

Hallituksen esitys Eduskunnalle Kansainvälisen työkonferenssin 54. istuntokaudellaan vuonna 1970 hyväksymistä yleissopimuksista ja suosituksista.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) piti v. 1970 Genevessä tavanmukaisen yleiskokouksensa, 54. Kansainvälisen työkonferenssin, jossa Suomea edusti työjärjestön perussäännössä (As.kok. 505/1947) edellytetty hallituksen, työnantajain ja työntekijäin edustajien muodostama valtuuskunta. Konferenssi hyväksyi kaksi yleissopimusta ja kaksi suositusta. Yleissopimuksista toinen koskee vähimmäispalkkojen määräämistä erityisesti kehitysmaat huomioon ottaen ja toinen palkallisia vuosilomia. Suosituksista toinen koskee vähimmäispalkkojen määräämistä ja toinen kehitystarkoituksessa laadittavia nuorison työllistämistä ja koulutusta koskevia erityisohjelmia.

Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 19 artiklan 5 a kohdan mukaisesti on kysymyksessä olevat yleissopimukset lähetetty kaikille jäsenvaltioille näiden ratifioitaviksi. Samoin on suositukset perussäännön mainitun artiklan 6 a kohdan mukaisesti lähetetty jäsenvaltioille tutkittaviksi siinä tarkoituksessa, että niitä ryhdyttäisiin toteuttamaan kansallisella lainsäädännöllä tai muulla tavoin. Perussäännön saman artiklan 5 b ja 6 b kohtien nojalla saatetaan kysymyksessä olevat yleissopimukset ja suositukset Eduskunnan käsiteltäviksi niiden johdosta mahdollisesti tarpeelliseksi katsottaviin toimenpiteisiin ryhtymiseksi.

Edellä mainittujen yleissopimusten suomenkielelle käännettyt samoin kuin englanninkieliset tekstit ovat tämän esityksen liitteissä A ja B. Suositusten suomenkielelle käännettyt tekstit ovat liitteissä C ja D.

Sopimusten ranskankieliset tekstit samoin kuin sopimusten ja suositusten ruotsinkieliset käännökset ovat ruotsinkielisen esityksen vastaavissa liitteissä.

Yleissopimus (n:o 131), joka koskee vähimmäispalkkojen määräämistä erityisesti kehitysmaat huomioon ottaen

Tämän yleissopimuksen päätarkoituksena on,

että jokainen sopimuksen ratifioiva valtio sitoutuu perustamaan sellaisen vähimmäispalkkajärjestelmän, joka antaa turvan kaikille niille palkansaajaryhmille, joiden työehdot ovat sellaiset, että tällaisen turvan antaminen on tarkoituksenmukaista. Kunkin maan asianomaisen viranomaisen tulee yhteisymmärryksessä asianomaisten työnantajain ja työntekijäin järjestöjen edustajain kanssa määrätä, mitkä palkansaajaryhmät on turvattava. Edelleen on jäsenmaan ilmoitettava työjärjestölle sopimuksen soveltamista koskevien selvitysten yhteydessä ne palkansaajaryhmät, joille ei turvaa anneta. Samalla on myös ilmoitettava ne syyt, joiden vuoksi nämä ryhmät on jätetty turvan ulkopuolelle.

Yleissopimuksen 2 artiklan mukaan on vähimmäispalkkoilla lainvoima, eikä niitä saa alentaa. Tällaisten palkkojen noudattamatta jättäminen on rangaistava teko. Samoin ehdoin voidaan palkat määritellä työehtosopimuksin.

Sopimuksen 3 artiklassa on määräyksiä, jotka on otettava huomioon määrättäessä vähimmäispalkkojen tasoa. Tällaisina tekijöinä, jotka lähinnä riippuvat kunkin jäsenmaan käytännöstä ja olosuhteista, mainitaan mm. maan yleinen palkkataso, elinkustannukset ja sosiaaliturvetuudet.

Jokaisen yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee sopimuksen 4 artiklan nojalla kansallisten olosuhteidensa ja käytäntönsä mukaisesti huolehtia siitä, että 1 artiklassa tarkoitettujen palkansaajaryhmien vähimmäispalkkoja aika ajoin tarkistetaan. Nämä toimenpiteet on suoritettava yhteistyössä asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen tai asianomaisten työnantajain ja työntekijäin edustajien kanssa.

Yleissopimuksessa määrätään vielä, että jäsenvaltiot luovat riittävän tarkastusjärjestelmän avulla ja muilla sopiviksi katsomillaan toimenpiteillä edellytykset sille, että kaikkia vähimmäispalkkoja koskevia määräyksiä todella tehokkaasti sovelletaan ja noudatetaan. Samaten määrätään, ettei tämän yleissopimuksen katsota muuttavan mitään aikaisempaa sopimusta.

Tarkasteltaessa yleissopimuksen ratifiointiin liittyvää kysymystä Suomen osalta voidaan todeta, että työjärjestö on vuonna 1928 hyväksynyt yleissopimuksen n:o 26, joka koskee teollisuuden ja kaupan piirissä vahvistettavia vähimmäispalkkoja, ja vastaavasti vuonna 1951 yleissopimuksen n:o 99, joka koskee vähimmäispalkkojen määräämismenettelyä maatalouden piirissä.

Suomi ei ole voinut ratifioida edellä mainittuja työjärjestön hyväksymiä sopimuksia. Tämä on johtunut lähinnä siitä, että viranomaisten toimesta määräytyvät palkat ovat meillä olleet varsin harvinaisia. Palkkataso on maassamme määräytynyt ja määräytyy edelleenkin ensisijaisesti työehtosopimusteitse. Valtaosa työehtosopimuksista ulottuu kuitenkin sopimusten sovellutusalan ulkopuolellekin, sillä usein järjestäytymättömät työnantajat soveltavat varsinkin työpalkkojen osalta näitä sopimuksia työntekijöittensä piirissä. Järjestäytyneiden työnantajain on voimassa olevan työehtosopimuslain (436/46) mukaisesti noudatettava vahvistetun työehtosopimuksen määräyksiä myös niiden työntekijäin osalta, jotka eivät kuulu ammattijärjestöihin.

Varsinaisesti on Suomessa vain poikkeustilanteissa käytetty lainsäädännöllisiä toimenpiteitä tietyn palkkatason turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Tosin metsä- ja uittotoita varten annettiin meillä jo vuonna 1964 laki metsä- ja uittotoissa suoritettavasta palkkauksesta (699/64), joka on edelleenkin voimassa. Se ei kuitenkaan ole varsinainen vähimmäispalkkalaki, sillä sen nojalla veloitetaan työnantajat maksaamaan yleiseksi katsottavan työehtosopimuksen mukaisia palkkoja. Tällaisen työehtosopimuksen toteaa valtioneuvosto, ja näiden sovitujen palkkojen on oltava vähintään puunjalostusteollisuuden miespuolisen työntekijän keskiarvotasoa. Tämän lisäksi on meillä pyritty edistämään ja toteuttamaan vähimmäispalkkojen määräämismenettelmää osaltaan myös vuonna 1970 annetun työsopimuslain (320/70) nojalla.

Verrattaessa puheena olevan yleissopimuksen velvoitteita ja periaatteita Suomessa sovellettuun lainsäädäntöön ja käytäntöön näyttää sopimuksen soveltaminen meillä tuottavan vaikeuksia. Niinpä sopimuksen 1 artiklassa tarkoitettu periaate, jonka mukaan kaikille niille palkansaajaryhmille, joiden työehdot ovat sellaiset, että tällaisen turvan antaminen on tarkoituksenmukaista, ei toteudu maassamme sovelletun lainsäädännön nojalla. Samaten sopimuksen

2 artiklan periaate, joka edellyttää rangaistusseuraamusta vähimmäispalkkojen noudattamatta jättämisestä, on meidän lainsäädännöllemme vieras. Edelleen tämän artiklan vaatimus kollektiivisten neuvottelujen osalta saattaisi aiheuttaa meillä hankaluuksia varsinkin paikallisten ja yritystasoisien työehtosopimusten kohdalla.

Myös sopimuksen 4 artiklaan sisältyvät määräykset ovat ristiriidassa ainakin työsopimuslain säännösten kanssa. Niinpä puheena olevassa asiakirjan kohdassa vaaditaan, että jäsenvaltion on ryhdyttävä toimenpiteisiin asianomaisten edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kuulemiseksi täydessä laajuudessa vähimmäispalkkamenettelyä perustettaessa, sovellettaessa tai muutettaessa. Tämä velvoite ei kuitenkaan ole sopusoinnussa työsopimuslain kanssa, jonka mukaan työmarkkinajärjestöiltä puuttuu mahdollisuus tulla kuulluksi alioikeuksissa, tekemiensä työehtosopimusten yleisittävyyden, sisällön ja soveltamisen osalta. Sitä paitsi työsopimuslain kohdalla on järjestöillä vain toissijainen velvollisuus valvoa lainsäädännön toteuttamista.

Edelleen sopimuksessa määrätään, että vähimmäispalkkojen soveltamista varten tulisi olla riittävän tehokas tarkastusjärjestelmä. Tältä osin ei lainsäädäntömme ja käytäntömme vielä ainakaan tällä hetkellä täytä sopimuksessa esitettyjä vaatimuksia. Sitä paitsi työsopimuslain 55 §:n säännökset, joiden mukaan tämä tarkastustoiminta on meillä uskottu lähinnä ammattientarkastusviranomaisille, eivät ole täysin sopusoinnussa työjärjestön yleissopimuksen n:o 81 kanssa. Mainitun sopimuksen 3 artiklassa nimittäin kielletään uskomasta ammattientarkastajille sellaisia tehtäviä, jotka häiritsevät heidän varsinaisten tehtäviensä toteuttamista tai jotka muuten ovat omiaan vähentämään heidän suhteissaan työnantajiin ja työntekijöihin tarvitsemaansa arvovaltaa ja puolueettomuutta.

Vielä on muistettava, että yleissopimus on laadittu erityisesti kehitysmaat huomioon ottaen. Vaikka palkkapolitiikka ei ensisijaisesti ole kehitysapukysymys, voidaan kuitenkin todeta, että palkkojen osuus kehitysmaiden taloudellisessa ja sosiaalisessa kehityksessä on tuntuva. Sitä paitsi tulisi myös kehitysmaissa palkkojen ja elinkustannusten olla oikeassa suhteessa keskenään. Lähinnä tällaisen sosiaalisen oikeudenmukaisuuden vuoksi Suomikin asettui vuoden 1970 työkonferenssissa kannattamaan tämän sopimuksen hyväksymistä.

Tässä yhteydessä voidaan lisäksi mainita, että puheena olevan sopimuksen osalta on hankittu lausunnot työriitojen valtakunnansovittelijoilta, Suomen Työntantajain Keskusliitolta, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöltä ja Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitolta. Sitä paitsi kysymys on ollut esillä myös Suomen ILO-neuvottelukunnassa. Kaikissa asian johdosta annetuissa lausunnoissa on asetettu vastustamaan sopimuksen ratifioimista tässä vaiheessa. Samalla on toisaalta esitetty, että lainsäädäntöämme muutettaisiin niin, että vähimmäispalkkajärjestelmä voitaisiin saumattomasti niveltää työehtosopimusjärjestelmäämme ja että sen jälkeen sopimus pyritäisiin ratifioimaan.

Edellä esitettyyn viitaten hallitus katsoo, ettei yleissopimusta olisi meillä ratifioitava.

Suositus (n:o 135), joka koskee vähimmäispalkkojen määräämistä erityisesti kehitysmaat huomioon ottaen

Edellä selostetun vähimmäispalkkojen määräämistä koskevan yleissopimuksen täydennykseksi hyväksyi työkonferenssi samaa asiaa koskevan suosituksen. Se antaa yksityiskohtaisempia ohjeeksi tarkoitettuja määräyksiä vähimmäispalkkauksen toteuttamisesta.

Suosituksen päätarkoituksena on antaa työntekijöille tarpeellista sosiaalista suojaa alimman sallitun palkkatason osalta. Vähimmäispalkkoja määrättäessä olisi erityisesti kiinnitettävä huomiota mm. työntekijäin ja heidän perheittensä tarpeisiin, yleiseen palkkatasoon, elinkustannusten vaihteluihin ja sosiaaliturva-etuihin.

Samoin suosituksessa edellytetään, että niiden palkansaajaryhmien lukumäärä, jotka eivät kuulu samasta asiasta annetun yleissopimuksen piiriin, olisi mahdollisimman alhainen.

Mitä tulee vähimmäispalkkojen määräämismenettelyyn, suositellaan tässä suhteessa käytettäväksi eri keinoja. Tällaisina eri muotoina mainitaan mm. asetukset, viranomaisten ja muiden erityiselinten päätökset, työtuomioistuinten päätökset ja lainvoimaiset työehtosopimukset. Samassa suosituksessa korostetaan yleissopimuksen tavoin sitä, että vähimmäispalkkoja vahvistettaessa tulisi viranomaisten olla läheisessä ja kiinteässä yhteistyössä asianomaisten työntantajain ja työntekijäin järjestöjen tai heidän edustajiensa kanssa.

Suosituksen mukaan tulee vähimmäispalkkamääriä aika ajoin tarkistaa. Tällöin olisi kiinnitettävä huomiota elinkustannuksissa tapahtuneisiin muutoksiin samoin kuin mahdollisiin suhdannevaihteluihin.

Kun suositus samaa asiaa koskevan yleissopimuksen tavoin on laadittu lähinnä kehitysmaat huomioon ottaen, on siihen luonnollisesti lisäksi sisällytetty sellaisia määräyksiä, jotka saattavat tulla kysymykseen nimenomaan niissä maissa, joissa olosuhteet ja elinkeinoelämä samoin kuin ammatillinen järjestäytyminen ovat vähemmän kehittyneitä. Niinpä suosituksen VI osan 14 kohdassa esitetään mm. sellaisia järjestelyjä, että vähimmäispalkkoja koskevien määräysten soveltamisen helpottamiseksi tulisi tällaisista määräyksistä tiedottaa työntekijäin ymmärtämällä kielillä tai murteilla. Tarpeen vaatiessa pitäisi myös lukutaidottomien henkilöiden tarpeet ottaa huomioon. Lisäksi olisi pyrittävä yksinkertaistamaan lainsäädäntöä ja käytettävä muutenkin sellaisia menetelmiä, joilla työntekijät voisivat paremmin valvoa heille kuuluvia etuja ja oikeuksia. Niissä maissa, joissa on olemassa työntantajain ja työntekijäin järjestöjä, tulisi näiden järjestöjen huolehtia siitä, että työntekijöitä suojellaan väärinkäytöksiltä ja mahdollisilta kustotoimenpiteiltä.

Kuten sanottu ja kuten suosituksen nimikin jo osoittaa, on suositus tarkoitettu lähinnä kehitysmaille. Kun Suomea ei voida pitää tällaisena maana, ei suosituksen voida katsoa varsinaisesti kohdistuvan meidän oloihimme. Päinvastoin meillä on palkkakysymykset jo pitemmän aikaa hoidettu ja hoidetaan edelleenkin pääasiassa työehtosopimusjärjestelmän puitteissa. Tällainen kehitys on meillä osoittautunut tarkoituksenmukaiseksi ja täyttänyt hyvin ajan asettamat vaatimukset.

Niin kuin vähimmäispalkkojen määräämistä koskevan yleissopimuksen osalta annetusta esityksestä käy ilmi, on maassamme vähimmäispalkkamenettelyä sovellettu yleensä vain poikkeustapauksissa. Samoin voidaan todeta, että se järjestelmä, joka meillä nykyisin on käytännössä, poikkeaa monessa suhteessa puheena olevan suosituksen edellyttämästä järjestelmästä. Itse asiassa tätä järjestelmää tuskin lainkaan on mahdollista pitää varsinaisena vähimmäispalkkajärjestelmänä, sillä se pohjautuu lähinnä työehtosopimuspolitiikkaan. Tämän johdosta ei meillä roistaiseksi ole mahdollisuuksia ainakaan kaikilta osin soveltaa suosituksessa asetettuja tavoitteita. Sen sijaan näyttää ilmeiseltä, että

voimassa oleva työehtosopimusjärjestelmämme tulee säilymään ja että sitä pyritään tarkoituksenmukaisella tavalla edelleen kehittämään.

Sen perusteella, mitä edellä on sanottu ja ottaen huomioon, että suosituksen sisältämät ohjeet ja näkökohdat voivat olla suuntaa antavia, mikäli meillä myöhemmin on tähdellistä kehittää vähimmäispalkkamenettelyä, hallitus katsoo, ettei kysymyksessä oleva suositus tällä kertaa anna aihetta toimenpiteisiin.

Yleissopimus (n:o 132), joka koskee palkallisia vuosilomia (muutettu 1970)

Tämä yleissopimus on laadittu siten, että sitä on mahdollista soveltaa sekä niissä maissa, joissa vuosilomaa koskevat määräykset perustuvat lainsäädäntöön tai muuhun vastaavaan menettelyyn, että sellaisissa maissa, joiden piirissä vuosilomamääräykset on säännelty lähinnä työmarkkinaosapuolten keskeisillä sopimuksilla tai muulla siihen verrattavalla tavalla. Tällainen periaate käy tarkemmin ilmi sopimuksen 1 artiklasta, jossa nimenomaan määrätään, että sen velvoitukset on toteutettava kansallisella lainsäädännöllä, mikäli niitä ei panna täytäntöön työehtosopimuksella, välimiestuomiolla, tuomioistuimen päätöksellä, lakisääteisellä palkanmääräämismenettelyllä tai muulla kansallisen käytännön mukaisella ja maan olosuhteitten kannalta sopivaksi katsottavalla tavalla.

Yleissopimuksen 2 artiklan mukaan sopimus koskee kaikkia muita työntekijöitä paitsi merenkulkijoita. Tämän saman artiklan nojalla voidaan eräissä tapauksissa sallia, että tiettyjä henkilöryhmiä jätettäisiin sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle. Tällaisista poikkeuksista tulisi kuitenkin etukäteen neuvotella asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa. Sitä paitsi olisi asianomaisen jäsenvaltion ilmoitettava näistä erityistoimenpiteistä Kansainväliselle työjärjestölle.

Mitä tulee vuosiloman pituuteen, on sopimuksessa määrätty, että jokainen henkilö, jota tämä sopimus koskee, on oikeutettu saamaan määrätyn pituisen palkallisen vuosiloman. Sopimuksen 3 artiklan mukaisesti ei tällainen loma kuitenkaan saa olla kolmea työviikkoa lyhyempi vuoden palvelusajalta. Jokaisen tämän yleissopimuksen ratifioineen jäsenvaltion on myöhemmin ilmoitettava työjärjestölle, mikäli se aikoo pidentää sopimuksen edellyttämää lomaa. Jos henkilön palvelusaika on lyhyempi

kuin mainitussa artiklassa on sanottu, tulee hänen olla oikeutettu kysymyksessä olevan vuoden osalta palkalliseen lomaan, joka on suhteellisesti lyhyempi.

Sopimuksen 5 artiklassa edellytetään, että kansallisella tasolla voidaan määrätä tällaisen vaaditun vähimmäiskauden pituus, jonka perusteella asianomainen henkilö on oikeutettu saamaan palkallista lomaa. Edelleen katsotaan asiakirjan 6 artiklassa, että virallisia ja perinteellisiä juhlapäiviä ei ole luettava sopimuksen 3 artiklassa määrättyyn vähimmäislomaan kuuluviiksi.

Sopimuksen 7 artiklaan sisältyy määräyksiä, joiden perusteella jokaisen on saatava loman ajalta sellaista palkkaa, joka vastaa hänen tavanomaista tai keskimääräistä palkkaansa. Sitä paitsi on tällainen korvaus maksettava asianomaiselle työntekijälle ennen hänen lomallelähtöään. Asiakirjan 8 artiklan mukaan voidaan vuosiloma jakaa osiin ja ellei työnantajan ja työntekijän kesken ole toisin sovittu, tulee osan lomasta olla vähintään kahden yhtäjaksoisen työviikon pituinen.

Yleissopimuksessa on vielä määräyksiä, jotka koskevat mm. sopimuksen täytäntöönpanoa, erilaisia ratifiointimahdollisuuksia ja sen vaikutuksia vuonna 1936 hyväksyttyyn palkallisia lomia koskevaan sopimukseen sekä vuonna 1952 hyväksyttyyn maatalouden palkallisia lomia koskevaan sopimukseen.

Yleissopimuksen alaan kuuluva lainsäädäntö sisältyy Suomessa lähinnä lakiin työntekijäin vuosilomasta (199/60).

Tarkasteltaessa sopimusta Suomen vuosilomajärjestelmän kannalta voidaan todeta, että järjestelmämme on monessa suhteessa varsin korkeatasoinen. Voimassa oleva lainsäädäntömme täyttää yleisesti ottaen useat sopimuksen velvoitukset. Toisaalta on kuitenkin mainittava, että puheena olevassa kansainvälisessä asiakirjassa on myös sellaisia vaatimuksia, joiden osalta lainsäädäntömme poikkeaa siinä edellyteistä määräyksistä. Seuraavassa on esitetty sellaisia sopimuksen kohtia, jotka eivät ole sopu-soinnussa lainsäädäntömme kanssa.

Sopimuksen 6 artiklan mukaan katsotaan, ettei työntekijän sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden aikaa saa lukea vuosilomaan kuuluvaksi. Myös Suomen vuosilomalainsäädännön nojalla on määrätty, ettei sairauden aiheuttamasta työstä poissaoloa saada vähentää työntekijän vuosilomasta. Niin ikään vuosilomalain 6 §:n 2 momentin nojalla on

loma työntekijän sairauden johdosta siirrettävä, milloin työntekijä lomansa tai sen osan alkaessa on työkyvytön. Sitä vastoin, jos työntekijä sairastuu vuosilomansa aikana, ei hänellä vuosilomalain mukaan ole oikeutta saada lomaansa siirretyksi muuhun ajankohtaan. Näin ollen tältä osin ei lainsäädäntömme täysin vastaa puheena olevan sopimuksen velvoitteita.

Niin ikään sopimuksen 8 artiklaan sisältyy määräyksiä, jotka poikkeavat Suomessa sovellettavista säännöksistä. Sopimuksessa näet edellytetään, että lomaa jaettaessa on yhden loman osan oltava vähintään kahden viikon pituinen. Kun vuosilomalain 6 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa kuitenkin eräin edellytyksin myös yksipuolisesti jakaa työntekijän vuosiloman, jolloin yhdenjaksoisena annettavan loman osa saattaa olla sopimuksen edellyttämää kahta viikkoa lyhyempi, ei lainsäädäntömme tältä osin kata sopimuksen määräyksiä.

Vielä voidaan todeta, että sopimuksen 10 artiklassa vaaditaan, että työnantajan on ennen loman ajankohdan määrittämistä neuvoteltava asianomaisen työntekijän tai tämän edustajan kanssa. Vaikka käytännössä onkin yleistä, että loman ajankohdasta neuvotellaan työntekijän kanssa, on meillä työnantajalla oikeus määrätä loman ajankohta. Tällä seikalla on varsin huomattava merkitys lähinnä sen vuoksi, että loma on Suomessa annettava tietyn lomakauden aikana, mikä usein aiheuttaa erilaisten vuorottelujärjestelmien käyttöä. Tämän johdosta sopimuksen ratifiointi edellyttäisi vuosilomalainsäädännön täydentämistä.

Puheena olevan yleissopimuksen osalta on pyydetty lausunnot Suomen Työnantajain Keskusliitolta, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöltä ja Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitolta. Sopimusta käsiteltiin myös ILO-neuvottelukunnassa. Annetuissa lausunnoissa katsottiin, ettei Suomi voisi lainsäädäntöään muuttamatta liittyä kysymyksessä olevaan sopimukseen.

Edellä lausutusta käy ilmi, että tällä hetkellä on Suomessa olemassa selviä esteitä kysymyksessä olevan yleissopimuksen ratifioimiselle. Kun tällaisia ristiriitoja ei voida poistaa ilman lainsäädännön muuttamista ja täydentämistä, hallitus katsoo, ettei yleissopimusta olisi meillä ratifioitava.

Suositus (n:o 136), joka koskee kehitystarkoituksessa laadittavia nuorison työllistämistä ja koulutusta koskevia erityisohjelmia

Niin kuin suosituksen johdannosta käy selville, sen tarkoituksena on tietyllä tavalla täydentää ja nykyaikaistaa Kansainvälisen työkonferenssin aikaisemmin hyväksymä asiakirjoja, varsinkin mm. pakkotyötä koskevia sopimuksia, joista toinen on vuodelta 1930 ja toinen vuodelta 1957, samoin kuin työllisyyspolitiikkaa koskevaa yleissopimusta ja suositusta vuodelta 1964.

Suosituksen tarkoituksena on tuoda esille niitä ongelmia, joita on tullut esille laajassa mittassa viime vuosina nuorison kohdalla varsinkin kehitysmaissa. Siinä esitetään laadittaviksi erityisiä nuorison työllistämistä ja koulutusta koskevia ohjelmia, joiden avulla nuorisolle voitaisiin antaa sellainen ammattitaito, jota se tarvitsee voidakseen sopeutua muuttuvan yhteiskunnan rytmiin ja osallistua aktiivisesti maansa kehitykseen.

Suosituksessa on kaikkiaan kuusi osaa, joissa on yhteensä 47 eri kohtaa. Ensimmäisessä osassa käsitellään erityisohjelmien luonnetta. Sen mukaan erotetaan kahdenlaisia ohjelmia, joista toiset koskevat sellaisen nuorison työllistämistä ja koulutustarvetta, joka ei vielä aikaisemmin ole saanut kouluopetusta tai ammattiopetusta taikka ollut työmarkkinoilla, ja toiset niitä ohjelmia, jotka antavat koulutetuille nuorille ja erityisesti ammattitaitoisille työttömille nuorille mahdollisuuden käyttää kykyjään ja taitojaan yhteiskunnan palvelukseen. Suosituksen muut osat käsittelevät mm. erityisohjelmien yleisiä periaatteita, näiden erityisohjelmien järjestämistä ja niihin osallistumista koskevia toimenpiteitä sekä tällaiseen toimintaan liittyvää kansainvälistä yhteistyötä.

Yleisiä periaatteita koskevassa suosituksen osassa lausutaan mm., että erityisohjelmat on laadittava kansallisten kehityssuunnitelmien puitteissa ja että niiden tulee olla tilapäisluontoisia ja nykyhetken kiireellisten taloudellisten ja sosiaalisten tarpeiden tyydyttämiseen tarkoitettuja. Ohjelmiin osallistuvien palveluksia ei saa käyttää yksityisten henkilöiden tai yritysten hyväksi, ja jokaisen ohjelman päätarkoituksena tulisi olla ihmisarvon suojeleminen, persoonallisuuden kehittäminen ja yhteiskunnallisen vastuuntunteen lisääminen. Edelleen tulee erityisohjelmiin osallistumisen olla vapaaehtoista. Poikkeuksia olisi tässä suhteessa myönnettävä.

tävä vain tietyissä tapauksissa. Lisäksi ohjelmien järjestämisessä tulee noudattaa tasapuolisuutta, eikä minkäänlaista syrjintää saisi harjoittaa.

Erityisohjelmien järjestämisessä tulisi lisäksi kiinnittää huomiota siihen, että mahdollisimman moni nuori henkilö voisi niihin osallistua ja että annettava opetus vastaisi kulloinkin osanottajien kykyjä. Erityisiä taipumuksia omaavia nuoria tulisi sopivalla tavalla auttaa jatkamaan opintojaan ja koulutustaan. Niiden nuorten osalta, jotka jo ovat saaneet tarpeellisen koulutuksen ja pätevyyden, tulisi huolehtia siitä, että he saisivat työskennellä kykyjään vastaavilla tai niitä lähellä olevilla aloilla.

Hallinnolliselta kannalta olisi erityisohjelmien toteuttamisessa pidettävä huoli siitä, että tällaista toimintaa varten on olemassa sopiva elin tai sopivia elimiä, jotka vastaisivat kansallisella tasolla ohjelmien tasosta ja koordinoimista. Näissä elimissä tulisi, mikäli mahdollista, olla jäsenenä hallituksen edustajien ohella myös työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen samoin kuin nuorisojärjestöjen edustajia. Niiden tulisi aika ajoin tarkistaa opetusohjelmia saatujen kokemusten valossa ja mahdollisuuksien mukaan osallistua tällä alalla myös kansainväliseen yhteistyöhön.

Suosituksella ja siinä hyväksytyillä ohjeilla on luonnollisesti varsinaista merkitystä vain niissä maissa, joissa tähdennetään nuoreen työvoimaan kohdistuvan työllistämisen ja koulutuspoliittikan vaikutusta kansallisen hyvinvoinnin kohottamiseen. Näiden kahden toimenpideryhmän yhdistäminen taloudellisen kasvun kehittämiseksi tulee kuitenkin kysymykseen lähinnä kehitysmaissa, joissa laajan ja monesti täysin kouluttamattoman työvoimareservin tarkoituksenmukainen sijoittaminen työmarkkinoille on aiheuttanut jatkuvasti vaikeuksia. Sen vuoksi puheena olevassa suosituksessa ehdotettujen erityisohjelmien toteuttaminen, mikä ilmeisesti

useissa tapauksissa joudutaan toimeenpanemaan lainsäädännöllisin keinoin, ei sellaisenaan ole sovellettavissa meidän maassamme. Suomessa eivät nimittäin nuorison koulutusongelmat johdu niinkään koulutettavien lukumäärästä kuin tarkoituksenmukaisesta eri aloja ja tasoja koskevasta koulutuksen oikeasta suuntaamisesta. Samoin on meillä muutenkin toisenlaisia sosiaalisia ongelmia kuin suosituksessa viitataan. Niinpä tällä hetkellä ja lähinnä elinkeinoelämän rakennemuutoksista johtuen haluttaisiin kiinnittää suurempaa huomiota jo peruskoulutetun työntekijäkunnan jatko- ja uudelleen koulutukseen. Niinikään työllisyyspolitiikan piirissä on painotettu erityisesti nuorison työttömyyskysymyksen vakavuutta ja vaikutuksia. Viime kädessä pyritään Suomessa näkemään myös koulutus- ja työllisyyspolitiikka kokonaisvaltaisen yhteiskuntapolitiikan osina. Näiden toimintamuotojen yhteistyöllä voidaan voimakkaasti vaikuttaa taloudelliseen kasvuun.

Käytännössä viimeksi mainittuja toimenpiteitä on meillä pyritty toteuttamaan lainsäädäntöteitse sekä yhteistyössä työnantajain ja työntekijöiden järjestöjen kanssa. Lainsäädännön osalta voidaan viitata mm. työllisyyslakiin (946/71), lakiin työllisyyttä edistävästä ammattikurssitoiminnasta (493/65), lakiin ammattioppilaitoksista (184/58), lakiin ammattikasvatushallituksesta (392/65), oppisopimuslakiin (422/67) ja lakiin nuorten työntekijöiden suojelusta (669/67). Lisäksi voidaan mainita, että Suomi on ratifioinut ne molemmat pakkotyötä koskevat sopimukset samoin kuin sen työllisyyspolitiikkaa koskevan sopimuksen, joihin suosituksen johdannossa viitataan ja joiden pohjalta koko puheena oleva kansainvälinen asiakirjakin on suurelta osalta laadittu.

Edellä lausuttuun viitaten hallitus katsoo, ettei kysymyksessä oleva suositus tässä vaiheessa anna aihetta enempiin toimenpiteisiin.

Helsingissä 25 päivänä tammikuuta 1973.

Tasavallan Presidentti

URHO KEKKONEN

Sosiaali- ja terveysministeri *Seija Karkinen*

(Käännös)

Liite A

YLEISSOPIMUS (n:o 131),

CONVENTION

joka koskee vähimmäispalkkojen määräämistä erityisesti kehitysmaat huomioon ottaen

(No. 131) concerning minimum wage fixing, with special reference to developing countries

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

The General Conference of the International Labour Organisation,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston kokoonkutsutuna Genevessä 3 päivänä kesäkuuta 1970 viidennenkymmenennenneljän istuntokautensa,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-fourth Session on 3 June 1970, and

ottaen huomioon minimipalkkojen määräämismenettelyä koskevan sopimuksen, 1928, ja samapalkkaisuussopimuksen, 1951, joita on ratifioitu huomattavassa määrässä, sekä maatalouden minimipalkkojen määräämismenettelyä koskevan sopimuksen, 1951, määräykset,

Noting the terms of the Minimum Wage Fixing Machinery Convention, 1928, and the Equal Remuneration Convention, 1951, which have been widely ratified, as well as of the Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951, and

katsoen, että näillä sopimuksilla on ollut merkittävä osuus epäedullisessa asemassa olevien palkansaajaryhmien turvaamisessa,

Considering that these Conventions have played a valuable part in protecting disadvantaged groups of wage earners, and

katsoen, että on tullut ajankohtaiseksi hyväksyä uusi asiakirja, joka täydentää näitä sopimuksia ja turvaa palkansaajat kohtuuttoman matalilta palkoilta ja jossa, vaikkakin se on yleisesti sovellettavissa, otetaan erityisesti huomioon kehitysmaiden tarpeet,

Considering that the time has come to adopt a further instrument complementing these Conventions and providing protection for wage earners against unduly low wages, which, while of general application, pays special regard to the needs of developing countries, and

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia, jotka koskevat vähimmäispalkkojen määräämismenettelyä ja siihen liittyviä pulmakysymyksiä kehitysmaat erityisesti huomioon ottaen, mikä kysymys on viidentenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to minimum wage fixing machinery and related problems, with special reference to developing countries, which is the fifth item on the agenda of the session, and

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon, hyväksyy tänään 22 päivänä kesäkuuta 1970 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on "Vähimmäispalkkojen määräämistä koskeva yleissopimus, 1970".

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and seventy the following Convention, which may be cited as the Minimum Wage Fixing Convention, 1970:

1 artikla

Article 1

1. Jokainen tämän yleissopimuksen ratifioiva Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltio sitoutuu perustamaan vähimmäispalkkajärjestelmän, joka antaa turvan kaikille niille palkansaajaryh-

1. Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to establish a system of minimum wages which covers all groups of

mille, joiden työehdot ovat sellaiset, että on tarkoituksenmukaista ottaa heidät järjestelmän piiriin.

2. Kunkin maan asianomaisen viranomaisen tulee yhteisymmärryksessä asianomaisten edustavien työnantajain ja työntekijäin järjestöjen kanssa, mikäli niitä on, tai kuultuaan tarkoin näitä järjestöjä, määrätä mitkä palkansaajaryhmät otetaan järjestelmän piiriin.

3. Jokaisen tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee ilmoittaa ensimmäisessä Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaan annettavassa yleissopimuksen soveltamista koskevassa selostuksessaan ne palkansaajaryhmät, joita ei ehkä ole voitu ottaa järjestelmän piiriin tämän artiklan mukaisesti, ja syyt siihen sekä ilmoittaa myöhemmin annettavissa selostuksissaan mikä on sen lainsäädännössä ja käytännössä vallitseva tilanne järjestelmän ulkopuolelle jätettyjen ryhmien osalta sekä missä laajuudessa yleissopimus on pantu tai aiotaan panna täytäntöön tällaisten ryhmien osalta.

2 artikla

1. Vähimmäispalkkasäännöksillä tulee olla lainvoima eikä palkkoja voida alentaa; niiden soveltamatta jättämisestä aiheutuu asianomaiselle henkilölle tai henkilöille asianmukainen rangaistus- tai muu seuraamus.

2. Ottaen huomioon 1 momentin määräykset on työehtosopimustoiminnan vapaus täysin turvattava.

3 artikla

Vähimmäispalkkatasoa määrittäessä huomioon otettaviin näkökohtiin on sisällytettävä siinä määrin kuin on mahdollista ja tarkoituksenmukaista maan käytännön ja olosuhteiden kannalta:

a) työntekijöiden ja heidän perheidensä tarpeet ottaen huomioon maan yleinen palkkataso, elinkustannukset, sosiaaliturvaedut ja muiden sosiaaliryhmien suhteellinen elintaso;

b) taloudelliset tekijät, niihin luettuina taloudellisen kehityksen vaatimukset, tuottavuus ja korkean työllisyytason saavuttamisen ja ylläpitämisen toivottavuus.

4 artikla

1. Jokaisen tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee luoda ja/tai ylläpitää

wage earners whose terms of employment are such that coverage would be appropriate.

2. The competent authority in each country shall, in agreement or after full consultation with the representative organisations of employers and workers concerned, where such exist, determine the groups of wage earners to be covered.

3. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 och the Constitution of the International Labour Organisation any groups of wage earners which may not have been covered in pursuance of this Article, giving the reasons for not covering them, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the groups not covered, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such groups.

Article 2

1. Minimum wages shall have the force of law and shall not be subject to abatement, and failure to apply them shall make the person or persons concerned liable to appropriate penal or other sanctions.

2. Subject to the provisions of paragraph 1 of this Article, the freedom of collective bargaining shall be fully respected.

Article 3

The elements to be taken into consideration in determining the level of minimum wages shall, so far as possible and appropriate in relation to national practice and conditions, include—

a) the needs of workers and their families, taking into account the general level of wages in the country, the cost of living, social security benefits, and the relative living standards of other social groups;

b) economic factors, including the requirements of economic development, levels of productivity and the desirability of attaining and maintaining a high level of employment.

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall create and/or maintain machinery

maan olosuhteiden ja tarpeiden mukaista menettelyä, jolla voidaan määrätä ja aika ajoin tarkistaa edellä 1 artiklassa tarkoitettujen palkan-saajaryhmien vähimmäispalkat.

2. On ryhdyttävä toimenpiteisiin asianomaisten edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen, tai jos sellaisia ei ole, asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden edustajien kuulemiseksi täydessä laajuudessa edellä mainittua menettelyä luotaessa, sovellettaessa tai siihen muutoksia tehtäessä.

3. Milloin vähimmäispalkkojen määräämismenettelyn luonteeseen sopii, on myös ryhdyttävä toimenpiteisiin sitä silmällä pitäen, että menettelyn soveltamiseen voivat suoraan osallistua:

a) tasavertaisina asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajat tai jos sellaisia järjestöjä ei ole, asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden edustajat;

b) henkilöt, joita pidetään pätevänä edustamaan maan yleistä etua ja jotka on määrätty tehtävään sen jälkeen kun on kuultu täydessä laajuudessa asianomaisia edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, mikäli niitä on ja mikäli sellainen kuuleminen on maan lainsäädännön tai käytännön mukaista.

5 artikla

On ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin, esimerkiksi luotava muilla toimenpiteillä täydennetty riittävä tarkastusjärjestelmä, sen varmistamiseksi, että kaikkia vähimmäispalkkoja koskevia määräyksiä sovelletaan tehokkaasti.

6 artikla

Tämän yleissopimuksen ei ole katsottava muuttavan mitään olemassa olevaa yleissopimusta.

7 artikla

Tämän yleissopimuksen viralliset ratifiointit on lähetettävä Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäviksi.

8 artikla

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

adapted to national conditions and requirements whereby minimum wages for groups of wage earners covered in pursuance of Article 1 thereof can be fixed and adjusted from time to time.

2. Provision shall be made, in connection with the establishment, operation and modification of such machinery, for full consultation with representative organisations of employers and workers concerned or, where no such organisations exist, representatives of employers and workers concerned.

3. Wherever it is appropriate to the nature of the minimum wage fixing machinery, provision shall also be made for the direct participation in its operation of—

a) representatives of organisations of employers and workers concerned or, where no such organisations exist, representatives of employers and workers concerned, on a basis of equality;

b) persons having recognised competence for representing the general interests of the country and appointed after full consultation with representative organisations of employers and workers concerned, where such organisations exist and such consultation is in accordance with national law or practice.

Article 5

Appropriate measures, such as adequate inspection reinforced by other necessary measures, shall be taken to ensure the effective application of all provisions relating to minimum wages.

Article 6

This Convention shall not be regarded as revising any existing Convention.

Article 7

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

Article 8

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

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

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

9 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jolloin sopimus ensiksi tuli voimaan, sanoa sen irti kirjelmällä, joka lähetetään Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan rekisteröitäväksi. Irtisanomisen ei tule voimaan ennen kuin 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 tässä artiklassa määrättyin ehdoin sanoa irti sopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä.

10 artikla

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

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

11 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.

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

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

Article 9

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

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

Article 10

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

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

Article 11

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

12 artikla

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

13 artikla

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

a) kun jäsenvaltio ratifioi uuden muutetun yleissopimuksen, aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* tämän yleissopimuksen intisanominen 9 artiklan määräyksistä riippumatta, kun uusi muutettu yleissopimus tulee voimaan;

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

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

14 artikla

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

Article 12

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

Article 13

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

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

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

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

Article 14

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

YLEISSOPIMUS (n:o 132),

joka koskee palkallisia vuosilomia
(muutettu 1970)

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 3 päivänä kesäkuuta 1970 viidennenkymmenenneljännen istuntokautensa,

päätettyään hyväksyä eräitä palkallisia lomia koskevia ehdotuksia, mikä asia on neljäntenä kohtana istuntokauden päiväjärjestyksessä, ja

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänään 24 päivänä kesäkuuta 1970 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on "Palkallisia lomia koskeva yleissopimus, (muutettu), 1970":

1 artikla

Tämän yleissopimuksen määräykset on pantava täytäntöön kansallisella lainsäädännöllä, mikäli niitä ei panna täytäntöön työehtosopimuksella, välimiestuomiolla, tuomioistuimen päätöksellä, lakisäätisellä palkanmääräämismenettelyllä tahi muulla kansallisen käytännön mukaisella ja maan olosuhteiden kannalta sopivaksi katsottavalla tavalla.

2 artikla

1. Tämä yleissopimus koskee kaikkia työntekijöitä, merenkulkijoita lukuun ottamatta.

2. Mikäli on välttämätöntä, voidaan kussakin maassa asianomaisen viranomaisen toimesta tai sopivaa menettelyä käyttäen ryhtyä toimenpiteisiin, sen jälkeen kun on kuultu asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, mikäli niitä on, sellaisten rajoitettujen henkilöryhmien jättämiseksi tämän yleissopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle, joiden työ aiheuttaisi huomattavia yleissopimuksen soveltamiseen tai lain-

CONVENTION

(No. 132) concerning Annual Holidays with Pay (Revised 1970)

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-fourth Session on 3 June 1970, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to holidays with pay, which is the fourth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy the following Convention, which may be cited as the Holidays with Pay Convention (Revised), 1970:

Article 1

The provisions of this Convention, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards, court decisions, statutory wage fixing machinery, or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions, shall be given effect by national laws or regulations.

Article 2

1. This Convention applies to all employed persons, with the exception of seafarers.

2. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention limited categories of employed persons in respect of whose employment special problems of a substantial nature, relating to

säädännöllisiin tahi perustuslaillisiin kysymyksiin liittyviä erityisongelmia.

3. Jokaisen tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee ilmoittaa ensimmäisessä yleissopimuksen soveltamista koskevassa raportissaan, jonka se on velvollinen antamaan Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaan, ne henkilöryhmät, jotka on mahdollisesti jätetty sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle tämän artiklan 2 momentin nojalla, ja syyt siihen sekä esittää myöhemmissä raporteissaan mikä on maan lainsäädännön ja käytännön tilanne näiden ryhmien osalta samoin kuin missä laajuudessa yleissopimus on saatettu tai aiotaan saattaa voimaan näiden ryhmien osalta.

3 artikla

1. Jokaisella henkilöllä, jota tämä yleissopimus koskee, on oikeus saada määrätyn pituinen palkallinen vähimmäisvuosiloma.

2. Jokaisen tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee mainita ratifiointinsa liitettyssä ilmoituksessa loman pituus.

3. Loma ei saa vuoden palvelusajalta missään tapauksessa olla kolmea työviikkoa lyhyempi.

4. Jokainen tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi myöhemmin ilmoittaa Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle, että se pitentää ratifioinnin yhteydessä mainittua lomaaikaa.

4 artikla

1. Henkilöllä, jonka työssäolo vuoden aikana on ollut lyhyempi kuin mikä vaaditaan edellisessä artiklassa määrätyn täyden loman saamiseen, tulee olla oikeus kysymyksessä olevan vuoden osalta hänen työssäoloaikaansa vastaavaan palkalliseen lomaan.

2. Tämän artiklan 1 kohdassa sanonta "vuosi" tarkoittaa kalenterivuotta tai muuta samanpituista kautta, jonka maan asianomainen viranomainen on määrännyt tai joka on määrätty muulla asianmukaisella menettelyllä.

5 artikla

1. Oikeuden saamiseksi palkalliseen vuosilomaan voidaan vaatia määrätty vähimmäistyössäoloaika.

2. Tällaisen vähimmäiskauden pituuden määrää maan asianomainen viranomainen tai

enforcement or to legislative or constitutional matters, arise.

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

Article 3

1. Every person to whom this Convention applies shall be entitled to an annual paid holiday of a specified minimum length.

2. Each Member which ratifies this Convention shall specify the length of the holiday in a declaration appended to its ratification.

3. The holiday shall in no case be less than three working weeks for one year of service.

4. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a further declaration, that it specifies a holiday longer than that specified at the time of ratification.

Article 4

1. A person whose length of service in any year is less than that required for the full entitlement prescribed in the preceding Article shall be entitled in respect of that year to a holiday with pay proportionate to his length of service during that year.

2. The expression "year" in paragraph 1 of this Article shall mean the calendar year or any other period of the same length determined by the competent authority or through the appropriate machinery in the country concerned.

Article 5

1. A minimum period of service may be required for entitlement to any annual holiday with pay.

2. The length of any such qualifying period shall be determined by the competent authority

määrätään se muulla asianmukaisella menettelyllä. Aika ei saa ylittää kuutta kuukautta.

3. Kunkin maan asianomaisen viranomaisen tulee määrätä tai muulla asianmukaisella menettelyllä on määrättävä millä tavalla lomaan oikeuttavan työssäoloajan pituus lasketaan.

4. Ottaen huomioon maan asianomaisen viranomaisen määräämät tai muulla asianmukaisella menettelyllä määrätyt ehdot on työstäpoissaolot, jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä, kuten sairaudesta, tapaturmasta tai raskaudesta, laskettava työssäoloajaksi.

6 artikla

1. Virallisia ja perinteellisiä juhlapäiviä, satuihvatpa ne vuosiloma-ajaksi tai ei, älköön laskettako tämän yleissopimuksen 3 artiklan 3 momentissa määrättyyn vähimmäisvuosilomaan kuuluviksi.

2. Ehdoin, jotka kunkin maan asianomainen viranomainen on määrännyt tai jotka muulla asianmukaisella menettelyllä on määrätty, ei työntekijän sairaudesta tai tapaturmasta johtuvia työkyvyttömyyskausia saa laskea tämän yleissopimuksen 3 artiklan 3 momentissa määrättyyn palkalliseen vähimmäisvuosilomaan.

7 artikla

1. Jokaisen, joka pitää tässä yleissopimuksessa tarkoitetun loman, tulee saada koko loman ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa (mukaan luettuna rahakorvaus palkkaan mahdollisesti kuuluvista luontoiseduista, mikäli ei ole kysymys pysyvistä eduista, joiden suorittaminen jatkuu lomasta riippumatta), joka lasketaan kussakin maassa asianomaisen viranomaisen määräämällä tai muulla asianmukaisella menettelyllä määrättyllä tavalla.

2. Tämän artiklan 1 momentin mukaisesti laskettu rahamäärä on maksettava asianomaiselle työntekijälle ennen lomaa, jollei häntä ja työnantajaa sitovassa sopimuksessa toisin määrätä.

8 artikla

1. Maan asianomainen viranomainen voi sallia tai muuta sopivaa menettelyä käyttäen voidaan sallia palkallisen vuosiloman jakaminen osiin.

or through the appropriate machinery in the country concerned but shall not exceed six months.

3. The manner in which length of service is calculated for the purpose of holiday entitlement shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

4. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, absence from work for such reasons beyond the control of the employed person concerned as illness, injury or maternity shall be counted as part of the period of service.

Article 6

1. Public and customary holidays, whether or not they fall during the annual holiday, shall not be counted as part of the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention.

2. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, periods of incapacity for work resulting from sickness or injury may not be counted as part of the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention.

Article 7

1. Every person taking the holiday envisaged in this Convention shall receive in respect of the full period of that holiday at least his normal or average remuneration (including the cash equivalent of any part of that remuneration which is paid in kind and which is not a permanent benefit continuing whether or not the person concerned is on holiday), calculated in a manner to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. The amounts due in pursuance of paragraph 1 of this Article shall be paid to the person concerned in advance of the holiday, unless otherwise provided in an agreement applicable to him and the employer.

Article 8

1. The division of the annual holiday with pay into parts may be authorised by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. Jollei työnantajaa ja asianomaista työntekijää sitovassa sopimuksessa toisin määrätä ja edellytyksin, että asianomaisen henkilön työsuoloajan pituus oikeuttaa hänet niin pitkään lomaan, tulee yhden osan lomasta olla vähintään kahden yhtäjaksoisen työviikon pituinen.

9 artikla

1. Tämän yleissopimuksen 8 artiklan 2 momentissa tarkoitettu palkallisen vuosiloman yhtäjaksoinen osa on annettava ja pidettävä viimeistään vuoden kuluessa ja palkallisen vuosiloman jäljelle jäävä osa viimeistään 18 kuukauden kuluessa sen vuoden päättymisestä, jonka osalta lomaoikeus on syntynyt.

2. Asianomaisen työntekijän suostumuksella saadaan määrätyn vähimmäisajan ylittävä vuosiloman osa siirtää pidettäväksi tämän artiklan 1 momentissa mainitun määräajan päättymisen jälkeenkin rajoitetun lisäajan kuluessa.

3. Asianomaisen viranomaisen on määrättävä tämän artiklan 2 momentissa tarkoitettu vähimmäisaika ja rajoitettu lisäaika, sitten kun on kuultu asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, tai on nämä ajat määrättävä työehtosopimusneuvotteluilla tai muulla kansallisen käytännön mukaisella ja maan olosuhteiden kannalta sopivaksi katsottavalla tavalla.

10 artikla

1. Työnantaja määrää loman pitämisaajan kuultuaan asianomaista työntekijää tai tämän edustajia, ellei loman ajankohtaa ole määrätty asetuksella, työehtosopimuksella, välimiestuomiolla tai muulla kansallisen käytännön mukaisella tavalla.

2. Loman ajankohtaa määrättäessä on otettava huomioon työn asettamat vaatimukset ja työntekijän käytettävissä olevat lepo- ja virkistymämahdollisuudet.

11 artikla

Työntekijän, joka on ollut työssä 5 artiklan 1 momentin nojalla mahdollisesti vaaditun vähimmäisajan, tulee työsuhteen päättyessä saada joko palkallinen loma, joka vastaa sen työsuoloajan pituutta, jolta hän ei ole vielä saanut

2. Unless otherwise provided in an agreement applicable to the employer and the employed person concerned, and on condition that the length of service of the person concerned entitles him to such a period, one of the parts shall consist of at least two uninterrupted working weeks.

Article 9

1. The uninterrupted part of the annual holiday with pay referred to in Article 8, paragraph 2, of this Convention shall be granted and taken no later than one year, and the remainder of the annual holiday with pay no later than eighteen months, from the end of the year in respect of which the holiday entitlement has arisen.

2. Any part of the annual holiday which exceeds a stated minimum may be postponed, with the consent of the employed person concerned, beyond the period specified in paragraph 1 of this Article and up to a further specified time limit.

3. The minimum and the time limit referred to in paragraph 2 of this Article shall be determined by the competent authority after consultation with the organisations of employers and workers concerned, or through collective bargaining, or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions.

Article 10

1. The time at which the holiday is to be taken shall, unless it is fixed by regulation, collective agreement, arbitration award or other means consistent with national practice, be determined by the employer after consultation with the employed person concerned or his representatives.

2. In fixing the time at which the holiday is to be taken, work requirements and the opportunities for rest and relaxation available to the employed person shall be taken into account.

Article 11

An employed person who has completed a minimum period of service corresponding to that which may be required under Article 5, paragraph 1, of this Convention shall receive, upon termination of employment, a holiday

lomaa, tai sitä vastaava lomakorvaus tai samanarvoinen hyvitys lomapäivätilille.

12 artikla

Sopimus, jonka tarkoituksena on luopua oikeudesta tämän yleissopimuksen 3 artiklan 3 momentissa määrättyyn palkalliseen vähimmäisvuosilomaan tai luopua sellaisesta lomasta korvausta vastaan tai muulla tavoin, olkoon, sen mukaan kuin maan olosuhteiden kannalta on tarkoituksenmukaista, mitätön tahi kielletty.

13 artikla

Kussakin maassa on asianomaisen viranomaisen toimesta tai muuta asianmukaista menettelyä käyttäen laadittava erityissäännöksiä tapauksen varalta, että työntekijä lomansa aikana suorittaa loman tarkoituksen vastaista ansiotyötä.

14 artikla

Tämän yleissopimuksen määräysten täytönpäytäytymiseen soveltuvin tehokkain toimenpitein, riittävällä tarkastuksella tai muulla tavoin on varmistettava, että palkallisia lomia koskevia säännöksiä tai sopimusmääräyksiä asianmukaisesti sovelletaan ja noudatetaan.

15 artikla

1. Kukin jäsenvaltio voi hyväksyä tämän yleissopimuksen velvoitukset erikseen

a) muiden talouselämän alojen kuin maatalouden työntekijäin osalta;

b) maatalouden työntekijäin osalta.

2. Kukin jäsenvaltion tulee ratifiointinsa yhteydessä ilmoittaa, hyväksyykö se yleissopimuksen velvoitukset tämän artiklan 1 momentin a kohdassa tarkoitettujen henkilöiden tai 1 momentin b kohdassa tarkoitettujen henkilöiden tahi sekä a että b kohdassa tarkoitettujen henkilöiden osalta.

3. Kukin jäsenvaltio, joka tämän yleissopimuksen ratifioidessaan on hyväksynyt sopimuksen velvoitukset ainoastaan joko 1 momentin a kohdassa tai 1 momentin b kohdassa tarkoitettujen henkilöiden osalta, voi myöhemmin ilmoittaa Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle, että se hyväksyy yleissopimuksen velvoi-

with pay proportionate to the length of service for which he has not received such a holiday, or compensation in lieu thereof, or the equivalent holiday credit.

Article 12

Agreements to relinquish the right to the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention or to forgo such a holiday, for compensation or otherwise, shall, as appropriate to national conditions, be null and void or be prohibited.

Article 13

Special rules may be laid down by the competent authority or through the appropriate machinery in each country in respect of cases in which the employed person engages, during the holiday, in a gainful activity conflicting with the purpose of the holiday.

Article 14

Effective measures appropriate to the manner in which effect is given to the provisions of this Convention shall be taken to ensure the proper application and enforcement of regulations or provisions concerning holidays with pay, by means of adequate inspection or otherwise.

Article 15

1. Each Member may accept the obligations of this Convention separately—

a) in respect of employed persons in economic sectors other than agriculture;

b) in respect of employed persons in agriculture.

2. Each Member shall specify in its ratification whether it accepts the obligations of the Convention in respect of the persons covered by subparagraph a) of paragraph 1 of this Article, in respect of the persons covered by subparagraph b) of paragraph 1 of this Article, or in respect of both.

3. Each Member which has on ratification accepted the obligations of this Convention only in respect either of the persons covered by subparagraph a) of paragraph 1 of this Article or of the persons covered by subparagraph b) of paragraph 1 of this Article may subsequently notify the Director-General

tukset kaikkien niiden henkilöiden osalta, joita tämä yleissopimus koskee.

16 artikla

1. Tällä yleissopimuksella muutetaan palkallisia lomia koskeva sopimus, 1936, ja maatalouden palkallisia lomia koskeva sopimus, 1952, seuraavin ehdoin:

a) siitä, että jäsenvaltio, joka on sitoutunut soveltamaan palkallisia lomia koskevaa sopimusta, 1936, hyväksyy tämän yleissopimuksen velvoitukset muiden talouselämän alojen kuin maatalouden työntekijäin osalta, aiheutuu välittömästi vuoden 1936 sopimuksen irtisanomisen;

b) siitä, että jäsenvaltio, joka on sitoutunut soveltamaan maatalouden palkallisia lomia koskevaa sopimusta, 1952, hyväksyy tämän yleissopimuksen velvoitukset maatalouden työntekijäin osalta, aiheutuu välittömästi vuoden 1952 sopimuksen irtisanominen;

c) tämän yleissopimuksen voimaantulo ei kuitenkaan ole esteenä maatalouden palkallisia lomia koskevan sopimuksen, 1952, ratifioimiselle vastaisuudessa.

17 artikla

Tämän yleissopimuksen viralliset ratifioinnit on lähetettävä Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäviksi.

18 artikla

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

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

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

19 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jolloin sopimus ensiksi tuli voimaan, sanoa sen irti kirjelmällä, joka lähetetään Kan-

of the International Labour Office that it accepts the obligations of the Convention in respect of all persons to whom this Convention applies.

Article 16

This Convention revises the Holidays with Pay Convention, 1936, and the Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952, on the following terms:

a) acceptance of the obligations of this Convention in respect of employed persons in economic sectors other than agriculture by a Member which is a party to the Holidays with Pay Convention, 1936, shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention;

b) acceptance of the obligations of this Convention in respect of employed persons in agriculture by a Member which is a party to the Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952, shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention;

c) the coming into force of this Convention shall not close the Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952, to further ratification.

Article 17

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

Article 18

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

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

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

Article 19

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act com-

sainvälisen työtoimiston pääjohtajan rekisteröitäväksi. Irtisanominen ei tule voimaan ennen kuin 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 tässä artiklassa määrätyn ehdoin sanoa irti sopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä.

20 artikla

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

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

21 artikla

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

22 artikla

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

23 artikla

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

communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

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

Article 20

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

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

Article 21

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

Article 22

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

Article 23

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

a) kun jäsenvaltio ratifioi uuden muutetun yleissopimuksen, aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanominen 19 artiklan määräyksistä riippumatta, kun uusi muutettu yleissopimus tulee voimaan;

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

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

24 artikla

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

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 19 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

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

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

Article 24

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

Suositus (n:o 135), joka koskee vähimmäispalkkojen määräämistä erityisesti kehitysmaat huomioon ottaen

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 3 päivänä kesäkuuta 1970 viidennenkymmenenneljän istuntokautensa ja

ottaen huomioon minimipalkkojen määräämismenettelyä koskevan suosituksen, 1928, (maatalouden) minimipalkkojen määräämismenettelyä koskevan suosituksen, 1951, sekä samapalkkaisuussuosituksen, 1951, määräykset, jotka sisältävät arvokkaita suuntaviivoja vähimmäispalkkojen määräämistä suorittaville elimille, ja

katsoen, että viime vuosien kokemus on osoittanut eräillä vähimmäispalkkojen määräämiseen liittyvillä lisätekijöillä olevan merkitystä, erityisesti sillä, että hyväksytään sellaiset perusteet, että vähimmäispalkkajärjestelmästä saadaan samalla kertaa yhteiskunnallisen suojelun tehokas välikappale ja eräs taloudellisen ja sosiaalisen kehityspolitiikan osatekijä, ja

katsoen, että vähimmäispalkkojen määrääminen ei saa millään tavoin vaikuttaa haitallisesti sellaisten vapaaehtoisten työehtosopimusneuvottelujen käymiseen ja kehittämiseen, joilla voidaan määrätä vähimmäispalkkoja korkeammat palkat,

päätettyään hyväksyä eräitä vähimmäispalkkojen määräämismenettelyä ja siihen liittyviä pulmakysymyksiä koskevia ehdotuksia, erityisesti kehitysmaat huomioon ottaen, mikä asia on viidentenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon,

hyväksyy tänään 22 päivänä kesäkuuta 1970 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on "Vähimmäispalkkojen määräämistä koskeva suositus, 1970":

I. Vähimmäispalkkojen määräämisen tarkoitus

1. Vähimmäispalkkojen määräämisen tulee

olla eräs toimenpide köyhyyden vastustamista ja työntekijöiden ja heidän perheidensä tarpeiden tyydyttämistä tarkoittavassa politiikassa.

2. Vähimmäispalkkojen määräämisen perustarkoituksena tulee olla, että yhteiskunta varmistaa palkansaajille alimman sallitun palkkatason osalta tarpeellisen suojelun.

II. Vähimmäispalkkatason määräämisperusteet

3. Vähimmäispalkkatasoa määrättäessä mm. seuraavat perusteet on otettava huomioon:

- a) työntekijöiden ja heidän perheidensä tarpeet;
- b) maan yleinen palkkataso;
- c) elinkustannukset ja niiden vaihtelut;
- d) sosiaaliturvaetuudet;
- e) muiden sosiaaliryhmien suhteellinen elintaso;

f) taloudelliset tekijät, niihin luettuina taloudellisen kehityksen vaatimukset, tuottavuus ja korkean työllisyydason saavuttamisen ja ylläpitämisen edullisuus.

III. Vähimmäispalkkojen määräämisjärjestelmän soveltamisala

4. Niiden palkansaajien lukumäärä ja ryhmät, jotka eivät kuulu vähimmäispalkkojen määräämistä koskevan yleissopimuksen, 1970, 1 artiklan nojalla järjestelmän piiriin, on pidettävä mahdollisimman pienenä.

5. 1) Vähimmäispalkkajärjestelmää voidaan soveltaa yleissopimuksen 1 artiklan nojalla järjestelmän piiriin kuuluiin palkansaajiin joko määräämällä yksi ainoa yleisesti sovellettava vähimmäispalkka tai määräämällä sarja eri työntekijäryhmiin sovellettavia vähimmäispalkkoja.

2) Yhteen vähimmäispalkkaan perustuva järjestelmä

a) voi silti sallia erilaisten vähimmäispalkkamäärien määräämisen eri alueilla tai vyöhyk-

keillä elinkustannusten eroavuuksien huomioonottamiseksi;

b) ei saa vaikuttaa haitallisesti sellaisiin aikaisemmin tehtyihin tai myöhemmin tehtyihin päätöksiin, joilla määrätään yleistä vähimmäispalkkaa korkeammat vähimmäispalkat joillekin työntekijäryhmille.

IV. Vähimmäispalkkojen määräämis- menettely

6. Yleissopimuksen 4 artiklassa määrätyn vähimmäispalkkojen määräämismenettelyn muoto voi vaihdella; vähimmäispalkat voidaan määrätä esimerkiksi

a) lailla;

b) asianomaisen viranomaisen päätöksellä, johon liitetään tai jätetään liittämättä nimenomainen määräys muiden elinten esittämien suositusten huomioonottamisesta;

c) palkkalautakunnan tai palkkaneuvoston päätöksellä;

d) sovittelulautakunnan tai työtuomioistuinten päätöksellä;

e) antamalla työehtosopimusten määräyksille lainvoima.

7. Yleissopimuksen 4 artiklan 2 momentissa määrätyn neuvonpidon tulee koskea erityisesti seuraavia asioita:

a) vähimmäispalkkatason määräämisessä noudatettavien perusteiden valintaa ja soveltamista;

b) määrättävää tai määrättäviä vähimmäispalkkamääriä;

c) vähimmäispalkkamääriin aika ajoin tehtäviä tarkistuksia;

d) vähimmäispalkkalainsäädännön täytäntöpanossa esiintyviä vaikeuksia;

e) vähimmäispalkkojen määräämisestä vastaavien viranomaisten tiedoksi tarkoitettujen tietojen keräämistä ja selvitysten suorittamista.

8. Niissä maissa, joissa on perustettu elimiä, jotka antavat asianomaiselle viranomaiselle lausuntoja vähimmäispalkkakysymyksissä tai joille hallitus on siirtänyt vastuun vähimmäispalkkoja koskevien päätösten tekemisestä, tulee yleissopimuksen 4 artiklan 3 momentin nojalla vähimmäispalkkojen määräämismenettelyn soveltamiseen osallistuvien henkilöiden olla jäseninä tällaisissa elimissä.

9. Maan yleisiä etuja edustavien henkilöiden, joiden osallistumisesta vähimmäispalkkojen määräämismenettelyn soveltamiseen määrätään yleissopimuksen 4 artiklan 3 momentin b

kohdassa, tulee olla asianmukaisen pätevyyden omaavia riippumattomia henkilöitä, jotka, mikäli on asianmukaista, voivat olla teollisuuden työsuhteista, talous- ja sosiaalisuunnittelusta tai talous- ja sosiaalipolitiikan määräämisestä vastaavia julkisen hallinnon virkamiehiä.

10. Sen mukaan kuin maan olosuhteet sallivat on osoitettava riittävästi varoja sellaisten tilasto- ja muiden tietojen keräämiseen, joita tarvitaan asiaa koskevien taloudellisten tekijöiden, erityisesti tämän suosituksen 3 kohdassa mainittujen tekijöiden ja niiden todennäköisen kehityssuunnan erittelyyn.

V. Vähimmäispalkkojen tarkistaminen

11. Vähimmäispalkkamääriä on aika ajoin tarkistettava elinkustannuksissa tapahtuneiden muutosten ja muiden taloudellisten olosuhteiden huomioon ottamiseksi.

12. Tässä tarkoituksessa voidaan suorittaa tutkimus vähimmäispalkkamäärien suhteesta elinkustannuksiin ja muihin taloudellisiin olosuhteisiin joko säännöllisin väliajoin tai silloin kun tällaista tutkimusta pidetään tarpeellisenä elinkustannusindeksin vaihtelujen tähden.

13. 1) Tämän suosituksen 11 kohdan soveltamisen helpottamiseksi on siinä laajuudessa kuin maan varat sallivat kartoitettava määräajoin maan taloudellinen tilanne siihen luettuna kehityksen suunta asukaskohtaisten tulojen, tuottavuuden, työllisyyden, työttömyyden ja alityöllisyyden osalta.

2) Maan olosuhteet määräävät kuinka usein tällainen kartoitustyö suoritetaan.

VI. Täytäntöönpano

14. Toimenpiteisiin, joiden tarkoituksena on varmistaa kaikkien vähimmäispalkkoja koskevien määräysten soveltaminen yleissopimuksen 5 artiklassa määrättyllä tavalla, tulee kuulua

a) vähimmäispalkkoja koskevien määräysten tiedottaminen suojelua tarvitsevien työntekijöiden ymmärtämällä kielillä tai murteilla, jolloin on otettava tarpeen mukaan huomioon lukutaidottomat henkilöt;

b) riittävän monien sopivan koulutuksen saaneiden ja tehtäviensä suorittamiseen tarvittavat valtuudet ja mahdollisuudet omaavien tarkastajien käyttäminen;

c) sopivia rangaistusseuraamuksia vähimmäispalkkoja koskevien määräysten rikkomisesta;

d) lainsäädännön ja menettelyjen yksinkertaistaminen ja muita sopivia toimenpiteitä, jotta työntekijät voivat valvoa heille vähimmäispalkkasäännösten nojalla kuuluvia oikeuksiaan, niihin luettuna oikeus periä mahdollisesti maksumatta jätetyt palkkasaatavat;

e) työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen osallistuminen toimintaan, jolla pyritään suojelemaan työntekijöitä väärinkäytöksiltä;

f) työntekijöiden riittävä suojeleminen kustotoinenpiteiltä.

(Käännös)

Liite D

Suositus (n:o 136), joka koskee kehitystarkoituksessa laadittavia, nuorison työllistämistä ja koulutusta koskevia erityisohjelmia

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 3 päivänä kesäkuuta 1970 viidennenkymmenennelljän istuntokautensa,

palauttaen mieleen Kansainvälisen työjärjestön aikaisempien, nuorten henkilöiden koulutusta ja työllistämistä koskevien sopimusten ja suositusten määräykset, erityisesti nuorisotyöttömyyttä koskevan suosituksen, 1935, ammattikoulutussuosituksen, 1962, ja työllisyyspolitiikkaa koskevan yleissopimuksen ja suosituksen, 1964,

katsoen, että nuorison työllistämistä ja koulutusta koskevat erityisohjelmat, joiden tarkoituksena on antaa nuorille tarvittava ammattitaito, jotta he voivat sopeutua yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin ja osallistua aktiivisesti maansa kehitykseen, muodostavat erään tavan lähestyä nuorison työllistämisongelmia aikaisemmissa asiakirjoissa esitettyjen tapojen lisäksi,

todeten, että ne pulmakysymykset, joita aiotaan ratkaista tällä tavalla, ovat tulleet esiin laajassa mitassa vasta viime vuosina,

katsoen, että on tärkeää hyväksyä asiakirja, jossa määritellään tällaisten erityisohjelmien tavoitteet, menetelmät ja niiden toteuttamista koskevat takeet siten, että ne ovat täysin sopusoinnussa sellaisten aikaisemmin hyväksytyjen kansainvälisten, työtä koskevien normien kanssa, joilla on merkitystä näiden ohjelmien puitteissa noudatettaville työehdoille, erityisesti pakollista työtä koskevan sopimuksen, 1930, ja pakkotyön poistamista koskevan sopimuksen, 1957, normien kanssa,

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia, jotka koskevat kehitystarkoituksessa laadittavia, nuorison työllistämistä ja koulutusta koskevia erityisohjelmia, mikä asia on kuudentena kohtana istuntokauden päiväjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon,

hyväksyy tänään 23 päivänä kesäkuuta 1970 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on "Nuorison erityisohjelmia koskeva suositus, 1970":

I. Erityisohjelmien luonne

1. 1) Tätä suositusta sovelletaan erityisohjelmiin, joiden tarkoituksena on antaa nuorille tilaisuus osallistua maidensa taloudelliseen ja sosiaaliseen kehitykseen tähtääviin toimintoihin ja hankkia oppia, ammattitaitoa ja kokemusta, jotka aikanaan pysyvällä tavalla helpottavat heidän ansiotoimintaansa ja edistävät heidän yhteiskunnallista osallistumistaan.

2) Näistä ohjelmista käytetään jäljempänä nimitystä "erityisohjelmat".

2. Seuraavia ohjelmia voidaan pitää erityisohjelminä tämän suosituksen tarkoittamassa merkityksessä:

a) ohjelmat, jotka vastaavat sellaista nuorison työllistämistä ja koulutustarvetta, jota ei vielä ole poistettu olemassa olevilla kansallisilla opetus- tai ammattikoulutusohjelmilla tai työmarkkinoiden puitteissa tarjoutuvilla tavantomaisilla työtilaisuuksilla;

b) ohjelmat, joiden puitteissa sellaisilla nuorilla ja erityisesti työttömillä nuorilla, joilla on yhteiskunnan kehitykseen tarvittava opillinen tai tekninen pätevyys nimenomaan taloudellisella, sosiaalisella, opetus- tai terveydenhuoltoalalla, on tilaisuus käyttää pätevyyttään yhteiskunnan palveluksessa.

II. Yleiset periaatteet

3. 1) Erityisohjelmat on laadittava kunkin maan kehityssuunnitelmien puitteissa, missä sellaisia on tehty, ja ne on erityisesti täysin yhdenmukaiset inhimillisten voimavarojen kehittämistä tarkoitaviin suunnitelmiin ja tuottavan täystyöllisyyden saavuttamiseen tähtääviin oh-

jelmiin sekä säännönmukaisiin nuorison opetus- ja ammattikoulutusohjelmiin.

2) Erityisohjelmien tulee olla luonteeltaan tilapäisiä, jotta ne vastaisivat nykyhetken pakottavia taloudellisia ja sosiaalisia tarpeita. Ne eivät saa olla samansisältöisiä muiden talouspolitiikan toimenpiteiden tai säännönmukaisten opetus- ja ammattikoulutusohjelmien kehittämisen kanssa tai aiheuttaa niille haittaa eikä niitä saa pitää vaihtoehtona edellä mainituille toimenpiteille ja säännönmukaisille ohjelmille.

3) Erityisohjelmia ei saa toimeenpanna siten, että mahdollisesti alennetaan työnormien tasoa, eikä ohjelmiin osallistuvien palveluksia saa käyttää yksityisten henkilöiden tai yritysten hyväksi.

4) Erityisohjelmien puitteissa on osanottajille, mikäli se on tarpeen, annettava vähimmäismäärä yleistietoja.

4. Jokaisen erityisohjelman oleellisena aineksena tulee olla ihmisarvon suojeleminen, persoonallisuuden kehittäminen sekä yksilöllisen ja yhteiskunnallisen vastuuntunteen lisääminen.

5. Erityisohjelmat on pantava täytäntöön ilman rotuun, ihonväriin, sukupuoleen, uskontoon, poliittiseen mielipiteeseen, kansalliseen alkuperään tai yhteiskunnalliseen syntyperään perustuvaa syrjintää ja niitä on käytettävä samanaisten mahdollisuuksien ja yhtäläisen kohtelun tehokkaaseen edistämiseen.

6. Asianomaisen viranomaisen on selvästi määriteltävä kunkin erityisohjelman tarkoitus ja tavoitteet ja siihen osallistuvien ryhmät, ja ohjelmia on määrääjain tarkistettava saatujen kokemusten valossa.

7. 1) Erityisohjelmiin osallistumisen tulee olla vapaaehtoista. Poikkeuksia voidaan sallia vain lainsäädännön nojalla ja ehdoilla, että poikkeukset ovat täysin sopusoinnussa Kansainvälisen työjärjestön aikaisempien pakkotyötä ja työllisyyspolitiikkaa koskevien sopimusten kanssa.

2) Ohjelmiin, joiden osalta voidaan sallia tällaisia poikkeuksia, voivat kuulua

a) opetus- ja koulutusohjelmat, jotka sisältävät nuorten työttömien pakollisen osallistumisen ko. ohjelmaan määrättynä kautena säännönmukaisen oppivelvollisuusiän sivuuttamisen jälkeen;

b) sellaisille nuorille tarkoitettut ohjelmat, jotka ovat etukäteen sitoutuneet osallistumaan ohjelmaan määrätyn kauden pituisen ajan ehdolla, että he saavat tilaisuuden hankkia itselleen opillisen tai teknisen pätevyyden, joka on

erityisen tärkeä yhteiskunnan kehityksen kannalta.

3) Milloin tällaisia poikkeuksia sallitaan tehtävän, tulee ohjelmaan osallistuvilla niin laajasti kuin mahdollista olla vapaus valita käytettävissä olevien toimintamuotojen ja maan eri osien välillä, ja heidän pätevyytensä ja taipumuksensa on otettava asianmukaisesti huomioon tehtäviä määrättäessä.

8. Asianomaisen viranomaisen tulee selvästi määritellä erityisohjelmiin osallistuvien toimintaehdot. Niiden tulee olla alinta työhönpääsyikää koskevien lainsäädännösten mukaiset ja sopusoinnussa muiden säännönmukaista koulutusta saaviin tai tavallisissa olosuhteissa työskenteleviin nuoriin sovellettavien lainsäädännösten kanssa.

9. Ohjelmaan osallistuvilla tulee olla mahdollisuus kuulua jatkuvasti itse valitsemiinsa nuoriso- tai ammattiyhdistysjärjestöihin ja osallistua niiden toimintaan.

10. On luotava virallinen valitusmenettely, jonka avulla ohjelmaan osallistuvat voivat valittaa ohjelmaan osallistumista, siihen hyväksymistä tai sen sisältämiä toimintaehtoja koskevista päätöksistä; samoin on luotava epävirallinen menettely vähäisempien valitusten käsitteilyä varten.

*III. Nuorison työllistämisen- ja koulutusohjelmat, jotka vastaavat sellaisia tarpeita, joita ole-
massa olevat kansalliset opetus- tai ammatti-
koulutusohjelmat tai työmarkkinoiden puitteissa
tarjoutuvat tavanomaiset työtilaisuudet eivät
vielä tyydytä*

A. Tavoitteet

11. Sen mukaan kuin on asianmukaista maassa vallitsevien tarpeiden ja olosuhteiden kannalta, tulee niiden erityisohjelmien, joita suosituksen tämä osa koskee, tähdätä yhteen tai useampiin seuraavista erityistavoitteista:

a) sellaisen koulutuksen, ammattitaidon ja työtottumusten antamiseen koulutuksellisessa tai muussa suhteessa epäedullisessa asemassa oleville nuorille, joita he tarvitsevat voidakseen harjoittaa hyödyllistä ja kannattavaa taloudellista toimintaa ja sopeutua yhteiskuntaan;

b) nuorten saamiseen osallistumaan maan taloudelliseen ja sosiaaliseen kehitykseen, maatalouden ja maaseudun kehittäminen mukaan luettuina;

c) maan taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen kannalta hyödyllisen toiminnan järjestämiseen sellaisille, jotka muuten jäisivät työttömiksi.

B. Osallistuminen

12. Erityisohjelmiin osallistuvia nuoria valittaessa on otettava huomioon

a) asianomaisen ikä, mahdollinen yleis- ja ammattikoulutus ja työkokemus, silmällä pitäen, ohjelman luonteesta riippuen, epäedullisessa asemassa olevien nuorten mahdollisuuksien lisäämistä sekä heidän kykyään saada hyötyä ohjelmasta ja osaltaan edistää ohjelman toteuttamista;

b) asianomaisten henkinen ja fyysinen soveltuvuus heille ohjelman yhteydessä ja myöhemmin annettavien tehtävien suorittamiseen;

c) se, missä määrin ohjelman puitteissa hankitun kokemuksen voidaan odottaa parantavan näiden nuorten vastaisia työnsaantimahdollisuuksia ja lisäävän heidän käyttökelpoisuuttaan maan taloudellisessa ja sosiaalisessa kehityksessä.

13. Asianomaisen viranomaisen on määrättävä osallistumiselle ikäraajat, siten että ne ovat erityyppisten ohjelmien puitteissa annettavan koulutuksen ja suoritettavien työtehtävien mukaiset. Ikärajoja määrättäessä on otettava huomioon alinta työhönpääsyä koskevat kansainväliset normit.

14. Erityisohjelmilla on pyrittävä valmistamaan mahdollisimman monelle nuorelle tilaisuus siirtyä harjoittamaan normaalia taloudellista toimintaa tai päästä osallistumaan säännönmukaisiin opetus- tai ammattikoulutusohjelmiin. Osallistumisaikaa on tämän mukaisesti rajoitettava.

15. Kaikissa erityisohjelmissä on ryhdyttävä sopiviin toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, että ennen hyväksymistä kukin osanottaja on täysin tietoinen kaikista toimintaehdoista, mahdolliset käyttäytymissäännöt niihin luettuina, ohjelman puitteissa suoritettavista töistä, koulutusvaatimuksista sekä ohjelman aikana ja sen päätyttyä hänelle kuuluvista oikeuksista.

C. Erityisohjelmien sisältö

16. Erityisohjelmien sisältö on sovitettava, ja se voi vaihdella samankin ohjelman puitteissa osanottajien iän, sukupuolen, koulunkäyn-

nin ja koulutustason ja heidän kykyjensä mukaan.

17. Kaikkiin erityisohjelmiin tulee kuulua lyhyt perehdyttämiskausi, jonka aikana

a) osanottajat saavat opastusta asioissa, jotka ovat tärkeitä kaikille, kuten yleisissä työturvallisuus- ja terveyssäännöissä sekä ohjelmaan sisältyvää toimintaa koskevista yksityiskohtaisista määräyksistä;

b) osanottajat totutetaan ohjelman edellyttämiin elin- ja työehtoihin ja herätetään heidän mielenkiintonsa ohjelmaan;

c) otetaan selville osanottajien taipumukset, jotta heidät voitaisiin sijoittaa niitä parhaiten vastaaviin toimintamuotoihin.

18. Erityisohjelmiin osallistuvien tulee saada sellaista täydentävää opetusta, kansalaiskasvatus sekä taloudelliset ja sosiaaliset kysymykset mukaan luettuina, joka vastaa heidän henkilökohtaista tarvettaan sekä a.o. maan tarpeita ja pyrkimyksiä. Heille on annettava tietoja työntekijäin ja työnantajain etujen valvomiseksi perustettujen vapaaehtoisten ammattijärjestöjen merkityksestä ja toiminnoista.

19. Sellaisten erityisohjelmien, joiden yksinomaista tai osittaisena tarkoituksena on antaa rajoitetut mahdollisuudet omaaville nuorille hyödyllisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseen tarvittava ammattitaito, tulee

a) keskittyä valmentamaan osanottajat ammatteihin, joissa heillä todennäköisesti on mahdollisuus saada hyödyllistä työtä, jolloin on otettava mahdollisimman laajasti huomioon nuorten omat ammattia koskevat toivomukset;

b) antaa osanottajille hyvä käytännöllisen ammattitaidon perusta ja vastaavat teoreettiset tiedot;

c) ottaa huomioon, että osanottajat voivat ehkä puolestaan toimia muiden ihmisten mielenkiinnon herättäjinä, ja valmentaa heidät tällaisen tehtävän hoitamiseen;

d) helpottaa ja mikäli mahdollista varmistaa

i) osanottajien siirtyminen säännönmukaisiin opetus- tai ammattikoulutusohjelmiin tai muihin täydennyskoulutusta antaviin erityisohjelmiin erityisesti niiden kohdalla, jotka ovat osoittaneet omaavansa erikoiskykyjä; tai

ii) osanottajien siirtyminen tavanomaiseen taloudelliseen toimintaan erityisesti toimenpiteillä, joiden tarkoituksena on varmistaa, että heidän saavuttamansa pätevyys tunnustetaan tällaisen toiminnan piirissä.

20. Sellaisten erityisohjelmien, joiden tarkoituksena on yksinomaan tai osittain saada

nuoret osallistumaan taloudellista tai sosiaalista kehitystä koskevien suunnitelmien täytäntöönpanemiseen, tulee

a) sisältää koulutusta, jonka avulla osanottajat voivat ainakin saada kaiken suoritettavan työn suorittamiseen tarvittavan pätevyyden, sekä koulutusta työhön liittyvistä terveys- ja turvallisuustoimenpiteistä;

b) pyrkii kehittämään tarkoituksenmukaisia työtapoja;

c) mikäli mahdollista työllistää osanottajat aloille, joille he osoittavat omaavansa taipumuksia ja joille heillä on jonkinlainen pätevyys.

21. Edellisessä kohdassa mainittujen erityisohjelmien puitteissa toteutettavien työsuunnitelmien valintaperusteita määriteltäessä on otettava huomioon:

a) se merkitys, mikä näillä töillä saattaa olla maan tai alueen taloudellisen toiminnan kehittämiseksi ja erityisesti uusien työnsaantimahdollisuuksien valmistamiseksi osanottajille;

b) töiden koulutusarvo erityisesti sellaisten ammattien osalta, joissa osanottajat todennäköisesti voivat myöhemmin löytää tilaisuuden hyödylliseen työhön;

c) investointiarvo taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen kannalta sekä työsuunnitelmien taloudellinen kannattavuus, kustannusten suhde tuloksiin mukaanluettuna;

d) erityistoimenpiteiden tarpeellisuus, mikä edellyttää erityisesti sitä, ettei osanottajien työ saa aiheuttaa epälojaalia kilpailua tavanomaisessa työsuhteessa työskentelevän työvoiman kanssa.

D. Toimintaehdot

22. Toimintaehtojen tulee olla ainakin seuraavien vaatimusten mukaiset:

a) toimintakausi ei säännön mukaan saa olla kahta vuotta pitempi;

b) eräät syyt, esim. terveydelliset syyt tai perhe- tai henkilökohtaiset vaikeudet, on hyväksyttävä sellaisiksi, että ne oikeuttavat osanottajan vapautumaan ohjelmasta ennen säännönmukaisen toimintakauden päättymistä;

c) työntekoon ja koulutukseen päivittäin ja viikottain käytettävien tuntien määrää on rajoitettava niin, että yleisopetukselle ja levolle sekä osanottajien vapaa-ajan toiminnoille jää riittävästi aikaa;

d) erityisohjelman luonteen mukaisen sopivan asunnon, ruoan ja vaatetuksen lisäksi tu-

lee osanottajien saada rahapalkkaa. Heille on annettava tilaisuus säästämiseen ja heitä on kehoitettava siihen;

e) vuoden tai sitä pitemmän ajan kestävässä erityisohjelmassa on osanottajille annettava vuosiloma ja mikäli mahdollista ilmainen matka kotiin ja takaisin;

f) osanottajiin on sovellettava niin laajasti kuin mahdollista samoja sosiaaliturvamääräyksiä kuin mitkä koskevat säännönmukaisten työsojpmusten perusteella työskenteleviä henkilöitä. Joka tapauksessa on ryhdyttävä järjestelyihin maksuttoman lääkintähuollon varmistamiseksi osanottajille ja korvausten maksamiseksi sellaisissa työkyvyttömyys- ja kuolemantapauksissa, jotka johtuvat erityisohjelman puitteissa sattuneesta tapaturmasta tai saadusta sairaudesta.

E. Henkilökunnan valinta ja koulutus

23. Kaikki erityisohjelmat on järjestettävä siten, että osanottajien riittävästä valvonnasta huolehtii koulutettu henkilökunta, joka voi puolestaan turvautua teknisten ja pedagogisten neuvonantajien apuun.

24. 1) Henkilökuntaa valittaessa ei ole kiinnitettävä huomiota yksinomaan asianomaisten henkilöiden pätevyyteen ja suoritettavasta työstä aikaisemmin saatuun kokemukseen, vaan myös heidän kykynsä ymmärtää nuoria sekä heidän johtamistaitoonsa ja sopeutumiskykynsä. Ainakin joillakin henkilökunnan jäsenillä tulee olla erityisohjelmien ulkopuolella hankittua kokemusta tavanomaisesta työstä.

2) Henkilökuntaa muodostettaessa on tutkittava kaikkia työvoiman hankintamahdollisuuksia, myös mahdollisuutta rohkaista sellaisia erityisohjelmiin osallistuneita nuoria, jotka ovat osoittaneet omaavansa johtajaominaisuuksia, valmentautumaan itse henkilökuntatehtäviin.

25. Valvonta- ja muun teknisen henkilökunnan koulutuksen tulee käsittää tarpeellisen ammatillisen erityisopetuksen lisäksi ainakin:

a) opetusmenetelmien opetusta silmällä pitäen erityisesti nuorten henkilöiden kouluttamista;

b) ihmissuhteiden perusopetusta, työn motiivointi ja työasenteet erityisesti huomioon otettuina;

c) työn organisointia koskevaa koulutusta, siihen luettuna osanottajien sijoittaminen sel-

lasiin tehtäviin, jotka vastaavat heidän taipumuksiaan ja koulutustasoaan.

26. Hallintohenkilöstön koulutuksen tulee käsittää tarvittavan ammatillisen erityisopetuksen lisäksi ainakin

a) erityisohjelman tavoitteiden selostamista ja tietoja sovellettavasta työ- ja nuorisonsuojelulainsäädännöstä sekä ohjelmaa koskevista erityissäännöksistä;

b) riittävien tietojen antamista ohjelman puitteissa suoritettavien töiden teknisestä puolesta;

c) sellaista ihmissuhteiden opetusta, joka on omiaan edistämään hyvien suhteiden syntymistä valvonta- ja muuhun tekniseen henkilöstöön ja osanottajiin.

F. Osanottajien avustaminen heidän vastaista ammatinvalintaansa silmällä pitäen

27. Erityisohjelmaan osallistuvien tulee saada ohjelman aikana tietoja ja ohjausta, joista heille on apua heidän päättäessään tulevaisuudestaan työelämässä.

28. Erityisiä taipumuksia omaavia osanottajia on kaikin sopivin tavoin autettava hankkimaan jatkokoulutusta sen jälkeen kun heidän erityisohjelman mukainen toimintakautensa on päättynyt.

29. Erityistä huomiota on kiinnitettävä osanottajien liittämiseen normaalin taloudellisen toiminnan piiriin heti kun heidän toimintakautensa on päättynyt; tätä tarkoittavien toimenpiteiden tulee täydentää työnvälityksen ja muiden asianomaisten elinten tavanomaista toimintaa.

30. Osanottajien erityisohjelmista vapautuminen on mikäli mahdollista sovitettava sekä ajallisesti että määrällisesti niihin mahdollisuuksiin, joita talouselämällä on ottaa vastaan uudet tulokkaat tuloa tuottavaan toimintaan. Poikkeuksellisissa ohjelmissa, joihin sisältyy pakollisuuden piirre, on kuitenkin varmistettava yksilön oikeus vapautua ohjelmasta alunperin määrätyn kauden päätyttyä.

31. Avun antamisen sellaisille osanottajille, jotka ryhtyvät toimimaan itsenäisinä yrittäjinä tai jonkin ryhmän jäsenenä, tulee mikäli mahdollista tapahtua jo olemassa olevien elinten välityksellä ja voi se sisältää:

a) toimenpiteitä, joilla helpotetaan asianomaisten luotonsaantia ja edistetään markkinointia ja säästämistä;

b) jatkuvaa yhteydenpitoa osanottajien kannustamiseksi ja tarvittavien neuvojen antamiseksi yrityksen johtamistekniikkaa koskevista kysymyksistä;

c) osuuskuntien kohdalla rahallista ja hallinnollista apua, niinkuin osuuskuntia (kehitysmat) koskevassa suosituksessa, 1966, edellytetään.

32. Siinä määrin kuin käytettävissä olevat varat sallivat, tulee toimintakautensa tyydyttävästi suorittaneiden osanottajien saada rahana tai tavarana annettava palkkio, esimerkiksi työkalusarja, josta heille on apua heidän ryhtyessään harjoittamaan tavanomaista taloudellista toimintaa.

IV. Ohjelmat, jotka antavat tilaisuuden sellaisille nuorille, joilla on yhteiskunnan kehityspäämäärien edellyttämä opillinen tai tekninen pätevyys, käyttää tätä pätevyyttä yhteiskunnan palveluksessa

33. Niiden erityisohjelmien, joita suosituksen tämä osa koskee, tulee lisätä nuorten kiinnostusta maansa taloudelliseen ja sosiaaliseen kehitykseen ja kehittää heidän vastuuntunnetaan yhteiskuntaa kohtaan.

34. Osanottajien tulee voida työskennellä niillä aloilla, joille heillä on erityinen pätevyys, tai niitä lähellä olevilla aloilla.

35. Tarpeen vaatiessa on osanottajien pätevyyttä täydennettävä koulutuksella, jonka tarkoituksena on antaa heille sellaiset tekniset tiedot ja opettaa sellaiset työmenetelmät, joita he tarvitsevat tehtäviensä suorittamisessa.

36. On ryhdyttävä sellaisiin järjestelyihin, että osanottajat voivat helposti saada päteviä ohjeita ja neuvoja tehtäviensä suorittamiseen liittyvissä kysymyksissä.

37. Toimintaehtojen tulee olla ainakin seuraavien vaatimusten mukaiset:

a) toimintakausi ei säännönmukaisesti saa olla kahta vuotta pitempi;

b) erät syyt, esim. terveydelliset syyt tai perhe- tai henkilökohtaiset vaikeudet, on hyväksyttävä sellaisiksi, että ne oikeuttavat osanottajan vapautumaan ohjelmasta ennen säännönmukaisen toimintakauden päättymistä;

c) työntekoon ja koulutukseen suunnitellussa aikataulussa on otettava huomioon osanottajien levon ja vapaa-ajan tarve;

d) erityisohjelman luonteen mukaisen sopivan ruoan ja asunnon lisäksi tulee osanottajien saada kohtuullista rahapalkkaa;

e) vuoden tai sitä pitemmän ajan kestävässä erityisohjelmissa on osanottajille annettava vuosiloma ja mikäli mahdollista ilmainen matka kotiin ja takaisin;

f) osanottajiin on sovellettava kaikkia niitä sosiaaliturvamääräyksiä, jotka koskevat säännön- mukaisten työ sopimusten perusteella työskenteleviä henkilöitä. Joka tapauksessa on ryhdyttävä järjestelyihin maksuttoman lääkintähuollon varmistamiseksi osanottajille ja korvausten maksamiseksi sellaisissa työkyvyttömyys- ja kuolemantapauksissa, jotka johtuvat erityisohjelman puitteissa sattuneesta tapaturmasta tai saadusta sairaudesta.

38. On ryhdyttävä toimenpiteisiin, joilla helpotetaan osanottajien siirtymistä toimintakauden päätyttyä säännölliseen työelämään omalla ammattialallaan.

V. Hallinnolliset järjestelyt

39. Asianomaisen viranomaisen perustaman elimen tai elinten on huolehdittava kansallisella tasolla erityisohjelmien johdosta ja yhtenäistämistä.

40. Tähän elimeen tai näihin elimiin tulee kuulua, mikäli mahdollista, hallitusta edustavien jäsenten lisäksi työntekijä- ja työnantaja-järjestöjen sekä nuorisojärjestöjen edustajia, jotta varmistetaan näiden tehokas osallistuminen erityisohjelmien suunnitteluun, toteuttamiseen, koordinointiin, tarkastukseen ja jälkiarviointiin.

41. Tehtäviään hoitaessaan elimen tai elinten tulee tarpeen vaatiessa kuulla vapaaehtoisia järjestöjä ja viranomaisia, joiden toimialaan kuuluu mm. työmarkkinoita, opetusta, talouselämää, maataloutta, teollisuutta ja sosiaalialaa koskevia asioita.

42. Mainitun elimen tai elinten tulee pitää jatkuvasti yhteyttä säännöllisistä opetus- ja

koulutusohjelmista vastuussa oleviin viranomaisiin, että aikaansaataisiin yhteistoimintaa silmällä pitäen erityisohjelmien asteettaista lopettamista niin pian kuin se on mahdollista.

43. On koetettava saada paikalliset viranomaiset tehokkaasti osallistumaan erityisohjelmien puitteissa hoidettavien työsuunnitelmien valintaan ja toteuttamiseen.

44. Erityisohjelmia laadittaessa on asianomaisen viranomaisen yritettävä hankkia riittävästi raha- ja aineellisia varoja ja tarvittava asiantunteva henkilökunta ohjelman täydellisen toteuttamisen varmistamiseksi. Tässä yhteydessä on erityistä huomiota kiinnitettävä siihen, millä tavoin ohjelmat voitaisiin rahoittaa niiden omista toimista saaduilla tuloilla. Ohjelmien osanottajilta tai näiden perheiltä ei saa vaatia minikäänlaisia rahasuorituksia.

45. On huolehdittava erityisohjelmien järjestelmällisestä valvonnasta ja niiden kirjanpidon säännöllisestä tarkastuksesta.

46. Paikallisen organisation tulee olla siten suunniteltu, että osanottajia valmennetaan ja rohkaistaan vähitellen itse osallistumaan ohjelmansa hallintoon.

VI. Kansainvälinen yhteistyö

47. Sellaisten erityisohjelmien kohdalla, joiden mukaan toisen maan nuoret osallistuvat toisen maan kehittämiseen tähtääviin toimintoihin, tulee asianomaisten viranomaisten ja elinten soveltaa tämän suosituksen kulloinkin kysymykseen tulevia määräyksiä mahdollisimman tarkasti toimialaansa kuuluvissa asioissa ja toimia yhteistyössä keskenään yhteistoimintaa edellyttävien määräysten soveltamisen varmistamiseksi sekä niiden vaikeuksien ratkaisemiseksi, joita saattaa ilmaantua soveltamisen yhteydessä.