

Hallituksen esitys Eduskunnalle vuonna 1978 pidetyn 64. Kansainvälisen työkonferenssin eräiden päätösten johdosta.

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on kesäkuussa 1978 pidetyssä yleiskokouksessa, 64. Kansainvälisessä työkonferenssissa, hyväksynyt kaksi yleissopimusta sekä kaksi suositusta. Yleissopimuksista ensimmäinen (n:o 150) koskee työasiainhallinnon roolia, tehtäviä ja organisaatiota ja toinen (n:o 151) koskee julkisen sektorin järjestäytymisoikeuden suojelua ja palvelussuhteen ehtojen määrittämismenettelyä. Suositukset (n:o 158 ja 159) liittyvät asianomaisiin yleissopimuksiin.

Työasiainhallintoa koskevassa yleissopimuksessa edellytetään, että tämän hallinnon tehtävinä ovat työpolitiikan valmistelu, seuranta ja tarkistaminen sekä lainsäädännön valmistelu ja toimeenpano. Tehtäviin kuuluu myös työntekijöiden, työttömien ja vajaatyöllisten olojen tutkiminen ja seuraaminen. Työasiainhallinnon tulee yleissopimuksen mukaan tarjota palveluksiaan työmarkkinaosapuolille sekä pyrkiä kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla sekä elinkeinorakenteittain edistämään osapuolten välistä neuvottelutoimintaa ja yhteistyötä. Suomen voimassa oleva lainsäädäntö

ja vallitseva käytäntö vastaavat yleissopimuksen vaatimuksia. Tämän vuoksi ehdotetaan, että tämä sopimus hyväksytään. Samalla siihen liittyvä suositus saatetaan eduskunnan tiedoksi.

Julkisen sektorin järjestäytymisoikeuden suojelua ja palvelussuhteen ehtojen määrääntymismenettelyä koskeva yleissopimus edellyttävät julkisella sektorilla työskenteleville täyden järjestäytymisvapauden. Yleissopimuksessa kielletään erityisesti järjestäytymisestä johtuva syrjintä työsuhteen alkaessa tai päättyessä. Samalla sopimuksessa korostetaan julkisen sektorin työntekijäjärjestöjen itsenäisyyttä suhteessa julkiseen valtaan. Eräitä julkisen sektorin aloja on jätetty kuitenkin sopimuksen ulkopuolelle. Suomen voimassa oleva virkaehtosopimus- ja työehtosopimuslainsäädäntö yhdessä perusoikeusjärjestelmämme kanssa vastaavat yleissopimuksen vaatimuksia. Tämän vuoksi ehdotetaan, että yleissopimus hyväksytään. Samalla siihen liittyvä suositus saatetaan eduskunnan tiedoksi.

PERUSTELUT.

1. Kansainvälisen työkonferenssin päätösten käsittely jäsenvaltioissa.

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) päättävä toimielin on Kansainvälinen työkonferenssi,

jonka kokoukset pidetään ainakin kerran vuodessa. Järjestön perussäännön 19 artiklan mukaan työkonferenssissa käsiteltävinä olevat asiat voidaan hyväksyä kahdella tavalla. Konferenssin päätös voi sisältää joko kansainvälisen yleissopimuksen, joka on tarkoitettu ratifioita-

vaksi jäsenvaltioissa tai suosituksen, joka on otettava huomioon jäsenvaltioiden lainsäädäntötyössä, mutta joka ei ole tarkoitettu niin sitovaksi kuin ratifioitu yleissopimus.

Järjestön kunkin jäsenvaltion tulee yhden vuoden, tai milloin erityisestä syystä ei ole mahdollista, viimeistään puolentoista vuoden kuluessa konferenssin päättymisestä saattaa konferenssissa hyväksytyt yleissopimukset ja suositukset lakiasäättävän toimielimen (Suomessa eduskunnan) käsiteltäväksi lainsäädäntö- tai muita toimenpiteitä varten. Kunkin jäsenvaltio on lisäksi velvollinen ilmoittamaan Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle niistä toimenpiteistä, joihin on ryhdytty yleissopimusten saattamiseksi asianomaisten viranomaisten käsiteltäväksi. Jäsenvaltion, joka ei ole ratifioinut tiettyä yleissopimusta, on aika ajoin Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle selvitettävä lainsäädäntötoimenpiteitä ja noudatettua käytäntöä niiden kysymysten osalta, joita yleissopimus koskee. Lisäksi on myös selvitettävä, missä laajuudessa yleissopimuksen vaatimukset on toteutettu tai tarkoitus toteuttaa lainsäädännöllä, hallinnollisilla toimenpiteillä, työehtosopimuksilla tai muulla tavoin, sekä ilmoitettava ne seikat, jotka estävät tai viivästyttävät yleissopimuksen ratifiointia.

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

2. Vuonna 1978 pidetyn 64. Kansainvälisen työkonferenssin päätökset.

Genevessä 7—28. päivinä kesäkuuta 1978 pidetyssä 64. Kansainvälisessä työkonferenssissa Suomea edusti järjestön perussäännössä edellytetty hallituksen, työnantajien ja työntekijöiden edustajien muodostama valtuuskunta.

Konferenssi hyväksyi kaksi yleissopimusta ja kaksi suositusta. Yleissopimuksista ensimmäinen (n:o 150) koskee työasiainhallinnon roolia, tehtäviä ja organisaatiota, ja toinen (n:o 151) koskee julkisen sektorin järjestäytymisoikeuden suojelua ja palvelussuhteen ehtojen määräytymismenettelyä. Suositukset n:o 158 ja 159 liittyvät asianomaisiin yleissopimuksiin.

Käsiteltävien yleissopimusten ja suositusten englanninkieliset alkuperäistekstit sekä suomenkieliset käännökset ovat tämän esityksen liitteinä. Yleissopimusten ja suositusten ranskankieliset alkutekstit samoin kuin niiden ruotsinkieliset käännökset ovat ruotsinkielisen esityksen vastaavissa liitteissä.

2.1. Yleissopimus (n:o 150), joka koskee työasiainhallinnon roolia, tehtäviä ja organisaatiota sekä samaa asiaa koskeva suositus (n:o 158).

2.1.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö.

Yleissopimuksessa työasiainhallinto määritellään julkisen hallinnon toiminnaksi työpolitiikan alalla. Työasiainhallinnon järjestelmään kuuluvat kaikki työasiainhallinnon tehtävistä vastaavat tai niihin osallistuvat valtionhallinnon sekä alue- ja paikallishallinnon elimet ja julkishallinnolliset yhteisöt.

Yleissopimuksen mukaan voidaan joidenkin työasiainhallinnon tehtävien hoito siirtää lainsäädännön tai käytännön nojalla muillekin kuin valtionhallinnon organisaatioille, erityisesti työnantaja- ja työntekijäjärjestöille. Myöskin eräiden kansalliseen työpolitiikkaan kuuluvien toimintojen voidaan katsoa olevan sellaisia asioita, jotka maan lainsäädännön tai vallitsevan käytännön mukaisesti säännellään työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä suorilla neuvotteluilla.

Yleissopimuksen 4 artiklassa edellytetään, että kunkin maan tulee olosuhteisiinsa soveltuvalta tavalla varmistaa, että sen alueella järjestetään ja toimii tehokkaasti työasiainhallintojärjestelmä, jonka tehtävät ja vastuu on asianmukaisesti yhteensovitettu. Tässä työasiainhallintojärjestelmässä tulee julkisten viranomaisten ja toisaalta työnantaja- ja työntekijöiden edustavimpien järjestöjen voivan kuulla toistensa mielipiteitä, toimia yhteistyössä ja neuvotella keskenään.

Yleissopimuksen 6 artiklan mukaan työasiainhallintojärjestelmän asianomaisten elinten, jotka ovat vastuussa maan työpolitiikan valmistelusta, hallinnosta, yhteensovittamisesta, seurannasta ja arvioinnista tulee osallistua ja jatkuvasti seurata työllisten, työttömien ja vajaa-työllisten tilannetta, ottaen huomioon työoloja, työelämää sekä palvelussuhteen ehtoja koskeva kansallinen lainsäädäntö ja vallitseva käytä-

täntö. Mainittujen elinten tulee edelleen tarjota palveluksiaan työnantajille ja työntekijöille ja näiden vastaaville järjestöille.

Yleissopimuksessa on lisäksi määräyksiä työasiainhallintojärjestelmän tehtävien ja vastuun asianmukaisesta yhteensovittamisesta sekä järjestelmän piirissä toimivan henkilöstön koulutuksesta ja ammattitaidosta.

Yleissopimusta täydentävässä suosituksessa on määrätty kansallisen työasiainhallintojärjestelmän tehtävistä, erityisesti työnormeista, työelämän suhteista, työllisyydestä ja työasioita koskevasta tutkimuksesta. Lisäksi suosituksessa on säännöksiä kansallisen työasiainhallintojärjestelmän organisaatiosta, sen yhteensovittamisesta, resursseista ja henkilöstöstä, sisäisestä organisaatiosta ja paikallishallinnosta.

2.1.2. Yleissopimuksen ja suosituksen suhde Suomen nykyiseen lainsäädäntöön ja kansalliseen käytäntöön.

Yleissopimuksessa ja sitä täydentävässä suosituksessa määritelty työasiainhallinto jakautuu valtionhallinnossa lähinnä työvoimaministeriön ja sosiaali- ja terveystieteiden kesken. Koska yleissopimuksen sanamuoto on välttämättä joustava ja se mahdollistaa siten erilaisten hallintojärjestelmien käytön jäsenmaissa ja koska yleissopimuksen määräykset eivät ole milloinkaan osin ristiriidassa Suomen voimassa olevan työvoimaa koskevan lainsäädännön tai työoloja, työelämää sekä työsuhteen ehtoja koskevan kansallisen lainsäädännön ja vallitsevan kansallisen käytännön kanssa, ei yleissopimuksen ratifiointille ole estettä. Keskeisimmät työasiainhallintoa koskevat säännökset sisältyvät asetukseen työvoimaministeriöstä (1121/77) ja lakiin työvoima-asiain piiri- ja paikallishallinnosta (77/73).

Yleissopimuksen 6 artiklan mukaan työasiain hallintojärjestelmän asianomaisten elinten tulee tutkia ja seurata työllisten, työttömien ja vajaatyöllisten tilannetta ottaen huomioon työoloja, työelämää sekä työsuhteen ehtoja koskevan kansallisen lainsäädännön ja käytännön sekä kiinnittää huomiota näissä oloissa ja ehdoissa todettuihin epäkohtiin ja tehdä ehdotuksia niiden korjaamiseksi. Työsuojeluhallinnosta ja työsuojeluviranomaisten tehtävistä on säädetty työsuojeluhallinnosta annetussa laissa (574/72) ja asetuksessa (372/73) sekä työsuojeluvallinnasta annetussa laissa (131/73)

ja asetuksessa (954/74). Tähän lainsäädäntöön sisältyvät säännökset vastaavat yleissopimuksen määräyksiä.

Myös yleissopimusta täydentävä suositus vastaa kansallisessa lainsäädännössä ja käytännössä hyväksyttyjä periaatteita.

2.1.3. Lausunnot.

Käsiteltävänä olevasta yleissopimuksesta ja suosituksesta on pyydetty Suomen Työnantajain Keskusliiton, Liiketyönantajain Keskusliiton, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön ja Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliiton lausunnot. Lisäksi lausunnot on pyydetty seuraavilta viranomaisilta ja järjestöiltä: valtiovarainministeriö, työvoimaministeriö, Aka-va, Suomen Teknisten Toimihenkilöiden Keskusliitto, Kirkon sopimusvaltuuskunta ja Kansallisen sopimusvaltuuskunnan toimisto. Lausunnonantajat ovat yksimielisesti katsoneet, ettei Suomen osalta ole estettä yleissopimuksen ratifiointille. Asiaa on käsitelty myöskin Suomen ILO-neuvottelukunnassa, joka niinkään on asettunut ratifiointiin kannalle.

2.2. Yleissopimus (n:o 151), joka koskee julkisen sektorin järjestäytymisoikeuden suojelua ja palvelussuhteen ehtojen määrittämismenettelyä sekä samaa asiaa koskeva suositus (n:o 159).

2.2.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö.

Yleissopimus ja sitä täydentävä suositus ovat ILO:n toiminnassa ensimmäiset asiakirjat, jotka koskevat yksinomaan julkista sektoria. Yleissopimus koskee pääsääntöisesti kaikkia julkisten viranomaisten palveluksessa olevia henkilöitä. Yleissopimuksen ulkopuolelle jäävät vain sellaiset korkeat virkamiehet, joiden tehtäviä on pidettävä poliittisina tai jotka edustavat valtiota työnantajana. Myös puolustusvoimien ja poliisin henkilöstö voidaan jättää yleissopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle.

Yleissopimuksen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevassa osassa edellytetään, että julkisen sektorin työntekijöiden tulee olla asianmukaisesti suojattuja kaikelta ammatilliselta järjestäytymisestä vastaan kohdistuvalta toiminnalta, kun on kysymys heidän työsuhteestaan. Järjestäytymisestä johtuva syrjintä kielletään erityisesti työsuhteen alkaessa ja päättyessä.

Yleissopimuksen 5 artiklan mukaan julkisen sektorin työntekijäjärjestöjen tulee olla täysin riippumattomia julkisista viranomaisista. Niiden tulee olla asianmukaisesti suojattuja kaikelta julkisten viranomaisten puuttumiselta järjestöjen perustamiseen, toimintaan tai hallintoon.

Julkisen sektorin työntekijäjärjestölle on yleissopimuksen mukaan turvattava sellaiset toimintaedellytykset jotta he pystyvät nopeasti ja tehokkaasti hoitamaan toimintaansa sekä työaikana että työajan ulkopuolella.

Palvelussuhteen ehtojen määräytymismenettelystä todetaan yleissopimuksessa, että julkisen sektorin työntekijöiden edustajien on voitava osallistua palvelussuhteiden ehdoista päättämiseen.

Palvelussuhteen ehtoja määrättäessä syntyvien riitojen ratkaisemiseen on yleissopimuksen 8 artiklan mukaan kansallisten olosuhteiden edellyttämällä tavalla pyrittävä ensisijaisesti osapuolten välisiin neuvotteluihin.

Julkisen sektorin työntekijöillä tulee olla kuten muillakin työntekijöillä yhdistymisvapauden normaaliin harjoittamiseen kuuluvat kansalaisoikeudet ja poliittiset oikeudet, ilman muita velvoitteita kuin ne, jotka johtuvat heidän asemastaan ja heidän tehtäviensä luonteesta.

Yleissopimukseen liittyvä lyhyt suositus määrittelee eräitä erityistilanteita ja täydentää yleissopimusta.

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

Julkisella sektorilla olevan henkilöstön järjestäytymisoikeutta sekä palvelussuhteen ehtojen määräämismenettelyä koskevat lähinnä val-

tion virkaehtosopimuslaki (664/70), kunnallinen virkaehtosopimuslaki (669/70) ja työntekijöiden osalta yleinen työehtosopimuslaki (436/46).

Oikeus ammatilliseen järjestäytymiseen on julkisen sektorin koko henkilöstöllä mukaan lukien ylimmät ja luottamuksellisessa asemassa olevat virkamiehet ja työntekijät. Henkilöstöjärjestöjen riippumattomuus julkisista viranomaisista on toteutettu samoin kuin henkilöstöille on taattu asianmukaiset toimintaedellytykset. Palvelussuhteen ehtojen määräämismenettely on luotu sekä työntekijöille että virkamiehille kuten myös riitojen ratkaisemismenettely neuvotteluteitse.

Julkisten viranomaisten palveluksessa olevalla henkilöstöllä on sopimuksessa tarkoitettua laajuudessa yleiset kansalaisoikeudet ja poliittiset oikeudet.

Myös yleissopimusta täydentävä suositus vastaa kansallisessa lainsäädännössä ja käytännössä hyväksytyjä periaatteita.

2.2.3. Lausunnot.

Käsiteltävänä olevasta yleissopimuksesta ja suosituksesta on pyydetty Suomen Työnantajain Keskusliiton, Liiketyönantajain Keskusliiton, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöjen ja Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliiton lausunnot. Lisäksi lausunnot on pyydetty seuraavilta viranomaisilta ja järjestöiltä: valtiovarainministeriö, työvoimaministeriö, Akava, Suomen Teknisten Toimihenkilöiden Keskusliitto, Kirkon sopimusvaltuuskunta ja Kunnallisen sopimusvaltuuskunnan toimisto. Lausunnonantajat ovat yksimielisesti katsoneet, ettei Suomen osalta ole estettä yleissopimuksen ratifiointille. Asiaa on käsitelty myöskin Suomen ILO-neuvottelukunnassa, joka niinikään on asettunut ratifiointin kannalle.

EHDOTUKSET.

Edellä esitetyn perusteella hallitus:

1) esittää hallitusmuodon 33 §:n nojalla, että Eduskunta hyväksyisi Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1978 hyväksymän yleissopimuksen (n:o 150), joka koskee työasiain-

hallinnon roolia, tehtäviä ja organisaatiota sekä yleissopimuksen (n:o 151), joka koskee julkisen sektorin järjestäytymisoikeuden suojelua ja palvelussuhteen ehtojen määräämismenettelyä; sekä

2) saattaa Eduskunnan tietoon 1 kohdassa ferenssin hyväksymät suositukset (n:o 158 ja mainittuihin yleissopimuksiin liittyvät, työkon- 159).

Helsingissä 1 päivänä kesäkuuta 1979.

Tasavallan Presidentti

URHO KEKKONEN

Sosiaali- ja terveysministeri *Sinikka Luja-Penttilä*

(Suomennos)

Yleissopimus (n:o 150), joka koskee työasiainhallinnon roolia, tehtäviä ja organisaatiota

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsumana Genevessä 7 päivänä kesäkuuta 1978 64. istuntokautensa,

palauttaen mieleen aikaisemmin hyväksytyjen kansainvälisten työtä koskevien yleissopimusten ja suositusten määräykset, erityisesti ammattientarkastussopimuksen, 1947, maatalouden ammattientarkastussopimuksen, 1969, ja työnvälityksen järjestelyä koskevan sopimuksen, 1948, määräykset, joissa vaaditaan tiettyjen työasiainhallinnon piiriin kuuluvien toimintojen harjoittamista,

pitäen toivottavana sellaisten asiakirjojen hyväksymistä, joissa esitetään koko työasiainhallinnon järjestelmää koskevat suuntaviivat,

palauttaen mieleen työllisyyspolitiikkaa koskevan yleissopimuksen, 1964, ja inhimillisten voimavarojen kehittämistä koskevan yleissopimuksen, 1975, määräykset; palauttaen mieleen myös riittävän ansiotason turvaavan täystyöllisyyden tavoitteen ja vakuuttuneena siitä, että työasiainhallinnossa tarvitaan tähän tavoitteeseen tähtäävää ja mainituissa sopimuksissa esitettyjen päämäärien toteuttamiseen johtavaa toimintaohjelmaa,

todeten, että työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen riippumattomuutta on täysin kunnioitettava, palauttaen tässä yhteydessä mieleen aikaisemmin hyväksytyjen kansainvälisten työtä koskevien sopimusten ja suositusten määräykset, jotka takaavat yhdistymisvapauden, järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden, erityisesti ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevan sopimuksen, 1948, ja järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta koskevan sopimuksen, 1949, joissa kielletään kaikki julkisten viranomaisten ta-

Convention (No. 150) concerning Labour Administration: Role, Functions and Organisation

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 Sixty-fourth Session on 7 June 1978, and

Recalling the terms of existing international labour Conventions and Recommendations, including in particular the Labour Inspection Convention, 1947, the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969, and the Employment Service Convention, 1948, which call for the exercise of particular labour administration activities, and

Considering it desirable to adopt instruments establishing guidelines regarding to over-all system of labour administration, and

Recalling the terms of the Employment Policy Convention, 1964, and of the Human Resources Development Convention, 1975; recalling also the goal of the creation of full and adequately remunerated employment and affirming the need for programmes of labour administration to work towards this goal and to give effect to the objectives of the said Conventions, and

Recognising the necessity of fully respecting the autonomy of employers' and workers' organisations, recalling in this connection the terms of existing international labour Conventions and Recommendations guaranteeing rights of association, organisation and collective bargaining—and particularly the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949—which forbid any interference by public authorities which would restrict these rights or impede the lawful exercise thereof, and

holta tapahtuva puuttuminen, joka rajoittaisi mainittuja oikeuksia tai estäisi niiden laillista harjoittamista; ollen lisäksi sitä mieltä, että työnantajien ja työntekijöiden järjestöillä on keskeinen osuus pyrittäessä taloudelliseen, sosiaaliseen ja sivistykselliseen edistykseen,

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia, jotka koskevat työasiainhallinnon roolia, tehtäviä ja organisaatiota, mikä asia on neljäntenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 26 päivänä kesäkuuta 1978 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on työasiainhallintosopimus, 1978:

1 artikla

Tässä yleissopimuksessa

a) käsite "työasiainhallinto" tarkoittaa julkishallinnon maan työpolitiikan alalla harjoittamaa toimintaa;

b) käsite "työasiainhallinnon järjestelmä" käsittää kaikki valtionhallinnon elimet, jotka vastaavat työasiainhallinnosta ja/tai osallistuvat siihen, olipa kysymys ministeriöistä tai valtion instituutioista, mukaan lukien puolivaltiolliset yhteisöt sekä alue- tai paikallishallinnon tai muunmuotoisen hajautetun hallinnon elimet; lisäksi tämä järjestelmä käsittää jokaisen rakenteeltaan institutionaalisen elimen, joka on perustettu yhteensovittamaan edellä mainittujen elinten toimintoja ja varmistamaan työnantajien ja työntekijöiden ja heidän järjestöjensä kuulemisen ja osallistumisen.

2 artikla

Jäsenvaltio, joka ratifioi tämän yleissopimuksen, voi maan lainsäädännön tai käytännön nojalla siirtää tai antaa joidenkin työasiainhallinnon tehtävien hoidon muille kuin valtionhallinnon organisaatioille, erityisesti työnantaja- ja työntekijäjärjestöille tai, jos on tarkoituksenmukaista, työnantajien ja työntekijöiden edustajille.

3 artikla

Jäsenvaltio, joka ratifioi tämän yleissopimuksen, voi katsoa eräiden sen kansalliseen työpolitiikkaan kuuluvien toimintojen olevan

considering that employers' and workers' organisations have essential roles in attaining the objectives of economic, social and cultural progress, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to labour administration: role, functions, and organisation, 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-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Convention, which may be cited as the Labour Administration Convention, 1978:

Article 1

For the purpose of this Convention—

a) the term "labour administration" means public administration activities in the field of national labour policy;

b) the term "system of labour administration" covers all public administration bodies responsible for and/or engaged in labour administration—whether they are ministerial departments or public agencies, including parastatal and regional or local agencies or any other form of decentralised administration—and any institutional framework for the co-ordination of the activities of such bodies and for consultation with and participation by employers and workers and their organisations.

Article 2

A Member which ratifies this Convention may, in accordance with national laws or regulations, or national practice, delegate or entrust certain activities of labour administration to non-governmental organisations, particularly employers' and workers' organisations, or—where appropriate—to employers' and workers' representatives.

Article 3

A Member which ratifies this Convention may regard particular activities in the field of its national labour policy as being matters

asioita, jotka maan lainsäädännön tai vallitsevan käytännön mukaisesti säännellään työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä suorilla neuvotteluilla.

4 artikla

Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee maan olosuhteisiin soveltuvalla tavalla varmistaa, että sen alueella järjestetään ja toimii tehokkaasti työasiainhallintojärjestelmä, jonka tehtävät ja vastuu on asianmukaisesti yhteensovitettu.

5 artikla

1. Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee maan olosuhteisiin soveltuvien toimenpitein varmistaa, että työasiainhallintojärjestelmän puitteissa julkiset viranomaiset ja toisaalta työnantajien ja työntekijöiden edustavimmat järjestöt tai, jos on tarkoituksenmukaista, työnantajien ja työntekijöiden edustajat voivat kuulla toistensa mielipiteitä, toimia yhteistyössä ja neuvotella keskenään.

2. Siinä laajuudessa kuin on maan lainsäädännön ja vallitsevan käytännön mukaista, tällaisiin järjestelyihin on ryhdyttävä valtakunnallisesti, alueellisesti ja paikallisesti sekä elinkeinoaloittain.

6 artikla

1. Työasiainhallintojärjestelmän asianomaisten elinten tulee, sen mukaan kuin on tarkoituksenmukaista, olla vastuussa maan työpolitiikan valmistelusta, hallinnoinnista, yhteensovittamisesta, seurannasta ja arvioinnista tai osallistua näihin eri vaiheisiin sekä toimia julkishallinnon toimivaltaan kuuluvissa asioissa työpolitiikkaa toteuttavan lainsäädännön valmistelijoina ja soveltajina.

2. Mainittujen elinten tulee erityisesti, ottaen huomioon kansainväliset työtä koskevat normit,

a) osallistua maan työllisyyspolitiikan valmisteluun, hallinnointiin, yhteensovittamiseen, seurantaan ja arviointiin maan lainsäädännön ja vallitsevan käytännön mukaisella tavalla;

b) tutkia ja jatkuvasti seurata työllisten, työttömien ja vajaatyöllisten tilannetta ottaen

which, in accordance with national laws or regulations, or national practice, are regulated by having recourse to direct negotiations between employers' and workers' organisations.

Article 4

Each Member which ratifies this Convention shall, in a manner appropriate to national conditions, ensure the organisation and effective operation in its territory of a system of labour administration, the functions and responsibilities of which are properly co-ordinated.

Article 5

1. Each Member which ratifies this Convention shall make arrangements appropriate to national conditions to secure, within the system of labour administration, consultation, co-operation and negotiation between the public authorities and the most representative organisations of employers and workers, or—where appropriate—employers' and workers' representatives.

2. To the extent compatible with national laws and regulations, and national practice, such arrangements shall be made at the national, regional and local levels as well as at the level of the different sectors of economic activity.

Article 6

1. The competent bodies within the system of labour administration shall, as appropriate, be responsible for or contribute to preparation, administration, co-ordination, checking and review of national labour policy, and be the instrument within the ambit of public administration for the preparation and implementation of laws and regulations giving effect thereto.

2. In particular, these bodies, taking into account relevant international labour standards, shall—

a) participate in the preparation, administration, co-ordination, checking and review of national employment policy, in accordance with national laws and regulations, and national practice;

b) study and keep under review the situation of employed, unemployed and under-

huomioon työoloja, työelämää sekä palvelus-suhteen ehtoja koskevan kansallisen lainsäädännön ja vallitsevan käytännön ja kiinnittää huomio näissä oloissa ja ehdoissa todettuihin puutteisiin ja epäkohtiin sekä tehdä ehdotuksia niiden korjaamistavoista;

c) tarjota palveluksiaan työnantajille ja työntekijöille ja näiden vastaaville järjestöille maan lainsäädännön ja vallitsevan käytännön sallimin ehdoin, että edistettäisiin valtakunnallisesti, alueellisesti ja paikallisesti sekä elinkeinoaloittain tehokasta neuvonpitoa ja yhteistyötä julkisten viranomaisten ja yhteisöjen ja toisaalta työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välillä samoin kuin mainittujen järjestöjen keskinäistä neuvonpitoa ja yhteistyötä;

d) antaa työnantajille ja työntekijöille ja näiden järjestöille teknistä neuvontaa pyydetäessä.

7 artikla

Mikäli maan olosuhteiden kannalta on välttämätöntä mahdollisimman monien työntekijöiden tarpeiden tyydyttämiseksi ja mikäli sellaista toimintaa ei vielä ole järjestetty, tulee kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion edistää työasiainhallintojärjestelmän tehtäväkentän laajentamista, tarvittaessa asteittain, niin että siihen sisällytetään muiden asianomaisten elinten kanssa harjoitettava yhteistoiminta, joka kattaa sellaisten työntekijäryhmien, joita ei lain mukaan pidetä palkansaajina, työehdot ja työelämän olosuhteet; tällaisia ryhmiä ovat esimerkiksi:

a) vuokratilajelijät, jotka eivät käytä ulkopuolista työvoimaa, maanvuokraajat, jotka maksavat vuokran osalla sadostaan, ja muut samankaltaiset maataloustyöntekijäin ryhmät;

b) itsenäiset ammatinharjoittajat, jotka eivät käytä ulkopuolista työvoimaa ja jotka työskentelevät sektorilla, joka maassa vallitsevan käsityksen mukaan on rakenteellisesti järjestäytymätön;

c) osuuskuntien ja työntekijöiden johtamien yritysten jäsenet;

d) henkilöt, jotka työskentelevät paikallisen yhteisön vakiintuneeseen tapaan tai perinteesen perustuvan järjestelmän puitteissa.

employed persons, taking into account national laws and regulations and national practice concerning conditions of work and working life and terms of employment, draw attention to defects and abuses in such conditions and terms and submit proposals on means to overcome them;

c) make their services available to employers and workers, and their respective organisations, as may be appropriate under national laws or regulations, or national practice, with a view to the promotion — at national, regional and local levels as well as at the level of the different sectors of economic activity—of effective consultation and co-operation between public authorities and bodies and employers' and workers' organisations, as well as between such organisations;

d) make technical advice available to employers and workers and their respective organisations on their request.

Article 7

When national conditions so require, with a view to meeting the needs of the largest possible number of workers and in so far as such activities are not already covered, each Member which ratifies this Convention shall promote the extension, by gradual stages if necessary, of the functions of the system of labour administration to include activities, to be carried out in co-operation with other competent bodies, relating to the conditions of work and working life of appropriate categories of workers who are not, in law, employed persons, such as—

a) tenants who do not engage outside help, sharecroppers and similar categories of agricultural workers;

b) self-employed workers who do not engage outside help, occupied in the informal sector as understood in national practice;

c) members of co-operatives and worker-managed undertakings;

d) persons working under systems established by communal customs or traditions.

8 artikla

Työasiainhallintojärjestelmän asianomaisten elinten tulee maan lainsäädännön ja vallitsevan käytännön sallimissa rajoissa osallistua kansainvälisiä työasioita koskevan kansallisen politiikan valmisteluun, valtion edustukseen kansainvälisiä asioita käsiteltäessä sekä niiden toimenpiteiden valmisteluun, joihin niiden johdosta on ryhdyttävä kansallisella tasolla.

9 artikla

Työasiainhallintojärjestelmän tehtävien ja vastuun asianmukaiseksi yhteensovittamiseksi maan lainsäädännön määräämällä tai vallitsevan käytännön mukaisella tavalla tulee työministeriöllä tai muulla siihen verrattavalla elimellä olla mahdollisuus ottaa selville, toimivatko ne puolivaltiolliset yhteisöt, jotka mahdollisesti ovat vastuussa tietyistä työasiainhallinnon tehtävistä ja ne alue- tai paikallishallinnon elimet, joille mahdollisesti on siirretty tiettyjen työasiainhallinnon toimintojen hoitaminen, maan lainsäädännön mukaisesti ja pyrkivätkö ne niille asetettuihin tavoitteisiin.

10 artikla

1. Työasiainhallintojärjestelmän henkilöstön tulee koostua henkilöistä, joilla on sopivat valmiudet heille osoitettavien tehtävien hoitamiseen, jolla on mahdollisuus saada näiden tehtävien edellyttämä koulutus ja joihin ei voida ulkopuolelta asiattomasti vaikuttaa.

2. Henkilöstöllä tulee olla tehtävien tehokkaaseen suorittamiseen tarvittava asema, aineelliset edellytykset ja riittävät taloudelliset resurssit.

11 artikla

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

12 artikla

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

2. Yleissopimus tulee voimaan kahdentoista kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona pää-

Article 8

To the extent compatible with national laws and regulations and national practice, the competent bodies within the system of labour administration shall contribute the preparation of national policy concerning international labour affairs, participate in the representation of the State with respect to such affairs and contribute to the preparation of measures to be taken at the national level with respect thereto.

Article 9

With a view to the proper co-ordination of the functions and responsibilities of the system of labours administration, in a manner determined by national laws or regulations, or national practice, a ministry of labour or another comparable body shall have the means to ascertain whether any parastatal agencies which may be responsible for particular labour administration activities, and any regional or local agencies to which particular labour administration activities may have been delegated, are operating in accordance with national laws and regulations and are adhering to the objectives assigned to them.

Article 10

1. The staff of the labour administration system shall be composed of persons who are suitably qualified for the activities to which they are assigned, who have access to training necessary for such activities and who are independent of improper external influences.

2. Such staff shall have the status, the material means and the financial resources necessary for the effective performance of their duties.

Article 11

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

Article 12

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

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of

johtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion rekisteröinnit.

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

13 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 käytyä tässä artiklassa määrättyä irtisanomisoikeutta, on sidottu sopimukseen uudeksi kymmenvuotiskaudeksi ja voi sen jälkeen sanoa irti sopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä tässä artiklassa mainituin ehdoin.

14 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.

15 artikla

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

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 13

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

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

Article 14

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

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

Article 15

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

16 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.

17 artikla

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

a) kun jäsenvaltio ratifioi uuden muutetun yleissopimuksen, aiheutuu tästä *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanominen 13 artiklan määräyksistä riippumatta uuden muutetun yleissopimuksen tullessa voimaan;

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

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

17 artikla

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

Article 16

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 17

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

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 13 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

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

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 18

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

Suositus (n:o 158), joka koskee työasiainhallinnon roolia, tehtäviä ja organisaatiota

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsumana Genevessä 7 päivänä kesäkuuta 1978 64. istuntokautensa,

palauttaen mieleen aikaisemmin hyväksytyjen kansainvälisten työtä koskevien yleissopimusten ja suositusten määräykset, erityisesti ammattientarkastussopimuksen, 1947, maatalouden ammattientarkastussopimuksen, 1969, ja työnvälityksen järjestelyä koskevan sopimuksen, 1948, määräykset, joissa vaaditaan tiettyjen työasiainhallinnon piiriin kuuluvien toimintojen harjoittamista,

pitäen toivottavana sellaisten asiakirjojen hyväksymistä, joissa esitetään koko työasiainhallinnon järjestelmää koskevat suuntaviivat,

palauttaen mieleen työllisyyspolitiikkaa koskevan yleissopimuksen, 1964, ja inhimillisten voimavarojen kehittämistä koskevan yleissopimuksen, 1975, määräykset; palauttaen mieleen myös riittävän ansiotason turvaavan täystyöllisyyden tavoitteen ja vakuuttuneena siitä, että työasiainhallinnossa tarvitaan tähän tavoitteeseen tähtäävää ja mainituissa sopimuksissa esitettyjen päämäärien toteuttamiseen johtavaa toimintaohjelmaa,

todeten, että työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen riippumattomuutta on täysin kunnioitettava, palauttaen tässä yhteydessä mieleen aikaisemmin hyväksytyjen kansainvälisten työtä koskevien sopimusten ja suositusten määräykset, jotka takaavat yhdistymisvapauden, järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden, erityisesti ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevan sopimuksen, 1948, ja järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta koskevan sopimuksen, 1949, joissa

Recommendation (No. 158) concerning Labour Administration: Role, Functions and Organisation

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 Sixty-fourth Session on 7 June 1978, and

Recalling the terms of existing international labour Conventions and Recommendations, including in particular the Labour Inspection Convention, 1947, the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969, and the Employment Service Convention, 1948, which call for the exercise of particular labour administration activities, and

Considering it desirable to adopt instruments establishing guidelines regarding the over-all system of labour administration, and

Recalling the terms of the Employment Policy Convention, 1964, and of the Human Resources Development Convention, 1975; recalling also the goal of the creation of full and adequately remunerated employment and affirming the need for programmes of labour administration to work towards this goal and to give effect to the objectives of the said Conventions, and

Recognising the necessity of fully respecting the autonomy of employers' and workers' organisations, recalling in this connection the terms of existing international labour Conventions and Recommendations guaranteeing rights of association, organisation and collective bargaining—and particularly the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949—which forbid any interference by public authorities which would restrict these rights

kielletään kaikki julkisten viranomaisten taholta tapahtuva puuttuminen, joka rajoittaisi mainittuja oikeuksia tai estäisi niiden laillista harjoittamista; ollen lisäksi sitä mieltä, että työnantajien ja työntekijöiden järjestöillä on keskeinen osuus pyrittäessä taloudelliseen, sosiaaliseen ja sivistykselliseen edistykseen,

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia, jotka koskevat työasiainhallinnon roolia, tehtäviä ja organisaatiota, mikä asia on neljäntenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon täydentämään työasiainhallintosopimusta, 1978,

hyväksyy tänä 26 päivänä kesäkuuta 1978 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on työasiainhallintosuositus, 1978:

I. Yleiset määräykset

1. Tässä suosituksessa

a) käsite "työasiainhallinto" tarkoittaa julkishallinnon maan työpolitiikan alalla harjoittamaa toimintaa;

b) käsite "työasiainhallinnon järjestelmä" käsittää kaikki valtionhallinnon elimet, jotka vastaavat työasiainhallinnosta ja/tai osallistuvat siihen, olipa kysymys ministeriöistä tai valtion instituutioista, mukaan lukien puolivaltiolliset yhteisöt sekä alue- tai paikallishallinnon tai muunmuotoisen hajautetun hallinnon elimet; lisäksi tämä järjestelmä käsittää jokaisen rakenteeltaan institutionaalisen elimen, joka on perustettu yhteensovittamaan edellä mainittujen elinten toimintoja ja varmistamaan työnantajien ja työntekijöiden ja heidän järjestöjensä kuulemisen ja osallistumisen.

2. Jäsenvaltio voi maan lainsäädännön tai käytännön mukaisesti siirtää tai antaa joidenkin työasiainhallinnon tehtävien hoidon muille kuin valtionhallinnon organisaatioille, erityisesti työnantaja- ja työntekijäjärjestöille tai, jos on tarkoituksenmukaista, työnantajien ja työntekijöiden edustajille.

3. Jäsenvaltio voi katsoa eräiden sen kansalliseen työpolitiikkaan kuuluvien toimintojen olevan asioita, jotka maan lainsäädännön tai

or impede the lawful exercise thereof, and considering that employers' and workers' organisations have essential roles in attaining the objectives of economic, social and cultural progress, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to labour administration: role, functions and organisation, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Labour Administration Convention, 1978,

adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Recommendation, which may be cited as the Labour Administration Recommendation, 1978:

I. General Provisions

1. For the purpose of this Recommendation—

a) term "labour administration" means public administration activities in the field of national labour policy;

b) the term "system of labour administration" covers all public administration bodies responsible for and/or engaged in labour administration—whether they are ministerial departments or public agencies, including parastatal and regional or local agencies or any other form of decentralised administration—and any institutional framework for the co-ordination of the activities of such bodies and for consultation with and participation by employers and workers and their organisations.

2. A Member may, in accordance with national laws or regulations, or national practice, delegate or entrust certain activities of labour administration to non-governmental organisations, particularly employers' and workers' organisations, or—where appropriate—to employers' and workers' representatives.

3. A Member may regard particular activities in the field of its national labour policy as being matters which, in accordance with

vallitsevan käytännön mukaisesti säännellään työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä suorilla neuvotteluilla.

4. Kunkin jäsenvaltion tulisi maan olosuhteisiin soveltuvalla tavalla varmistaa, että sen alueella järjestetään ja toimii tehokkaasti työasiainhallintojärjestelmä, jonka tehtävät ja vastuu on asianmukaisesti yhteensovitettu.

II. Kansallisen työasiainhallintojärjestelmän tehtävät

Työnormit

5. 1) Työasiainhallintojärjestelmän asianomaisten elinten tulisi — kuullen työntajien ja työntekijöiden järjestöjä ja ottaen huomioon maan lainsäädännön tai vallitsevan käytännön mukaisen menettelyn tai niiden määräämät ehdot — osallistua aktiivisesti työnormien, mukaan lukien niihin liittyvien lakien ja asetusten valmisteluun, kehittämiseen, hyväksymiseen, soveltamiseen ja tarkistamiseen.

2) Kyseisten viranomaisten tulisi maan lainsäädännön tai vallitsevan käytännön sallimin edellytyksin tarjota palveluksiaan työnantaja- ja työntekijäjärjestöille, että edistettäisiin työehtojen sääntelemistä työehtosopimusneuvotteluilla.

6. Työasiainhallintojärjestelmään tulisi kuulua ammattientarkastusjärjestelmä.

Työelämän suhteet

7. Työasiainhallintojärjestelmän asianomaisten elinten tulisi osallistua sellaisten toimenpiteiden määräämiseen ja soveltamiseen, jotka saattavat olla tarpeen, että taattaisiin työnantajien ja työntekijöiden ammatillinen järjestäytymisvapaus.

8. 1) Työmarkkinaosapuolten välisiä suhteita edistämään, rakentamaan ja ylläpitämään tarkoitettuilla työasiainhallinnollisilla ohjelmilla, joissa otetaan huomioon järjestäytymisoikeus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus, olisi edistettävä työolojen ja työelämän suhteiden jatkuvaa paranemista.

2) Työasiainhallintojärjestelmän asianomaisten elinten tulisi osallistua työmarkkinaosa-

national laws or regulations, or national practice, are regulated by having recourse to direct negotiations between employers' and workers' organisations.

4. Each Member should, in a manner appropriate to national conditions, ensure the organisation and effective operation in its territory of a system of labour administration, the functions and responsibilities of which are properly co-ordinated.

II. Functions of the National System of Labour Administration

Labour Standards

5. 1) The competent bodies within the system of labour administration should—in consultation with organisations of employers and workers and in a manner and under conditions determined by national laws or regulations, or national practice—take an active part in the preparation, development, adoption, application and review of labour standards, including relevant laws and regulations.

2) They should make their services available to employers' and workers' organisations, as may be appropriate under national laws or regulations, or national practice, with a view to promoting the regulation of terms and conditions of employment by means of collective bargaining.

6. The system of labour administration should include a system of labour inspection.

Labour Relations

7. The competent bodies within the system of labour administration should participate in the determination and application of such measures as may be necessary to ensure the free exercise of employers' and workers' right of association.

8. 1) There should be labour administration programmes aimed at the promotion, establishment and pursuit of labour relations which encourage progressively better conditions of work and working life and which respect the right to organise and bargain collectively.

2) The competent bodies within the system of labour administration should assist in the

puolten välisten suhteiden parantamiseen järjestämällä neuvontaa pyytävälle yrityksille, työnantajien järjestöille ja työntekijöiden järjestöille tällaista palvelua tai tukemalla palvelutoimintaa ohjelmien mukaisesti, jotka perustuvat järjestöjen kanssa palvelun järjestämistä käytyihin keskusteluihin.

9. Työasiainhallintojärjestelmän asianomaisten elinten tulisi edistää vapaaehtoiseen neuvotteluun perustuvan menettelyn kaikenpuolista kehittämistä ja käyttöä.

10. Työehtosopimuksia koskevien riitojen ilmaantuessa maan työasiainhallintojärjestelmän asianomaisten elinten tulisi voida antaa maan olosuhteisiin sovellettua sovittelu- ja välitysapua asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen suostumuksella.

Työllisyys

11. 1) Työasiainhallintojärjestelmän asianomaisten elinten tulisi olla vastuussa maan työllisyyspolitiikan valmistelusta, hallinnoinnista, yhteensovittamisesta, seurannasta ja arvioinnista tai osallistua näiden tehtävien hoitamiseen.

2) Maan lainsäädännön tai vallitsevan käytännön mukaisesti määrättävän työasiainhallintojärjestelmän keskuselimen tulisi vastata institutionaalisista toimenpiteistä, joilla yhteensovittetaan työllisyyspolitiikan eri puolia hoitavien viranomaisten ja elinten toiminnot, tai olla kiinteästi mukana tällaisissa toimenpiteissä.

12. Työasiainhallintojärjestelmän asianomaisten elinten tulisi yhteensovittaa työnvälityksen palvelut, työllisyyden edistämistä ja työpaikkojen luomista tarkoittavat ohjelmat, ammatinvalinnanohjaus- ja ammattikoulutusohjelmat ja työttömyysavustusjärjestelmät tai osallistua niiden yhteensovittamiseen. Niiden tulisi myös yhteensovittaa nämä eri palvelut, ohjelmat ja järjestelmät yleisen työllisyyspolitiikan toteuttamisen kanssa tai osallistua tällaiseen yhteensovittamiseen.

13. Työasiainhallintojärjestelmän asianomaisten elinten tulisi vastata niiden menetelmien ja menettelyjen luomisesta, joilla varmistetaan työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen tai, mikäli on tarkoituksenmukaista, työnantajien ja työn-

improvement of labour relations by providing or strengthening advisory services to undertakings, employers' organisations and workers' organisations requesting such services, in accordance with programmes established on the basis of consultation with such organisations.

9. The competent bodies within the system of labour administration should promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation.

10. The competent bodies within the system of labour administration should be in a position to provide, in agreement with the employers' and workers' organisations concerned, conciliation and mediation facilities, appropriate to national conditions, in case of collective disputes.

Employment

11. 1) The competent bodies within the system of labour administration should be responsible for or participate in the preparation, administration, co-ordination, checking and review of national employment policy.

2) A central body of the system of labour administration, to be determined in accordance with national laws or regulations, or national practice, should be closely associated with, or responsible for taking, appropriate institutional measures to co-ordinate the activities of the various authorities and bodies which are concerned with particular aspects of employment policy.

12. The competent bodies within the system of labour administration should co-ordinate, or participate in the co-ordination of, employment services, employment promotion and creation programmes, vocational guidance and vocational training programmes and unemployment benefit schemes, and they should co-ordinate, or participate in the co-ordination of, these various services, programmes and schemes with the implementation of general employment policy measures.

13. The competent bodies within the system of labour administration should be responsible for establishing, or promoting the establishment of, methods and procedures for ensuring consultation of employers' and workers' organi-

tekijöiden edustajien kuuleminen työllisyyspolitiikan eri aspekteista ja edistetään näiden osallistumista tämän politiikan harjoittamiseen, tai edistää tällaisten menetelmien ja menettelyjen aikaansaamista.

14. 1) Työasiainhallintojärjestelmän asianomaisten elinten tulisi vastata työvoimasuunnittelusta tai, mikäli se ei ole mahdollista, osallistua työvoimasuunnittelusta vastaavien elinten toimintaan sekä institutionaalisella edustuksella että teknisten tietojen ja neuvojen antamisella.

2) Sanottujen elinten tulisi osallistua työhön, joka tarkoittaa työvoimasuunnitelmien yhteensovittamista taloussuunnitelmien kanssa ja yhdentämistä niihin.

3) Mainittujen elinten tulisi kannustaa, mahdollisesti toisten julkisten viranomaisten ja elinten avulla, työnantajien ja työntekijöiden yhteistoimintaa lyhyen ja pitkän aikavälin työllisyyspolitiikan alalla.

15. Työasiainhallintojärjestelmään tulisi sisältyä maksuton julkinen työnvälitys, jota on hoidettava tehokkaasti.

16. Työasiainhallintojärjestelmän asianomaisten elinten tulisi, mikäli maan lainsäädäntö tai vallitseva käytäntö sallii, vastata tai olla osavastuussa niiden julkisten varojen käytöstä, joita on myönnetty esimerkiksi vajaatyöllisyyden ja työttömyyden torjumiseen, työllisyyden tasapainoisemman alueellisen jakaantumisen sääntelyyn tai tiettyjen työntekijäryhmien työllisyyden parantamiseen mm. suojatyöjärjestelmiä käyttäen.

17. Työasiainhallintojärjestelmän asianomaisten elinten tulisi sillä tavalla ja niillä edellytyksillä kuin maan lainsäädäntö tai vallitseva käytäntö sallii, osallistua inhimillisten voimavarojen kehittämistä tarkoittavan kokonaisvaltaisen ja yhteisesti suunnitellun politiikan ja ohjelmien, ammatinvalinnanohjaus- ja ammatikoulutusohjelmat mukaan lukien, kehittämiseen.

Työasioita koskeva tutkimus

18. Saavuttaakseen yhteiskunnalliset tavoitteensa tulisi työasiainhallintojärjestelmän itse suorittaa tutkimustyötä eräänä tärkeänä tehtävänä ja kannustaa toisten suorittamaa tutkimusta.

sations, or—where appropriate—employers' and workers' representatives, on employment policies, and promotion of their co-operation in the implementation of such policies.

14. 1) The competent bodies within the system of labour administration should be responsible for manpower planning or where this is not possible should participate in the functioning of manpower planning bodies through both institutional representation and the provision of technical information and advice.

2) They should participate in the co-ordination and integration of manpower plans with economic plans.

3) They should promote joint action of employers and workers, with the assistance as appropriate of public authorities and bodies, regarding both short- and long-term employment policies.

15. The system of labour administration should include a free public employment service and operate such a service effectively.

16. The competent bodies within the system of labour administration should, wherever national laws and regulations, or national practice, so permit, have or share responsibility for the management of public funds made available for such purposes as countering underemployment and unemployment, regulating the regional distribution of employment, or promoting and assisting the employment of particular categories of workers, including sheltered employment schemes.

17. The competent bodies within the system of labour administration should, in a manner and under conditions determined by national laws or regulations, or national practice, participate in the development of comprehensive and concerted policies and programmes of human resources development including vocational guidance and vocational training.

Research in Labour Matters

18. For the fulfilment of its social objectives, the system of labour administration should carry out research as one of its important functions and encourage research by others.

III. Kansallisen työasiainhallintojärjestelmän organisaatio

Yhteensovittaminen

19. Työministeriön tai muun siihen verrattavissa olevan maan lainsäädännössä tai valitsevan käytännön mukaan määrätyn elimen tulisi ryhtyä toimenpiteisiin tai tehdä aloite toimenpiteisiin ryhtymisestä, joilla varmistetaan työasiainhallintojärjestelmän asianmukainen edustus niissä hallinto- ja neuvotteluelimissä, joissa kootaan tietoja, vaihdetaan mielipiteitä, valmistellaan ja tehdään päätöksiä ja suunnitellaan talous- ja yhteiskuntapolitiikkaa koskevien toimenpiteiden täytäntöönpanoa.

20. 1) Kunkin keskeisen 5—18. kohdissa tarkoitetuilla aloilla toimivan työasiainhallinnon elimen tulisi antaa määräajoin tietoja tai selostuksia toiminnastaan työvoimaministeriölle tai muulle 19. kohdassa tarkoitettulle vastaavalle elimelle sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöille.

2) Tietojen tai selostusten tulisi olla teknisiä, niiden tulisi sisältää tilastoja ja kertoa esiin tulleista ongelmista ja, mikäli mahdollista, saavutetuista tuloksista sillä tavalla, että voidaan arvioida nykyiset trendit ja vastainen kehitys työasiainhallinnon kannalta tärkeimmillä aloilla.

3) Työasiainhallintojärjestelmän tulisi antaa arviointeja, julkaista ja levittää sellaisia työasioita koskevia yleisluontoisia tietoja, joita se voi toiminnallaan hankkia.

4) Jäsenvaltioiden tulisi yhdessä Kansainvälisen työtoimiston kanssa koettaa edistää tietojen julkaisemiseen soveltuvien mallien kehittämistä, että parannettaisiin tietojen kansainvälistä vertailtavuutta.

21. Kansallisen työasiainhallintojärjestelmän rakennetta olisi jatkuvasti arvioitava ja tätä varten kuultava edustavimpia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä.

Resurssit ja henkilöstö

22. 1) Olisi ryhdyttävä asian vaatimiin toimenpiteisiin, että varmistettaisiin työasiainhallintojärjestelmälle tarvittavat resurssit ja riit-

III. Organisation of the National System of Labour Administration

Co-ordination

19. The ministry of labour or another comparable body determined by national laws or regulations, or national practice, should take or initiate measures ensuring appropriate representation of the system of labour administration in the administrative and consultative bodies in which information is collected, opinions are considered, decisions are prepared and taken and measures of implementation are devised with respect to social and economic policies.

20. 1) Each of the principal labour administration services competent with respect of the matters referred to in Paragraphs 5 to 18 above should provide periodic information or reports on its activities to the ministry of labour or the other comparable body referred to in Paragraph 19, as well as to employers' and workers' organisations.

2) Such information or reports should be of a technical nature, include appropriate statistics, and indicate the problems encountered and if possible the results achieved in such a manner as to permit an evaluation of present trends and foreseeable future developments in areas of major concern to the system of labour administration.

3) The system of labour administration should evaluate, publish and disseminate such information of general interest on labour matters as it is able to derive from its operation.

4) Members, in consultation with the International Labour Office, should seek to promote the establishment of suitable models for the publication of such information, with a view to improving its international comparability.

21. The structures of the national system of labour administration should be kept constantly under review, in consultation with the most representative organisations of employers and workers.

Resources and Staff

22. 1) Appropriate arrangements should be made to provide the system of labour administration with the necessary financial re-

tävän suuri, sopivan pätevyyden omaava henkilöstö edistämään järjestelmän tehokkuutta.

2) Tässä yhteydessä olisi asianmukaisesti otettava huomioon

a) hoidettavien tehtävien tärkeys;

b) henkilöstön käytettävissä olevat aineelliset edellytykset;

c) ne käytännön olosuhteet, joiden vallitessa eri tehtävät on hoidettava toivotun tuloksen saavuttamiseksi.

23. 1) Työasiainhallinnon henkilöstön tulisi saada tehtäviensä tasoa vastaavaa perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta; pysyvin järjestelyin olisi varmistettava, että tällaista koulutusta on saatavissa heidän koko uransa aikana.

2) Erityispalveluja hoitavien elinten henkilöstöllä tulisi olla niitä varten tarvittava erityiskelpoisuus, jonka toteamistavan määrittely kuuluu asianomaiselle elimelle.

24. Olisi harkittava edellä 23. kohdassa tarkoitettujen kansallisten koulutusohjelmien ja -tilaisuuksien täydentämistä erityisesti alueellisella tasolla järjestetyllä kansainvälisellä yhteistyöllä, joka perustuu kokemusten ja tietojen vaihtoon ja yhteisiin perehdyttämistä ja täydennysohjelmiin ja -tilaisuuksiin.

Sisäinen organisaatio

25. 1) Työasiainhallintojärjestelmään tulisi yleensä kuulua erityinen hallintoyksikkö kutakin työasiainhallinnon päätehtäväryhmää varten, jonka hoitaminen on lainsäädännössä työasiainhallinnolle annettu.

2) Hallintoyksiköitä voisi olla esimerkiksi työoloja ja työehtoja koskevien normien laatimista, ammattientarkastusta, työelämän suhteita, työllisyyttä, työvoimasuunnittelua ja ihmisten voimavarojen kehittämistä, kansainvälisiä työtä koskevia asioita, ja, jos tarvitaan, sosiaaliturvaa, vähimmäispalkkalainsäädäntöä ja työntekijäin erityisryhmiä koskevia asioita varten.

Paikallishallinto

28. 1) Asianmukaisin toimenpitein olisi varmistettava työasiainhallintojärjestelmän paikallishallinnon tehokas organisaatio ja toiminta.

sources and an adequate number of suitably qualified staff to promote its effectiveness.

2) In this connection, due account should be taken of—

a) the importance of the duties to be performed;

b) the material means placed at the disposal of the staff;

c) the practical conditions under which the various functions must be carried out in order to be effective.

23. 1) The staff of the labour administration system should receive initial and further training at levels suitable for their work; there should be permanent arrangements to ensure that such training is available to them throughout their careers.

2) Staff in particular services should have the special qualifications required for such services, ascertained in a manner determined by the appropriate body.

24. Consideration should be given to supplementing national programmes and facilities for the training envisaged in Paragraph 23 above by international co-operation in the form of exchanges of experience and information and of common initial and further training programmes and facilities, particularly at the regional level.

Internal Organisation

25. 1) The system of labour administration should normally comprise specialised units to deal with each of the major programmes of labour administration the management of which is entrusted to it by national laws or regulations.

2) For example, there might be units for such matters as the formulation of standards relating to working conditions and terms of employment; labour inspection; labour relations; employment, manpower planning and human resources development; international labour affairs; and, as appropriate, social security, minimum wage legislation and questions relating to specific categories of workers.

Field Services

26. 1) There should be appropriate arrangements for the effective organisation and operation of the field services of the system of labour administration.

2) Tällaisilla järjestelyillä olisi erityisesti

a) varmistettava, että paikallishallinnon elinten sijainti vastaa kunkin alueen tarpeita, jota varten on kuultava asianomaisia edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä;

b) varustettava paikallishallinnon elimet riittävällä henkilöstöllä ja välineistöllä sekä tarpeellisilla kulkuvälineillä, niin että henkilöstö voisi hoitaa tehokkaasti tehtävänsä;

c) varmistettava, että paikallishallinnon elimille on annettu riittävät ja täsmälliset ohjeet, niin ettei lakeja ja muita määräyksiä tulkita eri alueilla eri tavoin.

2) In particular, these arrangements should—

a) ensure that the placing of field services corresponds to the needs of the various areas, the representative organisations of employers and workers concerned being consulted thereon;

b) provide field services with adequate staff, equipment and transport facilities for the effective performance of their duties;

c) ensure that field services have sufficient and clear instructions to preclude the possibility of laws and regulations being differently interpreted in different areas.

Yleissopimus (n:o 151), joka koskee julkisen sektorin järjestäytymisoikeuden suojelua ja palvelussuhteen ehtojen määrittämismenettelyä

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 7 päivänä kesäkuuta 1978 64. istuntokautensa,

kiinnittäen huomiota sopimuksen, joka koskee ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua, 1948, sopimuksen järjestäytymis- ja neuvottelu-oikeudesta, 1949, ja työntekijäin edustajia koskevan yleissopimuksen ja suosituksen, 1971, määrääksiin,

palauttaen mieleen, että sopimus järjestäytymis- ja neuvottelu-oikeudesta, 1949, ei koske tiettyjä julkisen sektorin työntekijäryhmiä ja että työntekijäin edustajia koskeva yleissopimus ja suositus, 1971, koskevat yrityksissä työskentelevien työntekijäin edustajia.

kiinnittäen huomiota julkisen sektorin toimintojen huomattavaan laajenemiseen monessa maassa sekä julkisten viranomaisten ja julkisen sektorin työntekijäjärjestöjen välisten hyvien suhteiden tarpeeseen,

ottaen huomioon sen, että jäsenvaltioiden poliittiset, sosiaaliset ja taloudelliset järjestelmät eroavat toisistaan suuresti ja että eri jäsenvaltioissa on eri käytäntö (esim. kun on kysymys keskushallinnon ja paikallishallinnon toiminnoista, liittovaltion, osavaltion ja läänitason viranomaisten toiminnoista sekä valtion-yritysten ja erilaisten itsenäisten tai puoli-itse-
näisten julkisten elinten toiminnoista sekä palvelussuhteiden luonteesta),

ottaen huomioon jokaisen kansainvälisen asiakirjan soveltamisalan rajaamiseen ja määrittelmien omaksumiseen liittyvät erityisongelmat,

Convention (No. 151) concerning Protection of the Right to Organise and Procedures for Determining conditions of Employment in the Public Service

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 Sixty-fourth Session on 7 June 1978, and

Noting the terms of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, and the Workers' Representatives Convention and Recommendation, 1971, and

Recalling that the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, does not cover certain categories of public employees and the Worker's Representatives Convention and Recommendation, 1971, apply to workers' representatives in the undertaking, and

Noting the considerable expansion of public-service activities in many countries and the need for sound labour relations between public authorities and public employees' organisations, and

Having regard to the great diversity of political, social and economic systems among member States and the differences in practice among them (e.g. as to the respective functions of central and local government, of federal, state and provincial authorities, and of state-owned undertakings and various types of autonomous or semi-autonomous public bodies, as well as to the nature of employment relationships), and

Taking into account the particular problems arising as to the scope of, and definitions for the purpose of, any international instrument,

jotka johtuvat eri maiden yksityisen sektorin ja julkisen sektorin välisistä eroista, sekä ne tulkintavaikeudet, joita on ilmennyt sopimuksen järjestäytymis- ja neuvottelu-oikeudesta, 1949, asiaa koskevien määräysten soveltamisesta virkamiehiin, sekä ILO:n valvontaelinten usein esittämät huomautukset siitä, että jotkut hallitukset ovat soveltaneet näitä määräyksiä siten, että suuri määrä julkisen sektorin työntekijöitä on jäänyt sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle,

päätettyään tiettyjen, julkisen sektorin yhdistymisvapautta ja palvelussuhteen ehtojen määrittämisen osittain koskevien esitysten hyväksymisestä, mikä kysymys on viidentenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä esitykset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 27 päivänä kesäkuuta 1978 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on työelämän suhteita (julkinen sektori) koskeva yleissopimus, 1978:

I osa. Soveltamisala ja määritelmät

1 artikla

1. Tämä yleissopimus koskee kaikkia julkisten viranomaisten palveluksessa olevia henkilöitä sikäli kuin muiden kansainvälisten, työtä koskevien yleissopimusten edullisempia määräyksiä ei sovelleta heihin.

2. Kansallisessa lainsäädännössä on määrättävä, missä määrin tässä yleissopimuksessa säädetyt takeet koskevat korkean tason työntekijöitä, joiden tehtäviin yleensä katsotaan kuuluvan toimintapolitiikan hahmottelu tai johtamistehtävät, tai työntekijöitä, joiden tehtävät ovat erittäin luottamuksellisia.

3. Kansallisessa lainsäädännössä on määrättävä, missä määrin tässä yleissopimuksessa säädetyt takeet koskevat puolustusvoimia ja poliisia.

2 artikla

Tässä yleissopimuksessa käsitteellä "julkisen sektorin työntekijä" tarkoitetaan kaikkia tämän

owing to the differences in many countries between private and public employment, as well as the difficulties of interpretation which have arisen in respect of the application of relevant provisions of the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, to public servants, and the observations of the supervisory bodies of the ILO on a number of occasions that some governments have applied these provisions in a manner which excludes large groups of public employees from coverage by that Convention, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to freedom of association and procedures for determining conditions of employment in the public service, 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-seventh day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Convention, which may be cited as the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978:

Part I. Scope and Definitions

Article 1

1. This Convention applies to all persons employed by public authorities, to the extent that more favourable provisions in other international labour Conventions are not applicable to them.

2. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to high-level employees whose functions are normally considered as policy-making or managerial, or to employees whose duties are of a highly confidential nature, shall be determined by national laws or regulations.

3. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.

Article 2

For the purpose of this Convention, the term "public employee" means any person

yleissopimuksen piiriin yleissopimuksen 1 artiklan nojalla kuuluvia henkilöitä.

3 artikla

Tässä yleissopimuksessa käsitteellä ”julkisen sektorin työntekijäjärjestö” tarkoitetaan kaikkia järjestöjä — riippumatta niiden kokoonpanosta —, joiden tarkoituksena on edistää ja puolustaa julkisen sektorin työntekijöiden etuja.

II osa. Järjestäytymisoikeuden suojeleminen

4 artikla

1. Julkisen sektorin työntekijöiden tulee olla asianmukaisesti suojattuja kaikelta ammatillista järjestäytymistä vastaan kohdistuvalta toiminnalta, kun on kysymys heidän työsuhteistaan.

2. Sellaista suojelua on annettava varsinkin, kun on kysymys toimenpiteistä, joiden tarkoituksena on:

a) asettaa julkisen sektorin työntekijän työnsaannin ehdoksi, että hän ei liity julkisen sektorin työntekijäjärjestöön tai että hän eroaa tällaisesta työntekijäjärjestöstä;

b) aiheuttaa julkisen sektorin työntekijän erottaminen tai tuottaa hänelle muulla tavoin vahinkoa sen johdosta, että hän kuuluu julkisen sektorin työntekijäjärjestöön tai osallistuu tällaisen järjestön normaaliin toimintaan.

5 artikla

1. Julkisen sektorin työntekijäjärjestöjen tulee olla täysin riippumattomia julkisista viranomaisista.

2. Julkisen sektorin työntekijäjärjestöjen tulee olla asianmukaisesti suojattuja kaikelta julkisten viranomaisten puuttumiselta järjestöjen perustamiseen, toimintaan tai hallintoon.

3. Erityisesti on katsottava asioihin puuttumiseksi tässä artiklassa tarkoitettussa merkityksessä seläiset toimenpiteet, joiden tarkoituksena on edistää julkisten viranomaisten vaikutusvallan alaisten julkisen sektorin työntekijäjärjestöjen perustamista tai tukea tällaisia työntekijäjärjestöjä taloudellisesti tai muulla

covered by the Convention in accordance with Article 1 thereof.

Article 3

For the purpose of this Convention, the term "public employees' organisation" means any organisation, however composed, the purpose of which is to further and defend the interests of public employees.

Part II. Protection of the Right to Organise

Article 4

1. Public employees shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.

2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to—

a) make the employment of public employees subject to the condition that they shall not join or shall relinquish membership of a public employees' organisation;

b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a public employee by reason of membership of a public employees' organisation or because of participation in the normal activities of such an organisation.

Article 5

1. Public employees' organisations shall enjoy complete independence from public authorities.

2. Public employees' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by a public authority in their establishment, functioning or administration.

3. In particular, acts which are designed to promote the establishment of public employees' organisations under the domination of a public authority, or to support public employees' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of a public auth-

tavoin tarkoituksena saattaa ne julkisten viranomaisten valvontaan.

ority, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

III osa. Julkisen sektorin työntekijäjärjestöjen toimintaedellytykset

Part III. Facilities to Be Afforded to Public Employees' Organisations

6 artikla

Article 6

1. Julkisen sektorin hyväksytyjen työntekijäjärjestöjen edustajille on järjestettävä asianmukaiset toimintaedellytykset, jotta he pystyisivät nopeasti ja tehokkaasti hoitamaan toimintaansa sekä työaikana että työajan ulkopuolella.

1. Such facilities shall be afforded to the representatives of recognised public employees' organisations as may be appropriate in order to enable them to carry out their functions promptly and efficiently, both during and outside their hours of work.

2. Tällaisten edellytysten järjestäminen ei saa heikentää hallinnon tai kysymyksessä olevan alan tehokasta toimintaa.

2. The granting of such facilities shall not impair the efficient operation of the administration or service concerned.

3. Tämän yleissopimuksen 7 artiklassa tarkoitettujen menetelmien mukaisesti tai muulla tarkoituksenmukaisella tavalla on määrättävä, minkälaisia näiden edellytysten tulee olla ja missä määrin niitä on järjestettävä.

3. The nature and scope of these facilities shall be determined in accordance with the methods referred to in Article 7 of this Convention, or by other appropriate means.

IV osa. Palvelussuhteen ehtojen määräämismenettely

Part IV. Procedures for Determining Terms and Conditions of Employment

7 artikla

Article 7

Tarpeen mukaan on ryhdyttävä kansallisten olosuhteiden mukaisiin toimenpiteisiin, jotta tuettaisiin ja edistettäisiin asianomaisten julkisten viranomaisten ja julkisen sektorin työntekijäjärjestöjen välisen, palvelussuhteen ehtoja koskevan neuvottelumenettelyn tai muiden sellaisten menetelmien perusteellista kehittämistä ja hyväksikäyttöä, joiden avulla julkisen sektorin työntekijöiden edustajat voivat osallistua näistä ehdoista päättämiseen.

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for negotiation of terms and conditions of employment between the public authorities concerned and public employees' organisations, or of such other methods as will allow representatives of public employees to participate in the determination of these matters.

V osa. Riitojen ratkaiseminen

Part V. Settlement of Disputes

8 artikla

Article 8

Palvelussuhteen ehtoja määrättäessä syntyvät riidat on pyrittävä ratkaisemaan, sen mukaan kuin on sopivaa maan olosuhteiden kanalta, osapuolten välisen neuvotteluun taikka — osapuolten välisen luottamuksen varmistamiseksi — riippumatonta ja puolueetonta menettelyä käyttäen, kuten välitystä, sovittelua ja välimiesmenettelyä.

The settlement of disputes arising in connection with the determination of terms and conditions of employment shall be sought, as may be appropriate to national conditions, through negotiation between the parties or through independent and impartial machinery, such as mediation, conciliation and arbitration, established in such a manner as to ensure the confidence of the parties involved.

VI osa. Kansalaisoikeudet ja poliittiset oikeudet

9 artikla

Julkisen sektorin työntekijöillä, kuten muillakin työntekijöillä, tulee olla yhdistymisvapauden normaaliin harjoittamiseen kuuluvat kansalaisoikeudet ja poliittiset oikeudet, ilman muita velvoitteita kuin ne, jotka johtuvat heidän asemastaan ja heidän tehtäviensä luonteesta.

Part VI. Civil and Political Rights

Article 9

Public employees shall have, as other workers, the civil and political rights which are essential for the normal exercise of freedom of association, subject only to the obligations arising from their status and the nature of their functions.

VII osa. Loppumääräykset

10 artikla

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

Part VII. Final Provisions

Article 10

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

11 artikla

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

2. Yleissopimus tulee voimaan kahdentoista kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion rekisteröinnit.

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

Article 11

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.

12 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 kymmen-

Article 12

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,

vuotiskauden päätyttyä tässä artiklassa mainituin ehdoin.

13 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.

14 artikla

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

15 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.

16 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 *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanominen 12 artiklan määräyksistä riippumatta uuden muutetun yleissopimuksen tullessa voimaan;

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

may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 13

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 14

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 15

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 16

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

17 artikla

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

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 17

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

Suositus (n:o 159), joka koskee julkisen sektorin palvelussuhteen ehtojen määrittämismenettelyä

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsumana Genevessä 7 päivänä kesäkuuta 1978 64. istuntokautensa,

päätettyään tiettyjen, julkisen sektorin yhdistymisvapautta ja palvelussuhteen ehtojen määrittämismenettelyä koskevien esitysten hyväksymisestä, mikä kysymys on viidentenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä esitykset laaditaan suosituksen muotoon täydentämään työelämän suhteita (julkinen sektori) koskevaa yleissopimusta, 1978,

hyväksyy tänä 27 päivänä kesäkuuta 1978 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on työelämän suhteita (julkinen sektori) koskeva suositus, 1978:

1. 1) Maissa, joissa on käytössä julkisen sektorin työntekijäjärjestöjä koskeva hyväksymismenettely, jolla määrätään ne järjestöt, joille etuoikeuteen tai yksinoikeuteen perustuen myönnetään työelämän suhteita (julkinen sektori) koskevan yleissopimuksen, 1978, III, IV ja V osissa säädetyt oikeudet, näiden järjestöjen määrittämisen tulisi perustua objektiivisiin ja etukäteen määriteltäviin kriteereihin, kun on kysymyksessä järjestön edustavuus.

2) Tämän kohdan 1) alakohdassa tarkoitettua menettelyä tulisi olla sellainen, että se ei edistä samoille työntekijäryhmille tarkoitettujen järjestöjen lisääntymistä.

2. 1) Kun palvelussuhteen ehdoista neuvotellaan työelämän suhteita (julkinen sektori) koskevan yleissopimuksen, 1978, IV osan mukaisesti, ne henkilöt tai elimet, joilla on val-

Recommendation (No. 159) concerning Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service

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 Sixty-fourth Session on 7 June 1978, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to freedom of association and procedures for determining conditions of employment in the public service, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978,

adopts this twenty-seventh day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Recommendation, which may be cited as the Labour Relations (Public Service) Recommendation, 1978:

1. 1) In countries in which procedures for recognition of public employees' organisations apply with a view to determining the organisations to be granted, on a preferential or exclusive basis, the rights provided for under Parts III, IV or V of the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978, such determination should be based on objective and pre-established criteria with regard to the organisations' representative character.

2) The procedures referred to in subparagraph 1) of this Paragraph should be such as not to encourage the proliferation of organisations covering the same categories of employees.

2. 1) In the case of negotiation of terms and conditions of employment in accordance with Part IV of the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978, the persons or

tuudet käydä neuvotteluja asianomaisen julkisen viranomaisen puolesta, ja sovittujen palvelussuhteen ehtojen täytäntöönpanomenettely tulisi määrätä kansallisella lainsäädännöllä tai muulla tarkoituksenmukaisella tavalla.

2) Mikäli muita menetelmiä kuin neuvotteluja käytetään, kun on kysymys julkisen sektorin työntekijöiden edustajien osallistumisesta palvelussuhteen ehtojen määrittämiseen, osallistumismenettely ja näiden asioiden lopullinen ratkaisumenettely tulisi määrätä kansallisella lainsäädännöllä tai muulla tarkoituksenmukaisella tavalla.

3. Mikäli julkinen viranomainen ja julkisen sektorin työntekijäjärjestö tämän suosituksen 2 kohdan 1) alakohdan mukaisesti tekevät sopimuksen, tämän sopimuksen voimassaoloaika ja/ tai se menettely, jolla se voidaan irtisanoa, uusia tai muuttaa, tulisi yleensä määrittellä.

4. Määrittäessä minkälaisia ja missä määrin toimintaedellytyksiä työelämän suhteita (julkinen sektori) koskevan yleissopimuksen, 1978, 6 artiklan 3 momentin nojalla tulisi järjestää julkisen sektorin työntekijäjärjestöjen edustajille, tulisi työntekijäin edustajia koskeva suositus, 1971, ottaa huomioon.

bodies competent to negotiate on behalf of the public authority concerned and the procedure for giving effect to the agreed terms and conditions of employment should be determined by national laws or regulations or other appropriate means.

2) Where methods other than negotiation are followed to allow representatives of public employees to participate in the determination of terms and conditions of employment, the procedure for such participation and for final determination of these matters should be determined by national laws or regulations or other appropriate means.

3. Where an agreement is concluded between a public authority and a public employees' organisation in pursuance of Paragraph 2, subparagraph 1), of this Recommendation, the period during which it is to operate and/or the procedure whereby it may be terminated, renewed or revised should normally be specified.

4. In determining the nature and scope of the facilities which should be afforded to representatives of public employees' organisations in accordance with Article 6, paragraph 3, of the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978, regard should be had to the Workers' Representatives Recommendation, 1971.

