatoimenpiteitä, työntekijöiden terveyden tarkkailua sekä tiedottamista ja opastamista koskevat osat.

Asianomaisten viranomaisten tulisi määrätä, mihin toimenpiteisiin on ryhdyttävä työntekijöiden suojelemiseksi. Työnantajien tulisi pyrkiä käyttämään sellaisia työprosesseja, jotka eivät aiheuta syöpää synnyttävien aineiden muodostumista eivätkä varsinkaan niiden pääsyä työympäristöön. Jollei näiden aineiden täydellinen poistaminen ole mahdollista, tulisi työnantajien, työntekijöiden ja asiantuntijoiden keskinäisillä neuvotteluilla pyrkiä siihen, että altistuminen rajoitetaan mahdollisimman vähäiseksi. Kyseessä olevien aineiden kuljetuksissa olisi ryhdyttävä kaikkiin mahdollisiin toimenpiteisiin aineiden vuotamisen ja ympäristön saastuttamisen estämiseksi.

Torjuntaa silmällä pitäen viranomaisten tulisi määrääjain määrittellä, mitkä aineet tai menetelmät ovat kiellettyjä ja mitkä luvan- tai valvonnanvaraisia. Vastaavaan sopimukseen liittyen on suosituksessa täsmennetty niitä ehtoja, joilla luvanvaraisen aineen käyttö yksittäistapauksissa voidaan sallia.

Työntekijöille järjestettävien määräaikaistarkastusten ja muiden tarpeellisten kokeiden ja tutkimusten tulisi olla maksuttomia ja tapahtua työaikana. Viranomaisten tulisi työnantajien ja

työntekijöiden edustajien kanssa ylläpitää altistusrekistereitä ja huolehtia tarpeellisen tiedottamisen vaihtamisesta.

Viranomaisten olisi edistettävä työperäistä syöpää koskevaa epidemiologista tutkimusta sekä kerättävä ja jaettava yhteistoiminnassa kansainvälisten järjestöjen kanssa työperäistä syöpää koskevaa tietoutta. Eri aineiden ja työntekijöiden syöpää aiheuttavuuden aste olisi pyrittävä määrittelemään. Jokaisen syöpää aiheuttavan aineen osalta tulisi työnantajan huolehtia siitä, että työpaikalla on sitä koskeva asianmukainen ilmoitus. Suosituksen määräyksiä sovellettaessa viranomaisten tulisi kuulla työnantajien ja työntekijöiden edustavimpia järjestöjä.

2.1.2. Yleissopimuksen ja suosituksen suhde Suomen nykyiseen lainsäädäntöön.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö asetti 11 päivänä marraskuuta 1974 työryhmän selvittämään, mitä lainsäädännöllisiä tai muita toimenpiteitä sopimuksen ratifiointi edellyttäisi. Työryhmässä olivat edustettuina työsuojelu- ja terveydenhuoltoviranomaiset, Työterveyslaitos sekä edustavimmat työnantaja- ja työntekijäjärjestöt. Yksimielisessä mietinnössään työryhmä on todennut, että Suomen voimassa oleva työsuojelulainsäädäntö täyttää sopimuksen edellyttämät lainsäädännölliset vaatimukset. Sopimusta vastaavia säännöksiä sisältyy erityisesti työturvallisuuslain (299/58) 9, 15, 16, 17, 34 ja 44 §:ään.

Työturvallisuuslain 9 §:ssä on yleinen säännös työnantajan velvollisuudesta ottaa huomioon kaikki, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon ja hänen muihin edellytyksiinsä katsoen kohtuudella on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen. Lain 15, 16 ja 17 §:ssä on tarkempia säännöksiä työntekijän suojelemisesta muun muassa säteilyn, pölyn ja terveydelle vaarallisen aineen aiheuttamalta haitalta, minä lisäksi 34 §:ssä on sopimuksen kannalta riittävänä pidettävä säännös työntekijälle annettavasta opetuksesta ja koulutuksesta. Lain 44 §:ään sisältyvää terveystarkastusvelvoitetta on myös pidettävä sopimuksen hyväksymisen kannalta riittävänä perussäännöksenä.

Sopimuksen edellyttämät tiedot syöpää synnyttävistä vaarallisista aineista ja näille aineille

altistetuista työntekijöistä voidaan jo nykyisin hankkia lähinnä työsuojelun valvonnasta annetun lain (131/73) 4 ja 23 §:n mukaisin valtuuksin työsuojeluviranomaisten toimesta. Tämän lain 15 ja 16 §:n nojalla työsuojeluviranomainen voi myös sopimuksen edellyttämällä tavalla kieltää työssä käyttämästä ainetta tai menetelmää, joka aiheuttaa vaaraa terveydelle. Jotta erityisesti syöpävaaran kannalta tarpeellinen työsuojeluvalvonta käytännössä saataisiin käyntiin sopimuksen hengen mukaisesti sekä päällekkäisiä tai ristiriitaisia toimenpiteitä välttämällä, valtioneuvosto on tähän ratifiointia puoltavaan esitykseen liittyen työturvallisuuslain nojalla antanut 11 päivänä joulukuuta 1975 päätöksen työturvallisuuslain soveltamisesta syöpää aiheuttaviin aineisiin ja menetelmiin. Tähän päätökseen sisältyy määräyksiä valvonnan kannalta tarpeellisten tietojen keräämisestä, syöpää aiheuttavien aineiden ja menetelmien luetteloinnista ja niiden käytön luvanvaraisuudesta, työntekijöiden tarpeellisesta opetuksesta, altistuksen vähentämisestä sekä terveystarkastuksista.

Edellä mainittu valtioneuvoston päätös vastaa varsin pitkälle myös suosituksen periaatteita. Osittain suositus kuitenkin sisältää tavoitteita, joiden saavuttaminen on lähinnä työsuojeluviranomaisten erityistoimenpiteiden varassa. Hallituksen tarkoituksena on suunnata näitä toimenpiteitä niin, että myös suositus mahdollisimman suurella määrällä toteutuu.

2.1.3. Lausunnot.

Käsiteltävänä olevasta yleissopimuksesta on pyydetty Suomen Työnantajain Keskusliiton, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön, Liiketyöntekijöiden Keskusliiton ja Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliiton lausunnot. Lausunnoissaan työmarkkinajärjestöt ovat katsoeet, että yleissopimus voidaan ratifioida. Asiaa on käsitelty myös Suomen ILO-neuvottelukunnassa, joka niin ikään on asettunut ratifiointiin kannalle edellyttäen, että tarvittavat täydentävät määräykset annetaan. Lausunnoissaan neuvottelukunta on erityisesti korostanut sopimuksen 1 artiklaan sisältyvää kehoitusta ottaa huomioon soveltamismääräyksiä laadittaessa Kansainvälisen työtoimiston ja muiden kansainvälisten asiantuntijaelinten ohjeet ja tiedot.

2.2. *Yleissopimus (n:o 140), joka koskee taloudellisesti tuettua opintovapaata, sekä samaa asiaa koskeva suositus (n:o 148).*

2.2.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö.

Yleissopimuksen mukaan taloudellisesti tuetulla opintovapaalla tarkoitetaan työntekijälle opintotarkoituksiin määrätyn pituiseksi ajaksi työaikana myönnettyä vapaata, jonka aikana työntekijällä on oikeus saada riittävää taloudellista tukea. Sopimuksessa tarkoitettua vapaata tulisi voida käyttää muihinkin kuin ammatillisiin jatko- tai täydennysopintoihin, lähinnä yleissivistävään opiskeluun ja ammattiyhdistyskoulutukseen. Jäsenvaltion tulisi suunnitella ja harjoittaa sellaista politiikkaa, jonka tarkoituksena on edistää opintovapaan myöntämistä. Toimenpiteitä suunnattaessa ja mitoitettaessa on otettava huomioon maan eri toimialojen kehitysaste ja erityistarpeet. Samalla ne on yhteensovitettava yleiseen työllisyys-, opetus- ja koulutus- sekä työaikapolitiikkaan. Taloudellisesti tuetun opintovapaan myöntäminen voidaan toteuttaa kansallisella lainsäädännöllä, työehtosopimuksilla, välitystuomiolla tai muulla kansallisen käytännön mukaisella tavalla. Julkisten viranomaisten, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sekä opetusta ja koulutusta antavien laitosten tulee osallistua opintovapaajärjestelmän suunnitteluun ja toteuttamiseen. Sopimus jättää jäsenvaltioiden ratkaistavaksi sen, kuka tai ketkä viime kädessä rahoittavat opintovapaan. Opintovapaan myöntämisehdot voivat vaihdella opintojen laadusta riippuen.

Eräiden sellaisten työntekijäryhmien, joiden arvioidaan olevan tavanomaisten järjestelmien tavoittamattomissa, kuten pienyritysten työntekijöiden ja maataloustyöntekijöiden osalta edellytetään erityistoimenpiteitä, jotta myös näille työntekijöille turvattaisiin sopimuksessa tarkoitettuja etuisuuksia. Järjestelyillä tulee myös toisaalta taata se, että opintovapaa-aika rinnastetaan työaikaan määrättäessä niitä etuisuuksia, jotka työntekijälle työsuhteen perusteella kuuluvat. Sopimuksen mukaan ei työntekijän oikeutta opintovapaaseen saa rajoittaa rodun, ihonvärin, sukupuolen tai muulla sellaisella perusteella.

Suositus täydentää edellä selostettua yleissopimusta ja sisältää yksityiskohtaisempia määräyksiä opintovapaajärjestelmän toteuttamisesta. Taloudellisesti tuetun opintovapaan tavoitteet on määritelty samalla tavalla kuin sopimuksesakin. Suosituksessa todetaan lisäksi, ettei nyt

tarkoitettulla opintovapaalla ole tarkoitus korvata peruskoulutusta.

Järjestelmän toteuttamiseksi suositellaan, että laadittavien suunnitelmien pohjalta olisi arvioitava työntekijöiden sellaisen koulutuksen tarve, joka voidaan tyydyttää palkallisen opintovapaajärjestelmän avulla. Järjestelmää kehitettäessä tulisi käyttää hyväksi kaikkia koulutusmahdollisuuksia sekä luoda sellaisia uusia koulutusmuotoja, jotka palvelevat opintovapaajärjestelmän puitteissa annettavaa koulutusta. Työntekijöitä tulisi opastaa käyttämään hyväkseen heille tarjolla olevia koulutusmahdollisuuksia sekä kehittää työnantajien halukkuutta myöntää työntekijöilleen opintovapaata. Mahdollisuuksista saada nyt tarkoitettua opintovapaata tulisi riittävästi tiedottaa sekä järjestää sitä koskevaa neuvontaa. Annettavan koulutuksen laadusta olisi myös riittävässä määrin huolehdittava. Rahoitukseen voisivat osallistua työnantajat, julkiset viranomaiset ja oppilaitokset sekä työnantajien ja työntekijöiden järjestöt.

Työntekijöiden tulisi itse saada määrätä, mihin koulutusohjelmiin he osallistuisivat. Ammattiyhdistyskoulutuksen osalta työntekijöiden järjestöt olisivat vastuussa koulutettavien valinnasta ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen olisi sovittava siitä, millä tavalla vapaata myönnetään. Ammattiyhdistyskoulutuksen suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaisivat etupäässä työntekijäjärjestöt.

Etusija koulutuksessa olisi annettava niille työntekijöille tai ammattialoille, joilla koulutustarve on erityisen pakottava. Taloudellisten etuisuuksien tulisi olla sellaiset, että ansio-
taso säilyy.

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

Ruotsissa on kuluvan vuoden alussa tullut voimaan erityinen opintovapaata koskeva laki, joka pääpiirteissään noudattaa samoja periaatteita kuin esillä oleva yleissopimus. Suomen voimassa olevaan lainsäädäntöön ei sitä vastoin sisälly säännöksiä, joita voitaisiin pitää osoituksena opintovapaajärjestelmän osittaisestakaan omaksumisesta lainsäädäntötasolla.

Eräiden keskeisten työmarkkinajärjestöjen välillä on aikaisemmin solmittu koulutusta koskevia yleissopimuksia, jotka nyttemmin on osin irtisanottu. Näiden sopimusten mukaan työnantaja tietyin edellytyksin korvaa työntekijälle

koulutuksesta aiheutuvan ansionmenetyksen ja suoranaiset kustannukset. Koulutus ei sopimusten mukaan myöskään saa johtaa eläke- tai vuosilomaetuuksien vähenemiseen.

Mahdollisuudet esillä olevan yleissopimuksen ratifioimiseen riippuvat siitä, missä määrin työehtosopimuskäytäntömme voidaan katsoa riittäväksi ilmaukseksi opintovapaasopimuksessa tarkoitettujen periaatteiden laajapohjaisesta hyväksymisestä ja toteuttamisesta. Edellä olevasta selostuksesta käy ilmi, että sopimuksessa on lopullisena tavoitteena opintovapaajärjestelmälle asetettu varsin ankarat vaatimukset. Monessa suhteessa on yleissopimuksessa kysymys velvoitteista, joita ei yksinomaan työehtosopimuksin voida tarkoituksenmukaisesti täyttää ja jotka toteutuakseen edellyttävät selväpiirteisen kokonaisuohjelman olemassaoloa. Tässä tilanteessa ei hallituksen käsityksen mukaan vielä ole edellytyksiä opintovapaata koskevan yleissopimuksen ratifioimiselle. Hallituksen pyrkimyksenä on kuitenkin aikuiskasvatuksen kehittämistavoitteisiin liittyen poistaa esteet sopimuksen ratifioinnin tieltä. Tässä tarkoituksessa onkin asetettu komitea, jonka on määrä saada työnsä päätökseen 31 päivään joulukuuta 1977 mennessä.

Opintovapaata koskeva suositus on varsin yksityiskohtainen, minkä vuoksi Suomessa val-

itsevan käytännön ja suosituksen eroavuudet ovat vielä merkittävämmät kuin sopimuksen osalta. Hallituksen käsityksen mukaan suositus kuitenkin sisältää periaatteita, joiden toteuttamiseen tulee pyrkiä tulevassa lainsäädäntötyössä.

2.2.3. Lausunnot.

Käsiteltävänä olevasta yleissopimuksesta on pyydetty Suomen Työntantajain Keskusliiton, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön, Liiketyöntantajain Keskusliiton ja Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliiton lausunnot. Suomen Työntantajain Keskusliitto ja Liiketyöntantajain Keskusliitto ovat katsonneet, ettei oikeudellisia esteitä ratifioinnille ole. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö on katsonut, että lainsäädännön puutteellisuuksista johtuen sopimus ei ole ratifioitavissa. Tämän johdosta järjestö on esittänyt, että kiireellisesti ryhdyttäisiin valmistelemaan tarvittavaa lainsäädäntöä. Asiaa on myös käsitelty Suomen ILO-neuvottelukunnassa, joka on niin ikään katsonut, ettei sopimuksen ratifiointi vielä tässä vaiheessa ole mahdollista. Neuvottelukunta on edelleen katsonut, että olisi kiireellisesti selvitettävä, millä tavoin voidaan poistaa esteet sopimuksen ratifioinnin tieltä.

EHDOTUKSET.

Edellä esitetyn perusteella hallitus:

1) esittää hallitusmuodon 33 §:n nojalla, että Eduskunta hyväksyisi Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1974 hyväksymän yleissopimuksen (n:o 139), joka koskee työnteon yhteydessä syöpää synnyttävistä aineista ja tekijöistä aiheutuvien vaarojen torjuntaa ja valvontaa;

2) esittää, että Eduskunta sen vuoksi, etteivät Suomen lainsäädäntö ja käytäntö vielä vastaa niitä vaatimuksia, jotka sisältyvät Kansainvälisen työkonferenssin samoin vuonna 1974 hyväksymään, taloudellisesti tuettua opintovapaata koskevaan yleissopimukseen (n:o 140), ei tässä vaiheessa hyväksyisi mainittua yleissopimusta; sekä

3) saattaa Eduskunnan tietoon 1 ja 2 kohdassa mainittuihin yleissopimuksiin liittyvät työkonferenssin hyväksymät suositukset (n:o 147 ja 148) sekä esittää, että niissä olevat periaatteet ja näkökohdat otettaisiin huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä.

Helsingissä 12 päivänä joulukuuta 1975.

Tasavallan Presidentti

URHO KEKKONEN

(Käännös)

Liite 1

Yleissopimus (n:o 139), joka koskee työnteon yhteydessä syöpää synnyttävistä aineista ja tekijöistä aiheutuvien vaarojen torjuntaa ja valvontaa

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsumana Genevessä 5 päivänä kesäkuuta 1974 59. istuntokautensa,

pannen merkille säteilysuojaussopimuksen ja -suosituksen, 1960, ja bentseenisopimuksen ja -suosituksen, 1971, määräykset,

katsoen, että on toivottavaa aikaansaada kansainväliset normit, jotka koskevat suojelua syöpää synnyttäviltä aineilta ja tekijöiltä,

ottaen huomioon muiden kansainvälisten järjestöjen, erityisesti Maailman terveysjärjestön ja Kansainvälisen syöväntutkimuslaitoksen toiminnan tällä alalla, joiden järjestöjen kanssa Kansainvälinen työjärjestö on yhteistyössä,

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia, jotka koskevat työnteon yhteydessä syöpää synnyttävistä aineista ja tekijöistä aiheutuvien vaarojen torjuntaa ja valvontaa, mikä kysymys on viidentenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä,

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 24 päivänä kesäkuuta 1974 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on "Työnteon yhteydessä esiintyvää syöpää koskeva yleissopimus, 1974":

1 artikla

1. Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee määräajoin määrittää ne syöpää synnyttävät aineet ja tekijät, joille altistaminen työtä tehtäessä on kiellettävä tahi joiden käytön ehdoksi on asetettava luvan saanti tai valvonnan järjestäminen, sekä ne aineet, joihin tämän yleissopimuksen muita määräyksiä on sovellettava.

Convention (No. 139) concerning Prevention and Control of Occupational Hazards Caused by Carcinogenic Substances and Agents

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-ninth Session on 5 June 1974, and

Noting the terms of the Radiation Protection Convention and Recommendation, 1960, and of the Benzene Convention and Recommendation, 1971, and

Considering that it is desirable to establish international standards concerning protection against carcinogenic substances or agents, and

Taking account of the relevant work of other international organisations, and in particular of the World Health Organisation and the International Agency for Research on Cancer, with which the International Labour Organisation collaborates, and

Having decided upon the adoption of certain proposals regarding control and prevention of occupational hazards caused by carcinogenic substances and agents, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-four the following Convention, which may be cited as the Occupational Cancer Convention, 1974:

Article 1

1. Each Member which ratifies this Convention shall periodically determine the carcinogenic substances and agents to which occupational exposure shall be prohibited or made subject to authorisation or control, and those to which other provisions of this Convention shall apply.

2. Kiellosta saadaan myöntää poikkeus vain tapauskohtaisen luvan perusteella, jossa määritellään luvan saamiseksi täytettävät ehdot.

3. Tämän artiklan 1 kohdan mukaisia määrittämiä tehtäessä on otettava huomioon Kansainvälisen työtoimiston mahdollisesti laatimiin ohjeisiin oppaisiin sisältyvät tuoreimmat tiedot sekä muiden pätevien elinten antamat tiedot.

2 artikla

1. Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee kaikin tavoin pyrkiä siihen, että syöpää synnyttävät aineet ja tekijät, joille työntekijät saattavat työssä joutua alttiiksi, korvataan syöpää synnyttämättömillä tai vaarattomammilla aineilla tai tekijöillä; valittaessa korvaavia aineita tai tekijöitä on otettava huomioon niiden syöpää synnyttävät, myrkylliset ja muut ominaisuudet.

2. Syöpää synnyttävillä aineilla tai tekijöillä altistettuna olevien työntekijöiden luku sekä altistuksen kesto aika ja määrä on alennettava turvallisuuden edellyttämälle vähimmäistasolle.

3 artikla

Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee määrätä ne toimenpiteet, joihin on ryhdyttävä työntekijöiden suojelemiseksi vaaralta joutua altistetuksi syöpää synnyttävillä aineille tai tekijöille, ja järjestettävä asianmukainen tietojen rekisteröintijärjestelmä.

4 artikla

Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee ryhtyä sellaisiin toimenpiteisiin, että työntekijöille, jotka ovat, ovat olleet tai jotka ovat vaarassa joutua altistetuksi syöpää synnyttävillä aineilla tai tekijöille, annetaan kaikki saatavissa olevat tiedot näiden aineiden ja tekijöiden sisältämistä vaaroista ja tarpeellisista varotoimenpiteistä.

5 artikla

Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee ryhtyä toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, että työntekijöille suoritetaan työssäolokauden aikana ja sen päätyttyä sellaiset lääkärintarkastukset tai biologiset tai muunlaiset kokeet tai tutkimukset, jotka ovat tarpeen altistuksen arvioimiseksi ja heidän terveydentilansa tarkkailemiseksi terveydellisten vaarojen osalta.

2. Exemptions from prohibition may only be granted by issue of a certificate specifying in each case the conditions to be met.

3. In making the determinations required by paragraph 1 of this Article, consideration shall be given to the latest information contained in the codes of practice or guides which may be established by the International Labour Office, as well as to information from other competent bodies.

Article 2

1. Each Member which ratifies this Convention shall make every effort to have carcinogenic substances and agents to which workers may be exposed in the course of their work replaced by non-carcinogenic substances or agents or by less harmful substances or agents; in the choice of substitute substances or agents account shall be taken of their carcinogenic, toxic and other properties.

2. The number of workers exposed to carcinogenic substances or agents and the duration and degree of such exposure shall be reduced to the minimum compatible with safety.

Article 3

Each Member which ratifies this Convention shall prescribe the measures to be taken to protect workers against the risks of exposure to carcinogenic substances or agents and shall ensure the establishment of an appropriate system of records.

Article 4

Each Member which ratifies this Convention shall take steps so that workers who have been, are, or are likely to be exposed to carcinogenic substances or agents are provided with all the available information on the dangers involved and on the measures to be taken.

Article 5

Each Member which ratifies this Convention shall take measures to ensure that workers are provided with such medical examinations or biological or other tests or investigations during the period of employment and thereafter as are necessary to evaluate their exposure and supervise their state of health in relation to the occupational hazards.

6 artikla

Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee

a) lainsäädännön avulla tai muuta maan käytännön ja olosuhteiden mukaista menettelyä käyttäen ja neuvotellen asiasta asianomaisten edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin tämän yleissopimuksen määräysten täytäntöön panemiseksi;

b) maassa vallitsevan käytännön mukaisesti määrätä ne henkilöt tai elimet, jotka ovat vastuussa tämän yleissopimuksen määräysten noudattamisesta;

c) luoda asianmukainen tarkastustoiminta tämän yleissopimuksen määräysten soveltamisen valvomiseksi tai varmistua siitä, että asianmukaista tarkastusta suoritetaan.

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 kahdentoista kuukauden kuluttua siitä, kun pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifioinnit.

3. Sen jälkeen tämä yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta kahdentoista 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, 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 mää-

Article 6

Each Member which ratifies this Convention—

a) shall, by laws or regulations or any other method consistent with national practice and conditions and in consultation with the most representative organisations of employers and workers concerned, take such steps as may be necessary to give effect to the provisions of this Convention;

b) shall, in accordance with national practice, specify the persons or bodies on whom the obligation of compliance with the provisions of this Convention rests;

c) undertakes to provide appropriate inspection services for the purpose of supervising the application of this Convention, or to satisfy itself that appropriate inspection is carried out.

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 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 para-

rättä 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.

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 uuden muutetun yleissopimuksen tullessa voimaan;

graph, 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.

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) 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.

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.

(Käännös)

Liite 2

Suositus (n:o 147), joka koskee työnteon yhteydessä syöpää synnyttävistä aineista ja tekijöistä aiheuttavien vaarojen torjuntaa ja valvontaa

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 5 päivänä kesäkuuta 1974 59. istuntokautensa,

pannen merkille säteilysuojussopimuksen ja suosituksen, 1960, ja bentseenisopimuksen ja suosituksen, 1971, määräykset,

katsoen, että on toivottavaa aikaansaada kansainväliset normit jotka koskevat suojelua syöpää synnyttäviltä aineilta tai tekijöiltä,

ottaen huomioon muiden kansainvälisten järjestöjen, erityisesti Maailman terveysjärjestön ja Kansainvälisen syöpätutkimuslaitoksen toiminnan tällä alalla, joiden järjestöjen kanssa Kansainvälinen työjärjestö on yhteistyössä,

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia, jotka koskevat työnteon yhteydessä syöpää synnyttävistä aineista aiheutuvien vaarojen torjuntaa ja valvontaa, mikä kysymys on viidentenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä,

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon,

hyväksyy tänä 24 päivänä kesäkuuta 1974 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on "Työnteon yhteydessä esiintyvää syöpää koskeva suositus, 1974":

I. Yleisiä määräyksiä

1. Olisi pyrittävä kaikin tavoin korvaamaan syöpää synnyttävät aineet ja tekijät, joille työntekijät voivat työssään joutua altistetuiksi, syöpää synnyttämättömillä tai vähemmän vaarallisilla aineilla tai tekijöillä; korvaavia aineita tai tekijöitä valittaessa on otettava huomioon niiden syöpää synnyttävät, myrkylliset ja muut ominaisuudet.

Recommendation (No. 147) concerning Prevention and Control of Occupational Hazards Caused by Carcinogenic Substances and Agents

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-ninth Session on 5 June 1974, and

Noting the terms of the Radiation Protection Convention and Recommendation, 1960, and of the Benzene Convention and Recommendation, 1971, and

Considering that it is desirable to establish international standards concerning protection against carcinogenic substances or agents, and

Taking account of the relevant work of other international organisations, and in particular of the World Health Organisation and the International Agency for Research on Cancer, with which the International Labour Organisation collaborates, and

Having decided upon the adoption of certain proposals regarding control and prevention of occupational hazards caused by carcinogenic substances and agents, 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-four the following Recommendation, which may be cited as the Occupational Cancer Recommendation, 1974:

I. General provisions

1. Every effort should be made to replace carcinogenic substances and agents to which workers may be exposed in the course of their work by non-carcinogenic substances or agents or by less harmful substances or agents; in the choice of substitute substances or agents account should be taken of their carcinogenic, toxic and other properties.

2. Syöpää synnyttävillä aineilla tai tekijöillä altistettuna olevien työntekijöiden luku sekä altistuksen kesto aika ja määrä alennettava turvallisuuden edellyttämälle vähimmäistasolle.

3. (1) Asianomaisen viranomaisen tulisi määrätä, mihin toimenpiteisiin on ryhdyttävä työntekijöiden suojelemiseksi vaaralta joutua altistetuiksi syöpää synnyttävillä aineilla tai tekijöillä.

(2) Asianomaisen viranomaisen tulisi pitää määräämäänsä toimenpiteet ajan vaatimusten mukaisina ja ottaa tällöin huomioon Kansainvälisen työtoimiston mahdollisesti laatimat ohjeet tai oppaat samoin kuin Kansainvälisen työtoimiston mahdollisesti kokoonkutsutujen asiantuntijakokouksien johtopäätökset sekä muiden pätevien elinten antamat tiedot.

4. (1) Työnantajien tulisi pyrkiä käyttämään sellaisia työprosesseja, jotka eivät aiheuta syöpää synnyttävien aineiden tai tekijöiden muodostumista eivätkä varsinkaan aiheuta niiden leviämistä työympäristöön, päätuotteena, välituotteena, sivutuotteena, jätetuotteena tai muulla tavoin.

(2) Milloin syöpää synnyttävää ainetta tai tekijää ei voida kokonaan poistaa, työnantajan tulisi neuvotella asiasta työntekijöiden ja heidän järjestöjensä kanssa ja ryhtyä asiantuntevista lähteistä, mm. työterveydenhuollon elimiltä, saamiensa tietojen valossa kaikkiin tarkoituksenmukaisiin toimenpiteisiin altistuksen estämiseksi tai altistettujen henkilöiden luvun, altistuksen kestoajan ja sen määrän rajoittamiseksi niin vähäiseksi kuin mahdollista.

(3) Työnantajan tulisi asianomaisen viranomaisen määräämissä tapauksissa huolehtia siitä, että altistuksen kesto aikaa ja määrää työympäristössä syöpää synnyttävillä aineilla tai tekijöillä järjestelmällisesti valvotaan.

(4) Milloin syöpää synnyttäviä aineita tai tekijöitä kuljetetaan tai varastoidaan, olisi ryhdyttävä kaikkiin asianmukaisiin toimenpiteisiin vuodon tai saastumisen estämiseksi.

5. Työntekijöiden ja muiden henkilöiden, jotka työssään joutuvat tilanteisiin, joissa on olemassa altistuksen vaara syöpää synnyttävillä aineilla tai tekijöillä, tulisi noudattaa annettuja turvallisuusohjeita ja asianmukaisesti käyttää kaikkia heidän itsensä tai muiden henkilöiden suojelemiseksi hankittuja välineitä.

2. The number of workers exposed to carcinogenic substances or agents and the duration and degree of such exposure should be reduced to the minimum compatible with safety.

3. 1) The competent authority should prescribe the measures to be taken to protect workers against the risks of exposure to carcinogenic substances or agents.

2) The competent authority should keep the measures prescribed up to date, taking into account the codes of practices or guides which may be established by the International Labour Office and the conclusions of meetings of experts which may be convened by the International Labour Office as well as information from other competent bodies.

4. 1) Employers should make every effort to use work processes which do not cause the formation, and particularly the emission in the working environment, of carcinogenic substances or agents, as main products, intermediates, by-products, waste products or otherwise.

2) Where complete elimination of a carcinogenic substance or agent is not possible, employers should use all appropriate measures, in consultation with the workers and their organisations and in the light of advice from competent sources, including occupational health services, to eliminate exposure or reduce it to a minimum in terms of numbers exposed, duration of exposure and degree of exposure.

3) In cases to be determined by the competent authority, the employer should make arrangements for the systematic surveillance of the duration and degree of exposure to carcinogenic substances or agents in the working environment.

4) Where carcinogenic substances or agents are transported or stored, all appropriate measures should be taken to prevent leakage or contamination.

5. Workers and others involved in occupational situations in which the risk of exposure to carcinogenic substances or agents may occur should conform to the safety procedures laid down and make proper use of all equipment furnished for their protection or the protection of others.

II. Torjuntatoimenpiteet

6. Asianomaisen viranomaisen tulisi määrätä ajoon määrittää ne syöpää synnyttävät aineet tai tekijät, joille altistaminen on joko kiellettyä tahi joiden käytön ehdoksi on asetettava luvan saanti tai valvonnan järjestäminen, sekä ne aineet, joihin tämän suosituksen muita määräyksiä sovelletaan.

7. Määrityksiä tehdessään viranomaisen tulisi ottaa huomioon Kansainvälisen työtoimiston mahdollisesti laatimiin ohjeisiin tai oppaisiin sisältyvät tuoreimmat tiedot, samoin kuin Kansainvälisen työtoimiston mahdollisesti kokoonkutsumien asiantuntijakokousten johtopäätöksiin sisältyvät ja muiden pätevien elinten antamat tiedot.

8. Asianomainen viranomainen voi myöntää kiellosta poikkeuslupia, jolloin lupatodistuksessa tarkasti ilmoitetaan,

a) mihin teknisiin, työterveydellisiin ja henkilökohtaisiin suojatoimenpiteisiin on ryhdyttävä;

b) minkälaista lääkärinvalvontaa on harjoitettava tai minkälaisia muita kokeita tai tutkimuksia on suoritettava;

c) mistä tiedoista on pidettävä rekisteriä;

d) minkälaista ammattipätevyyttä vaaditaan henkilöiltä, joiden tehtävänä on valvoa altistusta kysymyksessä olevalle aineelle tai tekijälle.

9. (1) Niiden aineiden ja tekijöiden osalta, joiden käytön ehtona on luvan saanti tai valvonnan järjestäminen, tulisi asianomaisen viranomaisen

a) hankkia tarpeelliset tiedot, erityisesti mitä tulee korvaavien tuotteiden tai menetelmien käyttämiseen, noudatettaviin teknisiin, työterveydellisiin ja henkilökohtaisiin suojatoimenpiteisiin sekä lääkärinvalvontaan tai muihin kokeisiin ja tutkimuksiin, jotka on suoritettava ennen kuin työntekijä määrätään kysymyksessä oleville aineille tai tekijöille altistusta sisältävään työhön, samoin kuin työn kestäessä ja sen päättyttyä;

b) vaatia asianmukaisiksi katsottaviin toimenpiteisiin ryhtymistä.

(2) Asianomaisen viranomaisen tulisi lisäksi vahvistaa ne perusteet, joiden mukaan määritetään altistuksen määrä kysymyksessä oleville aineille tai tekijöille sekä, mikäli on aiheellista, määrittellä ne arvot, joiden on katsottava osoit-

II. Preventive measures

6. The competent authority should periodically determine the carcinogenic substances and agents to which occupational exposure should be prohibited or made subject to authorisation or control, and those to which other provisions of this Recommendation apply.

7. In making such determinations the competent authority should give consideration to the latest information contained in the codes of practice or guides which may be established by the International Labour Office, and in the conclusions of meetings of experts which may be convened by the International Labour Office, as well as to information from other competent bodies.

8. The competent authority may permit exemptions from prohibition by issue of a certificate specifying in each case—

a) the technical, hygiene and personal protection measures to be applied;

b) the medical supervision or other tests or investigations to be carried out;

c) the records to be maintained; and

d) the professional qualifications required of those dealing with the supervision of exposure to the substance or agent in question.

9. 1) For substances and agents subject to authorisation or control, the competent authority should—

a) secure the necessary advice, particularly as regards the existence of substitute products or methods and the technical, hygiene and personal protection measures to be applied, as well as the medical supervision or other tests or investigations to be carried out before, during and after assignment to work involving exposure to the substances or agents in question;

b) require the institution of such measures as are appropriate.

2) The competent authority should further establish the criteria for determining the degree of exposure to the substances or agents in question, and where appropriate should specify levels as indicators for surveillance of the

tavan työympäristön tarkkailun tarpeellisuutta vaadittuihin teknisiin varotoimenpiteisiin nähden.

10. Asianomaisen viranomaisen tulisi pitää jatkuvasti ajan vaatimusten mukaisina suosituksen tämän osan mukaisesti tekemänsä, syöpää synnyttäviä aineita koskevat määrätykset.

III. Työntekijöiden terveyden tarkkailu

11. Joko maan lainsäädännössä tai muulla maan käytännön ja olosuhteiden mukaisella menettelyllä olisi määrättävä, että kaikkien työntekijöiden, jotka määrätään työskentelemään tehtävissä, joihin sisältyy altistumista määritellyille syöpää synnyttävillä aineille tai tekijöille, tulee alistua, mikäli on tarpeen,

a) lääkärintarkastukseen ennen työhön määramistä;

b) sopivin väliajoin suoritettaviin määräämiskäytännöksiin;

c) biologisiin tai muunlaisiin kokeisiin ja tutkimuksiin, jotka ovat tarpeellisia altistuksen arvioimiseksi ja heidän terveydentilansa tarkkailemiseksi työterveydellisten vaarojen osalta.

12. Asianomaisen viranomaisen tulisi huolehtia siitä, että työntekijät voivat käydä asianmukaisissa lääkärintarkastuksissa tai biologisissa tai muunlaisissa kokeissa tai tutkimuksissa myös suosituksen 11 kohdassa tarkoitetun työtehtävän päätyttyä.

13. Suosituksen 11 ja 12 kohdissa määrätty lääkärintarkastukset ja muut kokeet ja tutkimukset olisi, mikäli mahdollista, suoritettava työaikana, eivätkä ne saisi aiheuttaa kustannuksia työntekijöille.

14. Mikäli minkä tahansa tämän suosituksen mukaisesti suoritettujen toimenpiteiden tulos osoittaa, ettei ole toivottavaa pitää työntekijää tavanomukaisessa työssään jatkuvasti altistettuna syöpää synnyttävillä aineille tai tekijöille, olisi pyrittävä siinä määrin kuin se on kohtuuden rajoissa mahdollista, siirtämään työntekijä muuhun sopivaan työhön.

15. (1) Asianomaisen viranomaisen tulisi perustaa ja ylläpitää, mikäli mahdollista ja pikimmiten, yhteistoiminnassa yksityisten työnantajien ja työntekijöiden edustajien kanssa työnteon yhteydessä esiintyvän syövän torjuntaa ja valvontaa varten järjestelmä, joka käsittää

working environment in connection with the technical preventive measures required.

10. The competent authority should keep the determination of carcinogenic substances and agents made in pursuance of this Part of this Recommendation up to date.

III. Supervision of health of workers

11. Provision should be made, by laws or regulations or any other method consistent with national practice and conditions, for all workers assigned to work involving exposure to specified carcinogenic substances or agents to undergo as appropriate:

a) a pre-assignment medical examination;

b) periodic medical examinations at suitable intervals;

c) biological or other tests and investigations which may be necessary to evaluate their exposure and supervise their state of health in relation to the occupational hazards.

12. The competent authority should ensure that provision is made for appropriate medical examinations or biological or other tests or investigations to continue to be available to the worker after cessation of the assignment referred to in Paragraph 11 of this Recommendation.

13. The examinations, tests and investigations provided for in Paragraphs 11 and 12 of this Recommendation should be carried out as far as possible in working hours and should be free of cost to the workers.

14. If as the result of any action taken in pursuance of this Recommendation it is inadvisable to subject a worker to further exposure to carcinogenic substances or agents in that worker's normal employment, every reasonable effort should be made to provide such a worker which suitable alternative employment.

15. 1) The competent authority should establish and maintain, where practicable and as soon as possible, in association with individual employers and representatives of workers, a system for the prevention and control of occupational cancer including—

a) tietojen rekisteröinnin, niiden ajanmukaisena pitämisen, niiden säilyttämisen ja siirtämisen;

b) tietojen vaihdon.

(2) Tällaista tietojen rekisteröinti- ja vaihtojärjestelmää perustettaessa olisi otettava huomioon se apu, mitä kansainväliset ja kansalliset järjestöt, niihin luettuina työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä yksityiset työnantajat, voivat antaa.

(3) Mikäli yritys lopettaa toimintansa, olisi tämän kohdan mukaisesti kerättyjä rekistereitä ja tietoja käsiteltävä asianomaisen viranomaisen antamien ohjeiden mukaisesti.

(4) Siinä tapauksessa, ettei jonkin maan asianomainen viranomainen perusta tällaista tietojen rekisteröintijärjestelmää, tulisi työnantajan neuvotellen asiasta työntekijäin edustajien kanssa pyrkiä kaikkiin tavoin toteuttamaan tässä kohdassa esitetyt tavoitteet.

IV. Tiedottaminen ja opastaminen

16. (1) Asianomaisen viranomaisen tulisi edistää epidemiologisia ja muita tutkimuksia sekä kerätä ja levittää tietoja työnteon yhteydessä esiintyvän syövän vaarasta, mikäli on asianmukaista, kansainvälisten ja kansallisten järjestöjen avulla, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt mukaan lukien.

(2) Viranomaisen tulisi pyrkiä vahvistamaan aineiden tai tekijöiden syöpää synnyttävän ominaisuuden määrittelyperusteet.

17. Asianomaisen viranomaisen tulisi laatia sekä työnantajia että työntekijöitä varten sopivia käsikirjoja, joissa annetaan tietoja aineista ja tekijöistä, jotka saattavat aiheuttaa syöpää työnteon yhteydessä.

18. Työnantajan tulisi hankkia erityisesti asianomaiselta viranomaiselta tietoja niistä syöpävaaroista, joita saattaa ilmaantua otettaessa tai suunniteltaessa ottaa käyttöön mitä tahansa uusia aineita tai tekijöitä yrityksessä; milloin epäillään syöpävaaran mahdollisuuden olevan olemassa, työnantajan tulisi neuvotellen asiasta asianomaisen viranomaisen kanssa päättää, mitä lisätutkimuksia on suoritettava.

19. Työnantajan tulisi huolehtia siitä, että aina kun jotakin syöpää synnyttävää ainetta tai tekijää käytetään, työpaikalla tiedotetaan asianmukaisella tavalla syöpävaarasta jokaiselle työntekijälle, joka saattaa joutua sille alttiiksi.

a) the institution, maintenance, preservation and transfer of records; and

b) exchange of information.

2) In establishing such a system of records and exchange of information, account should be taken of the assistance which may be provided by international and national organisations, including organisations of employers and workers, and by individual employers.

3) In the case of closure of an undertaking, records and information held in compliance with this Paragraph should be dealt with in accordance with the directions of the competent authority.

4) In any country in which the competent authority does not establish such a system of records and information, the employer, in consultation with representatives of workers, should make every effort to attain the objectives of this Paragraph.

IV. Information and education

16. 1) The competent authority should promote epidemiological and other studies and collect and disseminate information relevant to occupational cancer risks, with the assistance as appropriate of international and national organisations, including organisations of employers and workers.

2) It should endeavour to establish the criteria for determining the carcinogenicity of substances and agents.

17. The competent authority should draw up suitable educational guides for both employers and workers on substances and agents liable to give rise to occupational cancer.

18. Employers should seek information, especially from the competent authority, on carcinogenic hazards which may arise with regard to any substance or agent introduced or to be introduced into the undertaking; when a carcinogenic potential is suspected, they should decide in consultation with the competent authority on the additional studies to be carried out.

19. Employers should ensure that in the case of any substance or agent which is carcinogenic there is at the workplace an appropriate indication to any worker who may be liable to exposure of the danger which may arise.

20. Työnantajan tulisi antaa työntekijöilleen tietoja ennen työhön määräämistä ja säännöllisesti työn kestäessä samoin kuin otettaessa käyttöön uusi syöpää synnyttävä aine tai tekijä niistä vaaroista, joita liittyy syöpää synnyttävälle aineille ja tekijöille altistumiselle ja toimenpiteistä, joihin on tämän johdosta ryhdyttävä.

21. Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen tulisi ryhtyä toimenpiteisiin työn yhteydessä ilmenevää syöpävaaraa koskevien tiedotus- ja opastusohjelmien toteuttamiseksi ja kehoittaa jäseniään innokkaasti osallistumaan torjunta- ja valvontaohjelmiin.

V. Soveltamistoimenpiteet

22. Kunkin jäsenvaltion tulisi

a) lainsäädännön avulla tai muuta maan käytännön ja olosuhteiden mukaista menettelyä käyttäen ryhtyä sellaisiin toimenpiteisiin, sopivien rangaistusseuraamusten määrääminen niihin luettuna, jotka ovat tarpeen tämän suosituksen määräysten täytäntöönpanemiseksi;

b) maassa vallitsevan käytännön mukaisesti määrätä ne elimet tai henkilöt, jotka ovat vastuussa tämän suosituksen määräysten noudattamisesta;

c) luoda asianmukainen tarkastustoiminta tämän suosituksen määräysten soveltamisen valvomiseksi tai varmistua siitä, että asianmukaisista tarkastuksista suoritetaan.

23. Tämän suosituksen määräyksiä soveltaessaan asianomaisen viranomaisen tulisi neuvoitella asiasta asianomaisten edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa.

20. Employers should instruct their workers before assignment and regularly thereafter, as well as on introduction of a new carcinogenic substance or agent, on the dangers of exposure to carcinogenic substances and agents and on the measures to be taken.

21. Employers' and workers' organisations should take positive action to carry out programmes of information and education with regard to the hazards of occupational cancer, and should encourage their members to participate fully in programmes of prevention and control.

V. Measures of application

22. Each Member should—

a) by laws or regulations or any other method consistent with national practice and conditions, take such steps, including the provision of appropriate penalties, as may be necessary to give effect to the provisions of this Recommendation;

b) in accordance with national practice, specify the bodies or persons on whom the obligation of compliance with the provisions of this Recommendation rests;

c) provide appropriate inspection services for the purpose of supervising the application of the provisions of this Recommendation, or satisfy itself that appropriate inspection is carried out.

23. In applying the provisions of this Recommendation, the competent authority should consult with the most representative organisations of employers and workers concerned.

(Käännös)

Liite 3

Taloudellisesti tuettua opintovapaata koskeva yleissopimus (n:o 140)

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsumana Genevessä 5 päivänä kesäkuuta 1974 59. istuntokautensa,

todeten, että yleismaailmallisen ihmisoikeuksien julistuksen 26. artiklassa vahvistetaan, että jokaisella on oikeus saada opetusta,

pannen lisäksi merkille ammattikoulutusta ja työntekijöiden edustajien suojelua koskeviin ILO:n kansainvälisiin suosituksiin sisältyvät määräykset, jotka koskevat työntekijöiden tilapäistä vapauttamista tehtävistään tai vapaa-ajan myöntämistä heille opetus- tai koulutusohjelmiin osallistumista varten,

katsoen, että jatkuvan opetuksen ja koulutuksen saannin tarve, joka johtuu tieteen ja tekniikan kehityksestä sekä taloudellisten ja yhteiskunnallisten suhteiden muuttumisesta, edellyttää tarkoitukseenmukaisia opinto- ja koulutusvapaaajajärjestelyjä, jotta voitaisiin toteuttaa yhteiskunnan, talouselämän, tekniikan ja kulttuurin piirissä esiintyvät uudet pyrkimykset, tarpeet ja tavoitteet,

katsoen, että taloudellisesti tuettua opintovapaata olisi pidettävä eräänä tapana toimia yksityisten työntekijöiden todellisten tarpeiden hyväksi nyky-yhteiskunnassa,

katsoen, että taloudellisesti tuettu opintovapaa olisi käsitettävä jatkuvan opetus- ja koulutustoiminnan osaksi, jota toteutetaan asteittain ja tehokkaasti,

päätettyään hyväksyä eräitä taloudellisesti tuettua opintovapaata koskevia ehdotuksia mikä kysymys on neljäntenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, ja

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 24 päivänä kesäkuuta 1974 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on "Taloudellisesti tuettua opintovapaata koskeva yleissopimus, 1974":

Convention (No. 140) concerning Paid Educational Leave

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-ninth Session on June 5, 1974, and

Noting that Article 26 of the Universal Declaration of Human Rights affirms that everyone has the right to education, and

Noting further the provisions contained in existing international labour Recommendations on vocational training and the protection of workers' representatives concerning the temporary release of workers, or the granting to them of time off, for participation in education or training programmes, and

Considering that the need for continuing education and training related to scientific and technological development and the changing pattern of economic and social relations calls for adequate arrangements for leave for education and training to meet new aspirations, needs and objectives of a social, economic, technological and cultural character, and

Considering that paid educational leave should be regarded as one means of meeting the real needs of individual workers in a modern society, and

Considering that paid educational leave should be conceived in terms of a policy of continuing education and training to be implemented progressively and in an effective manner, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to paid educational leave, 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-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-four the following Convention, which may be cited as the Paid Educational Leave Convention, 1974:

1 artikla

Tässä yleissopimuksessa käsite taloudellisesti tuettu opintovapaa tarkoittaa työntekijälle opintotarkoituksiin määrätyn pituiseksi ajaksi työaikana myönnettyä vapaata, jonka aikana hänellä on oikeus saada riittävää taloudellista tukea.

2 artikla

Kunkin jäsenvaltion on suunniteltava ja harjoitettava sellaista politiikkaa, jonka tarkoituksena on maan olosuhteisiin ja vallitsevaan käytäntöön soveltuvin keinoin ja tarvittaessa vaihteittain edistää taloudellisesti tuetun opintovapaan myöntämistä

- a) kaикentasoista koulutusta varten
- b) yleissivistävää opetusta, yhteiskunnallista ja kansalaiskasvatusta varten;
- c) ammattiyhdistyskoulutusta varten.

3 artikla

Edellisessä artiklassa mainitulla politiikalla on pyrittävä myötävaikuttamaan, tarvittaessa eri ehdoin,

- a) ammatissa tai tehtävässä tarvittavien valmiuksien hankkimiseen, parantamiseen ja soveltamiseen sekä työllisyyden edistämiseen ja työpaikan turvaamiseen tieteen ja teknologian kehittyessä sekä talouselämän ja yhteiskunnan rakenteen muuttuessa;
- b) työntekijöiden ja heidän edustajiensa asiantuntevaan ja aktiiviseen osallistumiseen yrityksen ja yhteiskunnan toimintaan;
- c) työntekijöiden edistymiseen inhimillisellä, yhteiskunnallisella ja sivistyksellisellä tasolla ja
- d) yleensä tarkoituksenmukaisen jatkuvan opetuksen ja koulutuksen edistämiseen työntekijöiden auttamiseksi sopeutumaan ajan vaatimuksiin.

4 artikla

Tässä politiikassa on otettava huomioon sekä maan että eri toimialojen kehitysaste ja erityistarpeet, ja politiikka on yhteensovittettava yleisen työllisyys-, opetus- ja koulutus- sekä työaikapoliitikan kanssa ottaen asianmukaisesti huomioon tarvittaessa työajan tai työmäärän kausittaiset vuodenaikoihin liittyvät vaihtelut.

Article 1

In this Convention, the term "paid educational leave" means leave granted to a worker for educational purposes for a specified period during working hours, with adequate financial entitlements.

Article 2

Each Member shall formulate and apply a policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice and by stages as necessary, the granting of paid educational leave for the purpose of—

- a) training at any level;
- b) general, social and civic education;
- c) trade union education.

Article 3

That policy shall be designed to contribute, on differing terms as necessary—

- a) to the acquisition, improvement and adaptation of occupational and functional skills, and the promotion of employment and job security in conditions of scientific and technological development and economic and structural change;
- b) to the competent and active participation of workers and their representatives in the life of the undertaking and of the community;
- c) to the human, social and cultural advancement of workers; and
- d) generally, to the promotion of appropriate continuing education and training, helping workers to adjust to contemporary requirements.

Article 4

The policy shall take account of the stage of development and the particular needs of the country and of different sectors of activity, and shall be co-ordinated with general policies concerning employment, education and training as well as policies concerning hours of work, with due regard as appropriate to seasonal variations of hours of work or of volume of work.

5 artikla

Taloudellisesti tuetun opintovapaan myöntäminen voidaan toteuttaa kansallisella lainsäädännöllä, työehtosopimuksilla, välitystuomioilla tai muulla kansallisen käytännön mukaisella menettelyllä.

6 artikla

Julkiset viranomaiset, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä opetusta ja koulutusta antavat laitokset tai elimet on kansallisiin oloihin ja kansalliseen käytäntöön sopivalla tavalla saatava mukaan taloudellisesti tuetun opintovapaan edistämistä tarkoittavan politiikan suunnitteluun ja soveltamiseen.

7 artikla

Taloudellisesti tuetun opintovapaan järjestelyjen tulee perustua säännölliseen ja riittävään, kansallisen käytännön mukaiseen rahoitukseen.

8 artikla

Taloudellisesti tuettua opintovapaata ei saa kieltäytyä myöntämästä työntekijälle rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisen mielipiteen tai kansallisen tai yhteiskunnallisen syntyperän perusteella.

9 artikla

Tarpeen vaatiessa on määrättävä taloudellisesti tuettua opintovapaata koskevia erityisjärjestelyjä,

a) milloin tiettyjen työntekijäryhmien, kuten pienyritysten työntekijöiden, maataloustyöntekijöiden tai muiden eristettyjen seutujen työntekijöiden, vuorotyöntekijöiden tai työntekijöiden, joilla on perhe huollettavanaan, on vaikea käyttää hyväkseen yleisjärjestelyjä;

b) milloin tiettyjen yritysryhmien, kuten pienyritysten tai kausiluontoisten yritysten, on vaikea sopeutua yleisjärjestelyihin, lähtien siitä, että näiden yritysten työntekijöitä ei tulisi jättää taloudellisesti tuetun opintovapaajärjestelmän ulkopuolelle.

10 artikla

Taloudellisesti tuetun opintovapaan myöntämishdot voivat vaihdella sen mukaan onko opintovapaa tarkoituksena

Article 5

The means by which provision is made for the granting of paid educational leave may include national laws and regulations, collective agreements, arbitration awards, and such other means as may be consistent with national practice.

Article 6

The public authorities, employers' and workers' organisations, and institutions or bodies providing education and training shall be associated, in a manner appropriate to national conditions and practice, with the formulation and application of the policy for the promotion of paid educational leave.

Article 7

The financing of arrangements for paid educational leave shall be on a regular and adequate basis and in accordance with national practice.

Article 8

Paid educational leave shall not be denied to workers on the ground of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin.

Article 9

As necessary, special provisions concerning paid educational leave shall be established—

a) where particular categories of workers, such as workers in small undertakings, rural or other workers residing in isolated areas, shift workers or workers with family responsibilities, find it difficult to fit into general arrangements;

b) where particular categories of undertakings, such as small or seasonal undertakings, find it difficult to fit into general arrangements, it being understood that workers in these undertakings would not be excluded from the benefit of paid educational leave.

Article 10

Conditions of eligibility for paid educational leave may vary according to whether such leave is intended for—

- a) kaiktentasoisen koulutuksen antaminen;
- b) yleissivistävän opetuksen, yhteiskunnallisen tai kansalaiskasvatuksen antaminen; tai
- c) ammattiyhdistyskoulutuksen antaminen.

11 artikla

Taloudellisesti tuetun opintovapaan on katsottava vastaavan todellista työssäoloaikaa ja antavan oikeuden vaatia työsuhteesta johtuvia sosiaalietuuksia ja muita oikeuksia sen mukaan kuin niistä on määrätty kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksessa tai välitystuoimiossa tai muulla kansallisen käytännön mukaisella menettelyllä.

12 artikla

Tämän yleissopimuksen viralliset ratifiointit on lähetettävä Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäviksi.

13 artikla

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

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

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

14 artikla

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

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

- a) training at any level;
- b) general, social or civic education; or
- c) trade union education.

Article 11

A period of paid educational leave shall be assimilated to a period of effective service for the purpose of establishing claims to social benefits and other rights deriving from the employment relation, as provided for by national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or such other means as may be consistent with national practice.

Article 12

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

Article 13

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

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

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

Article 14

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

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

15 artikla

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

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

16 artikla

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

17 artikla

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

18 artikla

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

a) kun jäsenvaltio ratifioi uuden muutetun yleissopimuksen, aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanominen 9 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 jä-

Article 15

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

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

Article 16

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the 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 17

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

Article 18

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

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

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

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for

senvaltioiden osalta, jotka ovat sen ratifioineet, mutta eivät ole ratifioineet muutettua yleissopimusta.

those members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

19 artikla

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

Article 19

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

(Käännös)

Liite 4

Taloudellisesti tuettua opintovapaata koskeva suositus (n:o 148)

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 5 päivänä kesäkuuta 1974 59. istuntokautensa,

todeten, että yleismaailmallisen ihmisoikeuksien julistuksen 26. artiklassa vahvistetaan, että jokaisella on oikeus saada opetusta,

pannen lisäksi merkille ammattikoulutusta ja työntekijöiden edustajien suojelua koskeviin ILO:n kansainvälisiin suosituksiin sisältyvät määräykset, jotka koskevat työntekijöiden tilapäistä vapauttamista tehtävistään tai vapaa-ajan myöntämistä heille opetus- tai koulutusohjelmiin osallistumista varten,

katsoen, että jatkuvan opetuksen ja koulutuksen saannin tarve, joka johtuu tieteen ja tekniikan kehityksestä sekä taloudellisten ja yhteiskunnallisten suhteiden muuttumisesta, edellyttää tarkoituksenmukaisia opinto- ja koulutusvapaaajärjestelyjä, jotta voitaisiin toteuttaa yhteiskunnan, talouselämän, tekniikan ja kulttuurin piirissä esiintyvät uudet pyrkimykset, tarpeet ja tavoitteet,

katsoen, että taloudellisesti tuettua opintovapaata olisi pidettävä eräänä tapana toimia yksityisten työntekijöiden todellisten tarpeiden hyväksi nyky-yhteiskunnassa,

katsoen, että taloudellisesti tuettu opintovapaa olisi käsitettävä jatkuvan opetus- ja koulutustoiminnan osaksi, jota toteutetaan asteittain ja tehokkaasti,

päätettyään hyväksyä eräitä taloudellisesti tuettua opintovapaata koskevia ehdotuksia mikä kysymys on neljäntenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, ja

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon,

hyväksyy tänä 24 päivänä kesäkuuta 1974 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on "Taloudellisesti tuettua opintovapaata koskeva suositus, 1974":

Recommendation (No. 148) concerning Paid Educational Leave

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-ninth Session on June 5, 1974, and

Noting that Article 26 of the Universal Declaration of Human Rights affirms that everyone has the right to education, and

Noting further the provisions contained in existing international labour Recommendations on vocational training and the protection of workers' representatives concerning the temporary release of workers, or the granting to them of time off, for participation in education or training programmes, and

Considering that the need for continuing education and training related to scientific and technological development and the changing pattern of economic and social relations calls for adequate arrangements for leave for education and training to meet new aspirations, needs and objectives of a social, economic, technological and cultural character, and

Considering that paid educational leave should be regarded as one means of meeting the real needs of individual workers in a modern society, and

Considering that paid educational leave should be conceived in terms of a policy of continuing education and training to be implemented progressively and in an effective manner, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to paid educational leave, which is the fourth 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-four the following Recommendation, which may be cited as the paid Educational Leave Recommendation, 1974:

I. Määritelmä

1. Tässä suosituksessa käsite "taloudellisesti tuettu opintovapaa" tarkoittaa työntekijälle opintotarkoituksiin määrätyn pituiseksi ajaksi työaikana myönnettyä vapaata, jonka aikana hänen tulee saada riittävä taloudellista tukea.

II. Poliitiikan suunnittelu ja täytäntöönpanotavat

2. Kunkin jäsenvaltion on suunniteltava ja kirjoitettava sellaista politiikkaa, jonka tarkoituksena on maan olosuhteisiin ja vallitsevaan käytäntöön soveltuvilla menetelmillä ja tarvittaessa vaihteittain edistää taloudellisesti tuetun opintovapaan myöntämistä,

- a) kaikkentasoista koulutusta varten;
- b) yleissivistävää opetusta, yhteiskunnallista tai kansalaiskasvatusta varten;
- c) ammattiyhdistyskoulutusta varten.

3. Edellisessä kohdassa mainitulla politiikalla on pyrittävä myötävaikuttamaan eri ehdoin mikäli on tarpeen,

a) ammatissa tai tehtävässä tarvittavien valmiuksien hankkimiseen, parantamiseen ja soveltamiseen sekä työllisyyden edistämiseen ja työpaikan turvaamiseen tieteen ja teknologian kehittyessä ja talouselämän ja yhteiskunnan rakenteen muuttuessa;

b) työntekijöiden ja heidän edustajiensa asiantuntevaan ja aktiiviseen osallistumiseen yrityksen ja yhteiskunnan toimintaan;

c) työntekijöiden edistymiseen inhimillisellä, yhteiskunnallisella ja sivistyksellisellä tasolla ja

d) yleensä tarkoituksenmukaisen, jatkuvan opiskelun ja koulutuksen edistämiseen työntekijöiden auttamiseksi sopeutumaan ajan vaatimuksiin.

4. (1) Tässä politiikassa on otettava huomioon sekä maan että eri toimialojen kehitystaso ja erityistarpeet, muut sosiaaliset tavoitteet ja asioiden kansallinen tärkeysjärjestys.

(2) Kyseinen politiikka on yhteensovitet-tava yleisen työllisyys-, opetus- ja koulutus- sekä työaikalakiin kanssa ottaen asianmukaisesti huomioon tarvittaessa työajan tai työ-määrän kausittaiset vuodenaikoihin liittyvät vaihtelut.

I. Definition

1. In this Recommendation, the term "paid educational leave" means leave granted to a worker for educational purposes for a specified period during working hours, with adequate financial entitlements.

II. Formulation of policy and methods of implementation

2. Each Member should formulate and apply a policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice and by stages as necessary, the granting of paid educational leave for the purpose of—

- a) training at any level;
- b) general, social and civic education;
- c) trade union education.

3. That policy should be designed to contribute, on differing terms as necessary—

a) to the acquisition, improvement and adaptation of occupational and functional skills, and the promotion of employment and job security in conditions of scientific and technological development and economic and structural change;

b) to the competent and active participation of workers and their representatives in the life of the undertaking and of the community;

c) to the human, social and cultural advancement of workers; and

d) generally, to the promotion of appropriate continuing education and training, helping workers to adjust to contemporary requirements.

4. 1) The policy should take account of the stage of development and the particular needs of the country and of different sectors of activity, of other social objectives and of national priorities.

2) it should be co-ordinated with general policies concerning employment, education and training as well as policies concerning hours of work, with due regard as appropriate to seasonal variations of hours of work or of volume of work.

5. Taloudellisesti tuetun opintovapaan myöntäminen voidaan toteuttaa kansallisella lainsäädännöllä, työehtosopimuksilla, välitystuo-
mioilla tai muulla kansallisen käytännön mu-
kaisella menettelyllä.

6. On myönnettävä, että taloudellisesti tuet-
tu opintovapaa ei ole tarkoitettu korvaamaan
nuorena annettavaa riittävää opetusta ja kou-
lutusta ja että se on vain yksi tapa varmistaa
jatkuvan opetuksen ja koulutuksen saanti.

III. Taloudellisesti tuetun opintovapaan edistämistoimenpiteet

7. Julkiset viranomaiset, työnantaja- ja työn-
tekijäjärjestöt sekä opetusta ja koulutusta anta-
vat laitokset tai elimet on kansallisiin oloihin
ja kansalliseen käytäntöön sopivalla tavalla saa-
tava mukaan taloudellisesti tuetun opintova-
paan edistämistä tarkoittavan politiikan suun-
nitteluun ja soveltamiseen.

8. Mainitun politiikan tavoitteiden mukais-
ten suunnitelmien pohjalta on ryhdyttävä toi-
menpiteisiin

a) jotta voitaisiin määritellä ne työntekijöi-
den nykyiset ja tulevat opetus- ja koulutustar-
peet, jotka voidaan tyydyttää taloudellisesti tue-
tun opintovapaajärjestelmän avulla;

b) jotta käytettäisiin täysin hyväksi kaikki
olemassa olevat opetus- ja koulutusmahdollisuud-
et ja luotaisiin uusia mahdollisuuksia taloudel-
lisesti tuetun opintovapaan opetus- ja koulutus-
tavoitteiden saavuttamiseksi;

c) jotta opetusmenetelmissä ja opetus- ja
koulutusohjelmissa otettaisiin huomioon talou-
dellisesti tuetun opintovapaan uusia tarpeita
kuvastavat tavoitteet ja ehdot;

d) jotta työntekijöitä kannustettaisiin käyt-
tämään parhaalla mahdollisella tavalla hyväk-
seen heille tarjolla olevia opetus- ja koulutus-
mahdollisuuksia;

e) jotta työnantajia kannustettaisiin myöntä-
mään taloudellisesti tuettua opintovapaata työn-
tekijöille.

9. On saatava aikaan riittävä taloudellisesti
tuetun opintovapaan mahdollisuuksia koskeva
tiedotus- ja neuvontajärjestelmä.

10. On ryhdyttävä sopiviin toimenpiteisiin
sen varmistamiseksi, että annettu koulutus on
laadultaan asianmukaista.

5. The means by which provision is made
for the granting of paid educational leave may
include national laws and regulations, collective
agreements, arbitration awards, and such other
means as may be consistent with national
practice.

6. It should be recognised that paid edu-
cational leave is not a substitute for adequate
education and training early in life and that
it is only one of a variety of means for con-
tinuing education and training.

III. Measures for promotion of paid educational leave

7. The public authorities, employers' and
workers' organisations, and institutions or
bodies providing education and training should
be associated, in a manner appropriate to
national conditions and practice, with the for-
mulation and application of the policy for the
promotion of paid educational leave.

8. Measures should be taken, on the basis
of plans adapted to the aims of the policy—

a) to ascertain the current and future edu-
cation and training needs of workers which
may be met by paid educational leave;

b) to make full use of all available edu-
cation and training facilities, and to establish
new facilities to meet the education and train-
ing purposes of paid educational leave;

c) to take account in teaching methods and
education and training programmes of the
objects and the terms of paid educational leave,
which reflect new needs;

d) to encourage workers to make the best
use of education and training facilities available
to them;

e) to encourage employers to grant paid
educational leave to workers.

9. There should be adequate systems of
information and guidance regarding possibili-
ties of paid educational leave.

10. Adequate arrangements should be made
to ensure that the education and training pro-
vided are of appropriate quality.

IV. *Rahoitus*

11. Taloudellisesti tuetun opintovapaan järjestelyjen tulee perustua säännölliseen ja riittävään, kansallisen käytännön mukaiseen rahoitukseen.

12. On myönnettävä, että

- a) työnantajien yhdessä tai erikseen,
 - b) julkisten viranomaisten ja opetus- ja koulutuslaitosten tai -elinten,
 - c) työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen,
- voidaan odottaa osallistuvan, kunkin vastuunsa mukaan, järjestelyjen rahoittamiseen.

V. *Taloudellisesti tuetun opintovapaan myöntämisehdot*

13. Taloudellisesti tuettua opintovapaata ei saa kieltäytyä myöntämästä työntekijälle rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisen mielipiteen tai kansallisen tai yhteiskunnallisen syntyperän perusteella.

14. Työntekijöiden tulee saada vapaasti päättää, mihin opetus- tai koulutusohjelmiin he haluavat osallistua.

15. Tarpeen vaatiessa on määrättävä taloudellisesti tuettua opintovapaata koskevia erityisjärjestelyjä,

a) milloin tiettyjen työntekijäryhmien, kuten pienyritysten työntekijöiden, maataloustyöntekijöiden tai työntekijöiden, joilla on perhehuollettavanaan, on vaikea käyttää hyväkseen yleisjärjestelyjä;

b) milloin tiettyjen yritysten, kuten pienyritysten tai kausiluontoisten yritysten, on vaikea sopeutua yleisjärjestelyihin, lähtien siitä, että näiden yritysten työntekijöitä ei tulisi jättää taloudellisesti tuetun opintovapaajärjestelmän ulkopuolelle.

16. Taloudellisesti tuetun opintovapaan myöntämisehdot voivat vaihdella sen mukaan, onko opintovapaan tarkoituksena

- a) kaikkien koulutuksen antaminen;
- b) yleissivistävän opetuksen, yhteiskunnallisen tai kansalaiskasvatuksen antaminen; tai
- c) ammattiyhdistyskoulutuksen antaminen.

17. (1) Taloudellisesti tuetun opintovapaan myöntämisehdoista päätettäessä on otettava huomioon käytettävissä olevien opetus- ja koulutusohjelmien laatu, työntekijöiden ja hei-

IV. *Financing*

11. The financing of arrangements for paid educational leave should be on a regular and adequate basis and in accordance with national practice.

12. It should be recognised that—

- a) employers, collectively or individually,
 - b) public authorities and educational or training institutions or bodies, and
 - c) employers' and workers' organisations,
- may be expected to contribute to the financing of arrangements for paid educational leave according to their respective responsibilities.

V. *Conditions for granting of paid educational leave*

13. Paid educational leave should not be denied to workers on the ground of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin.

14. Workers should remain free to decide in which education or training programmes they wish to participate.

15. As necessary, special provisions concerning paid educational leave should be established—

a) where particular categories of workers, such as workers in small undertakings, rural or other workers residing in isolated areas, shift workers or workers with family responsibilities, find it difficult to fit into general arrangements;

b) where particular categories of undertakings, such as small or seasonal undertakings, find it difficult to fit into general arrangements, it being understood that workers in these undertakings would not be excluded from the benefit of paid educational leave.

16. Conditions of eligibility for paid educational leave may vary according to whether such leave is intended for—

- a) training at any level;
- b) general, social or civic education; or
- c) trade union education.

17. 1) In determining conditions of eligibility, account should be taken of the types of education or training programmes available and of the needs of workers and their organi-

dän järjestöjensä sekä yritysten tarpeet ja yleinen etu.

(2) Mitä tulee taloudellisesti tuettuun opintovapaaseen ammattiyhdistyskoulutusta varten, asianomaisten työntekijäjärjestöjen tulee olla vastuussa ehdokkaiden valitsemisesta.

(3) Siinä tarkoituksessa, että varmistettaisiin asianomaisten yritysten toiminnan jatkumisen tehokkaana, tulee yritysten tai asianomaisten työnantajajärjestöjen ja toisaalta työntekijäjärjestöjen keskenään sopia siitä, millä tavalla taloudellisesti tuettu opintovapaa annetaan vaaditut ehdot täyttävälle työntekijöille.

18. (1) Milloin ammattiyhdistysjärjestöt itse huolehtivat ammattiyhdistyskoulutusta koskevista ohjelmista, niiden on oltava vastuussa ohjelmien suunnittelusta, hyväksymisestä ja toteuttamisesta.

(2) Milloin muut opetuslaitokset tai elimet huolehtivat tällaisista ohjelmista, ohjelmat on laadittava yhteisymmärryksessä asianomaisten ammattiyhdistysjärjestöjen kanssa.

19. Kansallisten tai paikallisten olosuhteiden tai yrityksessä vallitsevan tilanteen mukaisesti on etusija taloudellisesti tuettua opintovapaata myönnettäessä annettava niille työntekijäryhmille tai ammatti- tai toimialoille, joiden osalta opetus- tai koulutustarve on erityisen kiireellinen.

20. Työntekijöille taloudellisesti tuetun opintovapaan aikana annettavien taloudellisten etuuksien tulee

a) säilyttää työntekijöiden ansiotasoa joko siten, että maksetaan työntekijälle jatkuvasti hänen palkkansa ja annetaan muut hänelle kuuluvat etuudet tai suoritetaan hänelle niitä vastaava korvaus sen mukaan kuin kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksessa tai välitystuomiossa säädetään tai noudattamalla muuta kansallisen käytännön mukaista menettelyä;

b) ottaa huomioon kaikki opetuksen tai koulutuksen aiheuttamat huomattavammat lisäkustannukset.

21. Taloudellisesti tuetun opintovapaan on katsottava vastaavan todellista työssäoloaika ja atavan oikeuden vaatia työsuhteesta johtuvia sosiaalietuuksia ja muita oikeuksia sen mukaan kuin niistä on määrätty kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksessa, välitystuomiossa tai muulla kansallisen käytännön mukaisella menettelyllä.

sations and of undertakings, as well as of the public interest.

2) As regards paid educational leave for trade union education, the workers' organisations concerned should have the responsibility for selection of candidates.

3) The manner in which workers who satisfy the conditions of eligibility are granted paid educational leave should be agreed upon between undertakings or the employers' organisations concerned and the workers' organisations concerned so as to ensure the efficient continuing operation of the undertakings in question.

18. 1) Where trade union education programmes are carried out by the trade union organisations themselves, they should have the responsibility for planning, approval and implementation of the programmes.

2) Where such programmes are carried out by other educational institutions or bodies, they should be established in agreement between those bodies and the trade union organisations concerned.

19. As required by national or local circumstances or by the circumstances of an undertaking, priority in the granting of paid educational leave should be given to particular categories of workers, or particular occupations or functions, which have especially urgent education or training needs.

20. The financial entitlements of workers during paid educational leave should—

a) maintain their level of earnings by continued payment of their wages and other benefits, or by adequate compensation therefor, as provided for by national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or such other means as may be consistent with national practice;

b) take account of any major additional costs of education or training.

21. A period of paid educational leave should be assimilated to a period of effective service for the purpose of establishing claims to social benefits and other rights deriving from the employment relation, as provided for by national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards, or such other means as may be consistent with national practice.

