

Hallituksen esitys Eduskunnalle Kansainvälisen työkonferenssin 34. istuntokaudellaan vuonna 1951 hyväksymän samapalkkaisuussopimuksen hyväksymisestä.

Kansainvälisen työkonferenssin 34. istuntokaudellaan Genèvessä vuonna 1951 hyväksymistä sopimuksista ja suosituksista on Hallitus aikanaan antanut esityksen Eduskunnalle (N:o 104/1952). Hyväksyttyihin sopimuksiin kuului samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa koskeva kansainvälinen sopimus ja hyväksyttyihin suosituksiin samaa asiaa koskeva suositus, jotka kumpikin alkuperäisinä ja suomenkielelle käännettyinä ovat tämän esityksen liitteinä (Liitteet A—D). Kun samapalkkaisuusperiaatetta Hallituksen mielestä ei esitystä tehtäessä voitu soveltaa välittömästi käytäntöön ja kun sen soveltaminen asteittainkin näytti vaativan asian kaikinpuolista selvittämistä, johon ensi tilassa olisi ollut syytä ryhtyä, katsoi Hallitus esityksessään, etteivät sopimus ja suositus tällöin aiheuttaneet enempää toimenpiteitä.

Vastauksessaan Hallituksen esitykseen Eduskunta ilmoittikin syyskuun 18 päivänä 1953 päättäneensä, että sopimuksen (N:o 100), joka koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa, sekä siihen liittyvän suosituksen (N:o 90) kohdalta Hallituksen olisi kiireellisesti ryhdyttävä toimenpiteisiin sellaisen tutkimuksen toimeenpanemiseksi, jonka avulla selvitetäisiin työn samanarvoisuusnormit sekä naisten ja miesten samapalkkaisuuden käytäntöön soveltamisen esteenä olevat syyt, ja toisaalta esitettäisiin mahdolliset toimenpiteet samapalkkaisuuden toteuttamiseksi, jotta sopimus voitaisiin Suomessa ratifioida.

Eduskunnan vastauksessaan esittämän kannan mukaisesti valtioneuvosto asetti 28 päivänä tammikuuta 1954 komitean harkitsemaan kysymystä samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavasta palkasta ja mahdolli-

suuksista ratifioida sitä koskeva kansainvälinen sopimus sekä tekemään ehdotuksen toimenpiteistä, joita sopimuksen ratifiointi edellyttäisi.

Komitea, joka työnsä aikana kuuli useita asiantuntijoita sekä hankki eräistä erikoiskysymyksistä selvityksiä asiantuntijoilta, harkitsi asiaa perusteellisesti ja jätti mietintönsä ehdotuksineen valtioneuvostolle joulukuun 2 päivänä 1960.

Kuten Kansainvälisen työjärjestön sopimukset yleensäkin, edellyttää puheena oleva samapalkkaisuussopimus, tullakseen työjärjestön jäsenvaltiota velvoittavaksi, että asianomainen valtio säädetyssä järjestyksessä ratifioi sen. Sopimuksen ratifioineita valtioita oli vuoden 1961 loppuun mennessä jo 38, niistä 18 eurooppalaista maata. Pohjoismaista ovat sekä Norja että Tanska samoin kuin Islanti suorittaneet ratifiointin. Ruotsissa ei sopimusta ajateltu esittää ratifioitavaksi, koska Ruotsin hallitus oli omaksunut sen kannan, ettei sillä ollut syytä puuttua työmarkkinajärjestöille taattuun vapauteen neuvotella ja sopia palkka-asioista. Ruotsin hallitus on kuitenkin nyttemmin muuttanut suhtautumistaan samapalkkaisuuskysymykseen ja äskettäin tehnyt valtiopäiville esityksen, että Ruotsi ratifioisi samapalkkaisuussopimuksen.

Harkitessaan Suomen osalta mahdollisuutta sopimuksen ratifiointiin on mainittu komitea ensiksi kiinnittänyt huomiota sopimuksen asettamiin velvoituksiin. Sopimuksen mukaan valtiiovallan tulee voimassa olevan palkkojenmääräämismenetelmän avulla edistää, ja siinä määrin kuin tämä menetelmä sallii, turvata samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen soveltaminen kaikkiin työntekijöihin. Sopimuk-

nessa on mainittu eräitä menettelytapoja, joita samapalkkaisuusperiaatteen soveltamisessa voidaan käyttää sekä suositeltu ryhdyttäväksi toimenpiteisiin eri töiden tai toimien objektiivisen arvostuksen edistämiseksi. Siten jäsenvaltioilla, lausuu komitea, on suuressa määrin niiden omasta harkinnasta riippuva mahdollisuus valita keinot tai toimenpiteet, joita ne samapalkkaisuusperiaatteen edistämiseksi ja turvaamiseksi pitävät asianmukaisina.

Mietinnössään komitea toteaa, että Suomi on kansainvälisten sopimusten ratifiointiin nähden omaksunut sen periaatteen, että sopimuksen ratifiointi suoritetaan vasta sitten, kun edellytykset siihen ovat olemassa. Mikäli sopimuksen toteuttaminen edellyttää muutoksia tai täydennyksiä lainsäädäntöön, voi ratifiointi tapahtua vasta kun kotimainen lainsäädäntö vastaa sopimuksen määräyksiä. Jos sopimuksen toteuttaminen sen sijaan edellyttää vain sellaisia toimenpiteitä, joihin Hallituksella on valta ryhtyä, riittää, että Eduskunta puolestaan hyväksyy sopimuksen. Senjälkeen Hallitus suorittaa ne toimenpiteet, jotka sopimuksen ratifiointi edellyttää.

Puheena oleva sopimus ei kuitenkaan edellytä lainsäädännöllisiin toimenpiteisiin ryhtymistä, vaan sen mukaan samapalkkaisuuden turvaamisen valtiovallan taholta tulee tapahtua voimassa olevan palkkojenmääräämismenetelmän sallimalla tavalla. Suomessa palkkojen määrääminen työsopimussuhteessa olevien osalta on, palkkojen säännöstelyvaihetta lukuunottamatta, ollut ja on edelleen työnantajien ja työntekijöiden tai heidän järjestöjensä asiana.

Sopimuksen ratifiointia harkittaessa on selvittettävä, onko olemassa käytännöllisiä edellytyksiä sopimuksen sisältämien velvoitusten toteuttamiselle. Eräänä vaikeutena samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamiselle komitea näkee sen, että toistaiseksi ei ole käytettävissä menettelytapoja, joiden avulla töiden samanarvoisuus tai eriarvoisuus voidaan todeta taikka joiden perusteella työn suorittajien työntekijäominaisuuksien objektiivinen arvostus voi tapahtua. Niissä suhteellisen harvoissa tapauksissa, joissa naiset ja miehet samassa työpaikassa suorittavat täysin samaa työtä, töiden samanarvoisuus on todettavissa ilman suurempia vaikeuksia ja aikaavieviä tutkimuksia. Muissa tapauk-

sisssa sensijaan joudutaan selvittämään, onko miesten ja naisten suorittamien töiden arvostus suoritettu siten, että työt vaativuutensa ja palkkauksensa puolesta ovat oikeassa arvojärjestyksessä samapalkkaisuussopimuksen edellyttämällä tavalla. Tutkittaessa näitä seikkoja joudutaan turvautumaan erilaisiin menetelmiin. Olemassa olevat menetelmät eivät kuitenkaan sovellu yleisesti käytettäväksi, mutta niiden avulla ja niitä kehittämällä päästään eteenpäin samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamisessa. Samapalkkaisuutta ei näin ollen voida, huomauttaa komitea, toteuttaa kokonaisuudessaan samalla kertaa, vaan toteuttaminen voi tapahtua vain aloittein tai työpaikoittain sitä mukaa kuin töiden keskinäiset arvosuhteet saadaan selvitettyiksi.

Samapalkkaisuusperiaatetta on pidettävä sinänsä oikeudenmukaisena. Yhdenvertaisuus mies- ja naispuolisten työntekijäin kesken palkkauksessakin on niin ollen tavoite, johon mahdollisuuksien mukaan on pyrittävä. Nämä näkökohdat huomioonottaen komitea on tullut siihen lopputulokseen, että samapalkkaisuussopimus olisi Suomessa ratifioitava. Tällöin komitea kuitenkin edellyttää, että sopimuksen soveltamisessa noudatetaan sopimusvapauden periaatetta siten, että samapalkkaisuuden edistäminen ja turvaaminen käytännössä hoidetaan lähinnä työmarkkinajärjestöjen välisillä sopimusneuvotteluilla sekä että sopimuksen asettamien velvoitusten toteuttamista varten varataan riittävä aika, jotta saataisiin kehitetyksi samapalkkaisuuden toteuttamisessa tarvittava menetelmä eri töiden ja toimien sekä työntekijäominaisuuksien arvostusta varten ja että sopimuksesta aiheutuvat muutokset työehto- ja palkkasopimuksiin voitaisiin toteuttaa ilman hintoihin ja naistyöllisyyteen kohdistuvia haitallisia vaikutuksia.

Päättyessään ehdottamaan sopimuksen ratifiointia komitea lisäksi huomauttaa, että periaatteen „sama palkka samanarvoisesta työstä” ei voida katsoa sisältävän sitä, että samaa tai samanarvoista työtä koskevat palkkaperusteet olisivat samat esim. koko valtakunnassa, koska tämä merkitsisi käytännössä toteutettaessa sitä, että ne ansiotasojen eroavaisuudet, jotka ovat syntyneet eri aloilla, paikkakunnilla ja työpaikoissa työvoiman tarjonnan, kilpailun, paikkakunnan kalleuden ja muiden olosuhteiden erilaisuudesta joh-

tuen, olisi poistettava. Sopimus sallii erilaisten palkkaperusteiden käytön samanarvoissakin töissä työalasta, paikkakunnasta jne. riippuen, kunhan sanotut perusteet vain on määritelty samalla tavalla mies- ja naistyöntekijöiden osalta.

Erityisiin lainsäädännöllisiin toimenpiteisiin samapalkkaisuussopimuksen ratifioimisen johdosta ei komitean mielestä meillä ole tarpeellista ryhtyä. Sopimuksen velvoitusten toteuttamiseksi on kuitenkin aihetta erinäisiin muihin käytännöllisiin toimenpiteisiin. Valtiovallan tulee ryhtyä toisaalta samapalkkaisuuden toteuttamiseen valtion palveluksessa olevien palkkauksessa ja toisaalta määrätietoisesti kiinnittää huomiota samapalkkaisuuden edistämiseen yleensä, jolloin pyrkimyksenä on saada työmarkkinajärjestöt omalta osaltaan toteuttamaan periaatetta sopimuksissaan.

Kun kysymys samapalkkaisuuden toteuttamisesta on laajakantoinen ja tärkeä ja kun määrättyjen yhteisten suuntaviivojen antaminen eri työmarkkinasektoreilla tehtäville ratkaisuille on välttämätöntä, on komitea mietinnössään asettanut sille kannalle, että samapalkkaisuuden edistämistä ja turvaamista varten olisi perustettava yhteiselin, jonka nimenä voisi olla esim. samapalkkaisuusneuvosto. Sen tulisi olla kokoonpantu valtion, kuntien keskusjärjestöjen sekä työmarkkinain keskusjärjestöjen edustajista. Neuvostossa käsiteltävien asioiden valmistelua varten olisi sen palvelukseen palkattava riittävä määrä toimihenkilöitä. Komitea on pitänyt myös tarpeellisena, että samapalkkaisuusneuvoston lisäksi työmarkkinoiden keskusjärjestöjen sekä mahdollisesti myös valtion ja kuntien toimesta asetettaisiin erityiselimiä, joiden tehtävänä olisi samapalkkaisuuteen liittyvien kysymysten selvittäminen määrättyillä aloilla.

Eriävässä mielipiteessään ovat samapalkkaisuuskomitean työnantajapiirejä edustavat jäsenet ehdottaneet, että kysymys samapalkkaisuussopimuksen ratifioimisesta jätettäisiin ratkaisematta, koska niitä kysymyksiä, jotka liittyvät samapalkkaisuussopimuksen toteuttamiseen, ei heidän mielestään ole riittävästi selvitetty.

Komitean mietinnössä esitetyistä ehdotuksista antamassaan lausunnossa on kulkulaitosten ja yleisten töiden ministeriö lausunut,

että mikäli samapalkkaisuussopimuksen ratifioimisen ei katsota edellyttävän muuta kuin asian selvittämiseen ryhtymistä ja vasta näin saatujen selvitysten perusteella käytäntöön soveltamista, ei ministeriön käsityksen mukaan olisi estettä sopimuksen ratifioimiselle komitean esittämällä tavalla. Ministeriön mielestä olisi samapalkkaisuuskysymyksen soveltamisesta johtuvat kysymykset kuitenkin perusteellisesti selvitettävä ennen samapalkkaisuuden käytäntöön ottamista ja sen käytäntöön soveltamisen työsuhteissa olevien henkilöiden osalta tulisi tapahtua yhdenmukaisin perustein valtion ja vastaavien yksityisalojen työnantajien töissä.

Suomen Työnantajain Keskusliitto on huomauttanut, että komitean tehtävänä oli lähemmin tutkia samapalkkaisuuden toteuttamiseen liittyviä periaatteellisia ja käytännöllisiä yksityiskohtia ja vasta sen jälkeen esittää käsityksensä samapalkkaisuussopimuksen ratifioimisesta, mutta että komitea ei ole seurannut tätä ohjetta. Keskusliitto yhtyy mietintöön liittyvässä eriävässä mielipiteessä esitettyyn ajatukseen, että sopimus olisi tässä vaiheessa jätettävä ratifioimatta ja ensi sijassa huolehdittava valmistelevien toimenpiteiden suorittamisesta. Näihin valmistaviin toimenpiteisiin kuuluisi ensi sijassa sellaisten menettelytapojen luominen, joiden avulla töiden samanarvoisuus voidaan sopimuksen tarkoittamassa mielessä todeta ja myös työntekijäominaisuuksien vaikutus palkkoihin selvittää. Keskusliitto on sitä mieltä, että valmistelutyöt olisi jätettävä työmarkkinajärjestöjen suoritettavaksi, joille palkkapolitiikan hoitaminen yleensäkin kuuluu, mutta se ei ehdottomasti vastusta puheena olevien valmistelutehtävien jättämistä ehdotetulle samapalkkaisuusneuvostolle, jos sellaisen asettamista pidetään välttämättömänä.

Liiketyönantajain Keskusliitto huomauttaa, että tarkasteltaessa sitä, millaisiin vaikeuksiin maamme joutuisi sopimuksen ratifioimissaan, on todettava, että komitea ei näytä paljoakaan nähneen vaivaa tutkia tätä maamme kannalta ensiarvoisen tärkeää kysymystä. Olisi kuitenkin ollut paikallaan ainakin tutkia, mitä kansantaloudellisia ja naisten työllisyysilanteeseen vaikuttavia seuraamuksia ratifiointi maallemme aiheuttaisi. Keskusliitto esittää, ettei samapalkkaisuussopimuksen ratifioimiskysymystä ratkaistaisi, ennen kuin mainitut seikat on huolellisesti tutkittu.

Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto (SAK) r.y. pitää välttämättömänä, että valtioneuvosto ryhtyy kiireellisiin toimenpiteisiin asian saattamiseksi Eduskunnan käsiteltäväksi ja sopimuksen ratifioimiseksi. Keskusliitto pitää tärkeänä, että samapalkkaisuussopimuksen tultua ratifioituksi valtiolta omalta osaltaan kiinteästi seuraa sopimuksen noudattamista. Lisäksi huomauttaa SAK, että samapalkkaisuuden toteuttamiseksi olisi nykyistä enemmän varattava naisille tilaisuuksia riittävän ammattikoulutuksen saamiseen.

Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto (TVK) r.y. on asettunut kannattamaan sopimuksen välitöntä ratifioimista. Samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamisen helpottamiseksi keskusliitto esittää, että sopimuksen tultua ratifioituksi työsopimuslakia täydennettäisiin esim. lisäämällä sen 18 §:n 1 momenttiin säännös, että palkkaperusteet on samapalkkaisuussopimuksen mukaisesti määrättävä ilman työntekijän sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää. Perustettavan samapalkkaisuusneuvoston tehtävät olisi keskusliiton mielestä määriteltävä niin, että neuvostosta tulee samapalkkaisuussopimuksen toteuttamista valvova ja ohjaava elin sen lisäksi, että sille jäisivät komitean ehdottamat tehtävät.

Suomen Naisjärjestöjen Keskusliitto on lausunnossaan asettunut kannattamaan sopimuksen ratifioimista Suomessa. Se toivoo lisäksi harkittavan parannuksia samapalkkaisuusneuvoston laajuuteen ja tehtäviin. Keskusliitto katsoo, että samapalkkaisuusperiaatetta voidaan heti ryhtyä soveltamaan niissä tapauksissa, joissa epäkohta on jo havaittu ilmeiseksi, sekä korostaa, että olisi huolehdittava riittävän naisten edustuksen saamisesta samapalkkaisuutta soveltaviin elimiin.

Maalaiskuntien Liitto sanoo lausunnossaan, että miesten ja naisten samapalkkaisuussopimus komitean esittämällä tavalla tulkituna olisi periaatteessa oikeudenmukaisena pyrittävä aikanaan ratifioimaan myös Suomen taholta. Koska asiassa olisi kuitenkin liiton mielestä erittäin tärkeätä ottaa huomioon myös kansantaloudelliset näkökohdat, olisi sen käsittelyssä meneteltävä lähinnä niiden suuntaviivojen mukaan, jotka ilmenevät mietintöön liittyvän komitean kolmen

jäsenen eriävästä mielipiteestä. Lausunnossa kiinnitetään erityistä huomiota siihen vaikeuteen, mikä syntyisi, kun pyrittäisiin samapalkkaisuuteen melisairaanhoitajien ja melisairaanhoitajattarien palkkoissa.

Suomen Kaupunkiliitto toteaa, että kuntien viranhaltijain osalta samapalkkaisuus on jo saavutettu. Kunnallisten virkasääntöjen mukaan viranhaltijan palkan määräämisperusteena ovat työn vastuullisuus, työmäärä sekä virkaan vaadittava taito ja kyky. Sukupuoli ei tällöin näyttele mitään osaa, lukuunottamatta melisairaanhoitajia ja -hoitajattaria, joskaan tällöinkään ei ole kysymys siitä, että naispuolisia olisi nimenomaan haluttu syrjiä. Kansakoulunopettajien kohdalla on vastaavanlainen palkkausporrastus uudella kansakoululainsäädännöllä poistettu. Kaupunkiliiton hallitus huomauttaa kuitenkin, että mikäli samapalkkaisuuden toteuttaminen jää yksityisoikeudellisessa työsuhteessa olevien työntekijäin osalta yksinomaan työmarkkinajärjestöjen välisten sopimusten varaan, siitä syntyy jatkuvia riitaisuuksia. Yksityisen elinkeinotoiminnan kannalta ei asiaa voida pitää selvänä, koska työn luokitus ja arvostus olisi ensin riittävästi selvitetävä. Tästä syystä ei sopimusta olisi vielä tässä vaiheessa ratifioitava, vaan ensin perustettava samapalkkaisuusneuvosto, jonka tehtäväksi annettaisiin edelleen tutkia kysymystä sekä laatia ehdotuksia periaatteen toteuttamisesta.

Suomen Ammattijärjestö r.y. pitää sopimuksen ratifioimista välttämättömänä toimenpiteenä, mutta on sitä mieltä, että ratifioiminen ei edellytä palkka-asiain hoitamisessa lainsäädännöllisiä toimenpiteitä, vaan että samapalkkaisuutta tulisi edistää sopimusvapautta rajoittamatta jo tunnustetuin ja eri työaloilla käytännössä sovelletuin menetelmin.

Lokakuun 31 päivänä 1961 on Eduskunta eräiden toivomusaloitteiden perusteella lisäksi lausunut toivomuksen, että Hallitus ryhtyisi toimenpiteisiin sopimuksen ratifioimiseksi ja antaisi kiireellisesti asiasta esityksen Eduskunnalle.

Kun Hallitus siinä kuoppakorotusesityksessään, joka annettiin Eduskunnalle marraskuun 29 päivänä 1961 ja jonka Eduskunta hyväksyi, ratkaisevasti pyrki poistamaan vankeinhoitolaitoksen, poliisilaitoksen ja meli-

sairaalan samoin kuin eräiden muidenkin valtion laitosten viran ja toimen haltijain palkkauksessa vielä esiintyvää naispuolisten työntekijäin palkkauksellista syrjintää ja tässä mielessä esitti muun muassa naisvartijain, naistyömestarien, naiskonstaapelien, mielisairaanhoidajattarien ja naispuolisten ammattien-tarkastajien palkkausluokkia korotettavaksi, kun kuntien viranhaltijain palkkauksessa samapalkkaisuus yleensä, eräitä suhteellisen vähäisiä poikkeuksia lukuunottamatta, on toteutettu ja kun samapalkkaisuusperiaatteen soveltamista voidaan sopimuksen mukaan suorittaa asteittain niin hyvin julkisten yhdyskuntain kuin yksityistenkin työnantajain osalta tarvitsematta sitä varten turvautua lainsäädäntöön sekä kun asiaa koskevan suosituksen, vaikka-

kin siinä mainittuja menettelytapaohteja voitaneen samapalkkaisuusperiaatetta toteuttaessa pitää yleisinä ohjeina, ei tarvitse välittömästi aiheuttaa mitään toimenpiteitä, esittää Hallitus, komitean edellä selostettuihin perusteluihin yhtyen ja viitaten Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 19 artiklan 5 b kohtaan sekä Eduskunnan lokakuun 31 päivänä 1961 lausumaan toivomukseen, hallitusmuodon 33 §:n mukaisesti,

että Eduskunta puolestaan päättäisi hyväksyä Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1951 hyväksymän, samatarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa koskevan sopimuksen.

Helsingissä 25 päivänä toukokuuta 1962.

Tasavallan Presidentti

URHO KEKKONEN.

Sosiaaliministeri *Olavi Saarinen.*

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

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutun Genèvessä 6 päivänä kesäkuuta 1951 kolmannenkymmenennenneljän istuntokautensa, ja

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

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen sopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 29 päivänä kesäkuuta 1951 seuraavan sopimuksen, jonka nimenä on „Samaa palkkaa koskeva sopimus, 1951”:

1 artikla

Tässä sopimuksessa

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

b) sanonta „sama palkka samanarvoisesta työstä miehille ja naisille” tarkoittaa palkkaperusteita, jotka on määrätty ilman työntekijän sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää.

2 artikla

1. Jokaisen jäsenvaltion tulee voimassa olevan palkkojenmääräämismenetelmän mukaisella tavalla edistää ja, siinä määrin kuin tämä menettely sallii, turvata samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan

saman palkan periaatteen soveltaminen kaikkiin työntekijöihin.

2. Tätä periaatetta voidaan soveltaa:

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

3 artikla

1. Mikäli siten voidaan helpottaa tämän sopimuksen toteuttamista, on ryhdyttävä toimenpiteisiin, jotka edistävät suoritettavana olevaan työhön kuuluvien työtehtävien objektiivista arvostusta.

2. Tässä arvostuksessa käytettävistä menetelmistä saavat päättää palkkaperusteiden määräämisestä vastuussa olevat viranomaiset tai, milloin sellaiset perusteet määrätään työehtosopimuksissa, näiden sopimusten osapuolet.

3. Niitä palkkaeroja, jotka vastaavat objektiivisen arvostuksen perusteella työntekijän sukupuolta huomioon ottamatta todettuja eroavaisuuksia suoritettavana olevassa työssä, ei ole pidettävä samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen vastaisina.

4 artikla

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

5 artikla

Tämän sopimuksen viralliset ratifioinnit on ilmoitettava Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröimistä varten.

6 artikla

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

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

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

7 artikla

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

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

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

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

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

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

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

4. Kukin jäsenvaltio voi sinä aikana, jonka kuluessa tämä sopimus 9 artiklan määräysten mukaisesti voidaan sanoa irti, lähettää pääjohtajalle uuden tiedonannon, joka missä tahansa muussa suhteessa muuttaa aikaisemman tiedonannon sisällön sekä selostaa tilanteen määrätyillä alueilla.

8 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 35 artiklan 4 ja 5 momenttien mukaisesti lähetetyissä tiedonannoissa on ilmoitettava, sovelletaanko sopimuksen määräyksiä

alueella muutoksitta tai erinäisin muutoksin; milloin tiedonannossa ilmoitetaan, että sopimuksen määräyksiä sovelletaan muutettuina, on mainitut muutokset lähemmin selvitetävä.

2. Asianomainen jäsenvaltio tai jäsenvaltiot tai kansainvälinen viranomainen voi lähettää uuden tiedonannon luopua kokonaan tai osittain oikeudesta vedota aikaisemmin ilmoitettuun muutokseen.

3. Asianomainen jäsenvaltio tai jäsenvaltiot tai kansainvälinen viranomainen voi sinä aikana, jonka kuluessa tämä sopimus 9 artiklan määräysten mukaisesti voidaan sanoa irti, lähettää pääjohtajalle uuden tiedonannon muuttaen kaikissa muissa suhteissa aikaisemman tiedonannon sisällön ja selostaen tämän sopimuksen soveltamisen nykyvaihetta.

9 artikla

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

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

10 artikla

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

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

11 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on Yhdistyneiden Kansakuntien perussään-

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

12 artikla

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

13 artikla

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

a) jäsenvaltion suorittama uuden muutoksia sisältävän sopimuksen ratifiointi aiheuttaa *ipso jure* tämän sopimuksen välittömän irtisanomisen huolimatta edellä mainitun 9 artiklan määräyksistä sillä edellytyksellä, että uusi muutoksia sisältävä sopimus on tullut voimaan;

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

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

14 artikla

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

Convention (No. 100) concerning equal remuneration for men and women workers for work of equal value

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 Thirty-fourth Session on 6 June 1951, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, which is the seventh item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-ninth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-one the following Convention, which may be cited as the Equal Remuneration Convention, 1951:

Article 1

For the purpose of this Convention —

(a) the term „remuneration” includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment;

(b) the term „equal remuneration for men and women workers for work of equal value” refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.

Article 2

1. Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all work-

ers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

2. This principle may be applied by means of —

- (a) national laws or regulations;
- (b) legally established or recognised machinery for wage determination;
- (c) collective agreements between employers and workers; or
- (d) a combination of these various means.

Article 3

1. Where such action will assist in giving effect to the provisions of this Convention measures shall be taken to promote objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed.

2. The methods to be followed in this appraisal may be decided upon by the authorities responsible for the determination of rates of remuneration, or, where such rates are determined by collective agreements, by the parties thereto.

3. Differential rates between workers, which correspond, without regard to sex, to differences, as determined by such objective appraisal, in the work to be performed shall not be considered as being contrary to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

Article 4

Each Member shall co-operate as appropriate with the employers' and workers' organisations concerned for the purpose of giving effect to the provisions of this Convention.

Article 5

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

Article 6

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 7

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 2 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate—

(a) the territories in respect of which the Member concerned undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;

(b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;

(c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;

(d) the territories in respect of which it reserves its decisions pending further consideration of the position.

2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.

3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservation made in its original declaration in virtue of subparagraphs (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.

4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 9, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 8

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraphs 4 or 5 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications, it shall give details of the said modifications.

2. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.

3. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 9, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

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 paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

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

bers of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations 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, declarations 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 desira-

bility 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) 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.

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

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genèvessä 6 päivänä kesäkuuta 1951 kolmannenkymmenennenneljännen istuntokautensa, ja

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

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

hyväksyy tänä 29 päivänä kesäkuuta 1951 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on „Samaa palkkaa koskeva suositus, 1951”:

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Sitten kun on kuultu asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, olisi ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin, jotta mahdollisimman pian sovellettaisiin samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatetta kaikilla muillakin kuin 1 kohdassa mainituilla toimialoilla, joilla palkat on säännöstelty tai ovat julkisen viranomaisen valvonnassa, varsinkin

a) määrättäessä minimipalkka- tai muita palkkoja sellaisilla teollisuus- tai toimialoilla, joilla julkinen viranomainen päättää näistä;

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

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

3. 1) Mikäli voimassaolevan palkkojenmääräämismenetelmän mukaan on mahdol-

lista, olisi ryhdyttävä sellaisiin lainsäädäntö-toimenpiteisiin, että samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatetta sovelletaan yleisesti.

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

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

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

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

5. Mikäli siten voidaan helpottaa palkkojen määräämistä samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen mukaan, kunkin jäsenvaltion tulisi sopien asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa ottaa käytäntöön tai edistää sellaisten menetelmien käytäntöön ottamista, joiden avulla suoritettava työ voidaan objektiivisesti arvioida käyttämällä työanalyysia tai muulla tavoin, jotta saataisiin aikaan työalojen luokitus työntekijän sukupuolta huomioonottamatta; sellaisia menetelmiä olisi sovellettava sopimuksen 2 artiklan määräysten mukaan.

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

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

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

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

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

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

8. Tarpeelliseksi katsottuihin tutkimuksiin tämän periaatteen soveltamiseksi olisi ryhdyttävä.

Recommendation (No. 90) concerning equal remuneration for men and women workers for work of equal value

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 Thirty-fourth Session on 6 June 1951, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, which is the seventh item on the agenda of the session, and

Having determined that the proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Equal Remuneration Convention, 1951,

adopts this twenty-ninth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-one the following Recommendation, which may be cited as the Equal Remuneration Recommendation, 1951:

Whereas the Equal Remuneration Convention, 1951, lays down certain general principles concerning equal remuneration for men and women workers for work of equal value;

Whereas the Convention provides that the application of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value shall be promoted or ensured by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration in the countries concerned;

Whereas it is desirable to indicate certain procedures for the progressive application of the principles laid down in the Convention;

Whereas it is at the same time desirable that all Members should, in applying these principles, have regard to methods of appli-

cation which have been found satisfactory in certain countries;

The Conference recommends that each Member should, subject to the provisions of Article 2 of the Convention, apply the following provisions and report to the International Labour Office as requested by the Governing Body concerning the measures taken to give effect thereto:

1. Appropriate action should be taken, after consultation with the workers' organisations concerned or, where such organisations do not exist, with the workers concerned —

(a) to ensure the application of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value to all employees of central Government departments or agencies; and

(b) to encourage the application of the principle to employees of State, provincial or local Government departments or agencies, where these have jurisdiction over rates of remuneration.

2. Appropriate action should be taken, after consultation with the employers' and workers' organisations concerned, to ensure, as rapidly as practicable, the application of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value in all occupations, other than those mentioned in Paragraph 1, in which rates of remuneration are subject to statutory regulation or public control, particularly as regards —

(a) the establishment of minimum or other wage rates in industries and services where such rates are determined under public authority;

(b) industries and undertakings operated under public ownership or control; and

(c) where appropriate, work executed under the terms of public contracts.

3. (1) Where appropriate in the light of the methods in operation for the determination of rates of remuneration, provision should be made by legal enactment for the general application of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

(2) The competent public authority should take all necessary and appropriate measures to ensure that employers and workers are fully informed as to such legal requirements and, where appropriate, advised on their application.

4. When, after consultation with the organisations of workers and employers concerned, where such exist, it is not deemed feasible to implement immediately the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, in respect of employment covered by Paragraphs 1, 2 or 3, appropriate provision should be made or caused to be made, as soon as possible, for its progressive application, by such measures as —

(a) decreasing the differentials between rates of remuneration for men and rates of remuneration for women for work of equal value;

(b) where a system of increments is in force, providing equal increments for men and women workers performing work of equal value.

5. Where appropriate for the purpose of facilitating the determination of rates of remuneration in accordance with the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, each Member should, in agreement with the employers' and workers' organisations concerned, establish or encourage the establishment of methods for objective appraisal of the work to be performed, whether by job analysis or by other

procedures, with a view to providing a classification of jobs without regard to sex; such methods should be applied in accordance with the provisions of Article 2 of the Convention.

6. In order to facilitate the application of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, appropriate action should be taken, where necessary, to raise the productive efficiency of women workers by such measures as —

(a) ensuring that workers of both sexes have equal or equivalent facilities for vocational guidance or employment counselling, for vocational training and for placement;

(b) taking appropriate measures to encourage women to use facilities for vocational guidance or employment counselling, for vocational training and for placement;

(c) providing welfare and social services which meet the needs of women workers, particularly those with family responsibilities, and financing such services from general public funds or from social security or industrial welfare funds financed by payments made in respect of workers without regard to sex; and

(d) promoting equality of men and women workers as regards access to occupations and posts without prejudice to the provisions of international regulations and of national laws and regulations concerning the protection of the health and welfare of women.

7. Every effort should be made to promote public understanding of the grounds on which it is considered that the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value should be implemented.

8. Such investigations as may be desirable to promote the application of the principle should be undertaken.