

**ILO-asiakirja
2/2024**

ILOn 111. Kansainvälinen työkonferenssi 5.–16.6.2023

**Suomen valtuuskunnan raportti sekä
eduskunnan informointi konferenssin päätöksistä**



**Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet**

KANSAINVÄLISEN TYÖJÄRJESTÖN (ILO) 111. TYÖKONFERENSSI 5.–16.6.2023 GENEVESSÄ

SISÄLLYS

I Yhteenveto konferenssin työstä ja tuloksista	2
II Tiivistelmät komiteatyöstä	6
1. Yleissopimusten ja suositusten soveltamista käsittelevä komitea	6
2. Oppisopimusta koskevan standardin laadinta (toinen käsittely)	9
3. Työntekijöiden suojeleminen –komitea (toistuva keskustelu)	12
4. Oikeudenmukainen siirtymä –komitea (yleiskeskustelu)	15
5. ILO World of Work Summit 14.–15.6.2023: Social Justice for All	17
LIITTEET	
Liite 1: Yleissopimus (nro 191) normeihin tehtävistä muutoksista, jotka ovat seurausta turvallisen ja terveellisen työympäristön tunnustamisesta perusperiaatteeksi, hyväksytty teksti suomi-englanti, ruotsi-ranska	22
Liite 2. Suositus (nro 207) normeihin tehtävistä muutoksista, jotka ovat seurausta turvallisen ja terveellisen työympäristön tunnustamisesta perusperiaatteeksi, hyväksytty teksti suomeksi ja ruotsiksi	30
Liite 3. Laadukasta oppisopimuskoulutusta koskeva suositus (nro 208), hyväksytty teksti suomeksi ja ruotsiksi	33

I YHTEENVETO KONFERENSSIN TYÖSTÄ JA TULOKSISTA

Yleistä

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n 111. työkonferenssi pidettiin Genevessä 5.–16.6.2023. Konferenssiin oli akkreditoitu 3 701 henkilöä, joista 2 572 oli rekisteröity. Nämä edustivat hallituksia, työnantajia ja työntekijöitä 172 jäsenvaltiosta, joita on yhteensä 187. Suomesta konferenssiin osallistui kolmikantainen delegaatio.

Kokouksen asialista

- I. Hallintoneuvoston puheenjohtajan ja ILO:n pääjohtajan raportit
- II. Luonnos ohjelmaksi ja budjetiksi 2024–2025
- III. Raportit yleissopimusten ja suositusten soveltamisesta
- IV. Oppisopimuskoulutus (standardi) toinen käsittely
- V. Toistuva keskustelu sosiaalisen suojelun tavoitteesta (työntekijöiden suojelu)
- VI. Oikeudenmukainen vihreä siirtymä kohti ympäristön kannalta kestävää taloutta ja yhteiskuntaa (yleiskeskustelu)
- VII. Yleissopimuksen kumoaminen ja neljän yleissopimuksen, yhden pöytäkirjan ja 18 suosituksen poisveto
- VIII. Ehdotettu yleissopimus ja suositus ILO:n 15 oikeudellisen instrumentin osittaisesta muuttamisesta (terveellisten ja turvallisten työolojen sisällyttäminen ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskevan julistuksen (1998) 2 artiklaan)
- IX. ILO:n perussäännön 33 artiklan mukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että Valko-Venäjän hallitus noudattaa tutkintakomission suosituksia

Suomen valtuuskunta

Valtioneuvosto asetti valtuuskunnan 27.4.2023 ja sitä täydennettiin 8.5.2023 TEM:n päätöksellä neuvonantajista. Suomen valtuuskunnassa olivat hallituksen edustajina hallitusneuvos Liisa Heinonen (TEM) sekä pysyvä edustaja ja suurlähettiläs Kirsti Kauppi (Suomen pysyvä edustusto, Geneve), hallituksen edustajien varajäsenenä neuvotteleva virkamies Antti Närhinen sekä neuvotteleva virkamies Päivi Kantanen (TEM) ja hallituksen edustajien neuvonantajina neuvotteleva virkamies Hanna Hämäläinen (TEM) ja ministerineuvos Anna Vitie sekä harjoittelija John Nguyen (Suomen pysyvä edustusto, Geneve).

Työnantajaedustajana oli asiantuntija Katja Miettinen (EK) varaedustajanaan asiantuntija Mikko Vieltojärvi (EK) sekä neuvonantajina asiantuntija Anne Salomaa (EK), työmarkkina-asiantuntija Nora Wetterstrand (Teknologiateollisuus ry), johtava asiantuntija Anni Siltanen (Kemianteollisuus ry) ja asiantuntija Albert Mäkelä (SY).

Työntekijäedustajana oli lakimies Paula Ilveskivi (SAK) varaedustajanaan johtava asiantuntija Miia Kannisto (Akava) sekä neuvonantajina lakimies Samuli Hiilesniemi (SAK) ja juristi Katariina Sahlberg (STTK).

Konferenssin tärkeimmät päätökset

1. Ohjelma ja budjetti

Työkonferenssi hyväksyi pitkään venyneiden keskustelujen jälkeen järjestölle ohjelman ja budjetin, jonka taso, 885 303 443 USD, vastasi pitkälti nk. nollakasvubudjettia.

Samalla vahvistettiin jäsenvaltioiden jäsenmaksut vuodelle 2024 YK:n jäsenmaksuosuuksien pohjalta. Suomen jäsenmaksuksi vahvistettiin 1 667 109 Sveitsin frangia.

Budjetin ja ohjelman valmistelu kriisiytyi, ja asiasta jouduttiin äänestämään tiettävästi ensimmäistä kertaa ILO:n historiassa. Riidan kohteena oli kysymys ILO:n tuesta jäsenvaltioille sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen työsyöjinnän torjunnassa. Afrikan maiden ryhmä ja islamilaisten valtioiden ryhmä eivät voineet hyväksyä ILO:n hallintoneuvoston ehdottamaa muotoilua, vaikka aiempina vuosina asia ei ollut noussut esille. Kriisin taustalla vaikuttivat teeman riitaisuus myös muissa YK:n järjestöissä ja Ukrainan sodan vuoksi polarisoitunut poliittinen ilmapiiri, jossa kehittyville maille tarjotaan näkemystä, että ihmisoikeudet ml. ILO:n ihmisarvoisen työn agenda ovat läntisen maailman arvomaailmasta kumpuavia asioista, joita pakkosyötetään muulle maailmalle. Keskusteluun liittyy myös YK-järjestelmän, ml. ILO:n hallintoneuvoston rakenteen, demokradiavaje (suurten teollisuusmaiden pysyvät edustajat) sekä uuden afrikkalaisen pääjohtajan mukanaan tuomat ylisuuret odotukset Afrikan maiden näkemysten paremmasta huomioonottamisesta.

Lopulta mm. Ruotsin sekä eräiden muidenkin maiden suurlähettiläiden neuvotteluvuulla asiaan saatiin neuvotteluratkaisu, jossa budjetti ja ohjelma voitiin hyväksyä muutoin hallintoneuvoston ehdottamassa muodossa, paitsi että asiakirjan johdantoon lisättiin viittaus siihen, että budjettia ja ohjelmaa käsiteltäessä eräillä maillo oli eriäviä mielipiteitä yksilöimättä kuitenkaan, mitä nämä eriävät mielipiteen koskivat.

2. *Globaali sosiaalisen oikeudenmukaisuuden koalitie*

Pääjohtaja Hounbon työkonferenssin yleiskeskustelua varten valmistelevan raportin teemana oli globaalin sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistäminen ”Advancing Social Justice”. Raportissaan pääjohtaja korosti ILO:n kolmikantaisen yhteistyön tärkeyttä muiden toimijoiden kanssa, mm. multilateraalijärjestelmän, globaalin sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja uudistetun yhteiskuntasopimuksen edistämiseksi. Raportin mukaan nyt on aika käynnistää globaali sosiaalisen oikeudenmukaisuuden koalitie.

Aloite liittyy ILO:n perussäännön mukaiseen mandaattiin edistää kestäväää rauhaa sosiaalisen oikeudenmukaisuuden avulla ja koskee pääjohtajan tärkeää aloitetta uutena ILO:n pääjohtajana. Sosiaalinen oikeudenmukaisuus kattaa:

- yleismaailmalliset ihmisoikeudet ja mahdollisuudet, (*universal human rights and capabilities*)
- yhdenvertaisen pääsyn mahdollisuuksiin (*equal access to opportunities*)
- oikeudenmukaisen tulonjaon (*fair distribution*) sekä
- oikeudenmukaiset siirtymät (*just transitions*).

Asiasta käytiin keskustelua konferenssin täysistunnossa ja myös 14.–15.6.2023 pidetyssä Työn maailman huippukokouksessa (World of Work Summit), jossa aloite periaatteessa käynnistettiin. Asiasta käydään kuitenkin edelleen konsultaatioita ILO:n jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten kesken sekä muiden järjestöjen kanssa, minkä jälkeen asiaan palataan ILO:n hallintoneuvoston kokouksessa syksyllä.

3. *Valko-Venäjää koskeva konferenssin päätöslauselma*

Työkonferenssi käsitteli Valko-Venäjän sopimusten rikkomusasiaa perussopimuksen 33 artiklan nojalla varmistaakseen, että maa noudattaa maassa vierailleen tutkimuskomission suosituksia. ILO:n hallintoneuvosto päätti maaliskuun kokouksessaan, että asia saatetaan työkonferenssin käsittelyyn. Kyseessä on ILO:n yhdistymisvapaussopimuksen nro 87 pitkäaikainen rikkominen. Valko-Venäjä on käytännössä estänyt vapaiden ammattiliittojen toiminnan maassa sekä pidättänyt niiden tärkeimmät johtajat.

Pohjoismaat ovat pitäneet yhdessä Baltian maiden kanssa aiemmin työkonferenssin sopimusten soveltamista koskevassa komiteassa ja hallintoneuvostossa EU-puheenvuoroa täydentäviä puheenvuoroja tapauksesta. Nyt raportoitavassa työkonferenssissa Pohjoismaiden ja Baltian maiden puheenvuorossa oli mukana myös Puola. Tämä puheenvuoro täydensi tälläkin kertaa aiheesta käytettyä EU-puheenvuoroa.

Päätöslauselman noudattamiseen liittyy seurantajärjestelmä siihen sisältyvien sanktioiden osalta.

4. Oppisopimusta koskeva suositus nro 208

Konferenssi hyväksyi 15.6.2023 äänestyksessä oppisopimusta koskevan suosituksen, joka koskee sekä oppisopimuskoulutuksen laatua ja sisältöä että koulutukseen osallistuvien työoikeudellista asemaa.

5. Terveellisten ja turvallisten työolojen sisällyttäminen ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskevan julistuksen (1998) 2 artiklaan

Konferenssi hyväksyi yleissopimuksen nro 191 ja suosituksen nro 207 ILO:n 15 oikeudellisen instrumentin osittaisesta muuttamisesta terveellisten ja turvallisten työolojen sisällyttämiseksi ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskevan julistuksen (1998) 2 artiklaan.

Muutoksen taustalla on ILO:n päätös rinnastaa terveelliset ja turvalliset työolot työelämän aiempiin perusperiaatteisiin ja -oikeuksiin, jotka koskevat yhdistymisvapautta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta ja pakkotyön, lapsityön sekä työsyrynnän torjuntaa, mm. saman palkan turvaaminen naisille ja miehille samanarvoisesta työstä.

6. Yleissopimuksen kumoaminen ja neljän yleissopimuksen, yhden pöytäkirjan ja 18 suosituksen poisveto

Konferenssi hyväksyi yhden sopimuksen kumoamisen sekä neljän sopimuksen, yhden pöytäkirjan ja 18 suosituksen vetämisen pois. Syynä päätöksiin oli se, että vuonna 2006 hyväksytty ILO:n merityöyleissopimus (MLC), jonka on ratifioinut 101 ILO:n jäsenvaltiota, korvaa myös mainituissa asiakirjoissa katetut asiat. Kumottu sopimus nro 163 koski merenkulkijoiden viihtyvyyttä ja hyvinvointia merellä ja poisvedettävät sopimukset nro 70 merenkulkijoiden sosiaaliturvaa, nro 75 laivaväen asuntoja, nro 165 merenkulkijoiden sosiaaliturvaa ja nro 178 merialan työsuojelutarkastuksia. Poisvedettävä pöytäkirja täydensi kauppalaivastossa noudatettavaa vähimmäistasoa koskevaa sopimusta nro 147. Suomen ratifioitua merityötä koskevan vuoden 2006 yleissopimuksen (MLC) vuonna 2012 mitkään mainituista sopimuksista tai pöytäkirja eivät ole Suomen osalta voimassa. Lisäksi vedettiin pois merityötä koskevat suositukset nrot 9, 10, 20, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 ja 185.

7. Toistuva keskustelu sosiaalisen suojelun tavoitteesta (työntekijöiden suojelu)

Konferenssissa käytiin yleiskeskustelu työoikeuteen ja työsuojeluun liittyvistä suojelutavoitteista. Asiasta hyväksyttiin päätelmät.

8. Oikeudenmukainen vihreä siirtymä kohti ympäristön kannalta kestäväää taloutta ja yhteiskuntaa (yleiskeskustelu)

Konferenssissa keskusteltiin oikeudenmukaisesta vihreästä siirtymästä ja hyväksyttiin aiheesta päätelmät.

9. Yleissopimusten ja suositusten soveltamista käsittelevä komitea

ILO:n sopimusten soveltamista käsittelevän riippumattomien asiantuntijoiden komitean tämän vuoden yleisraportti (*the General Survey*) ”*Achieving Gender Equality at Work*” käsitteli tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä koskevia sopimuksia. Komitea käsitteli 24 työmarkkinaosapuolten valitsemaa maatapausta. Näistä vakavimmat tapaukset koskivat Afganistania ja Nicaraguaa (sopimus nro 111, syrjintä työelämässä ja ammatissa), Kamputseaa (sopimus nro 105, pakkotyö) ja Libanonia (sopimus nro 29, pakkotyö), Nicaraguaa (sopimus nro 87, yhdistymisvapaus) sekä Nigeriää (sopimus nro 182, lapsityön pahimpien muotojen kieltäminen).

II TIIVISTELMÄT KOMITEATYÖSTÄ

1. Yleissopimusten ja suositusten soveltamista käsittelevä komitea (applikaatiokomitea, CAS-komitea)

Liisa Heinonen, TEM

Komitean puheenjohtaja	H.E. Khalil Hashmi, Pakistan/hallitus
Varapuheenjohtajat	Paul Mackay, Uusi Seelanti/työnantajat Marc Leemans, Belgia/työntekijät
Raportööri	Joanna Žeber, Puola/hallitus
Suomen edustajat	Liisa Heinonen, varalla Päivi Kantanen, TEM Albert Mäkelä, SY Samuli Hiilesniemi, SAK

1. Yleisraportti

Tämän vuoden yleisraportissa (*the General Survey*) ”[Acheiving Gender Equality at Work](#)” ILO:n sopimusten soveltamista käsittelevä riippumaton asiantuntijakomitea käsittelee sukupuolten tasa-arvoa koskevien sopimusten soveltamista lukuun ottamatta samapalkkasopimusta.

Syrjinnän kieltoa työssä ja ammatissa koskevan yleissopimuksen (nro 111) osalta komitea selvitti, miten sopimus suojaa seksuaalisen suuntautumisen sekä sukupuoli-identiteetin perusteella tapahtuvalta työsyrynnältä. Raportti käsittelee myös työsyrynnän torjuntaa koskevaa suositusta (nro 111), perheenhuoltovelvollisia koskevaa yleissopimusta (nro 156) ja suositusta (nro 165) sekä äitiyssuojelua koskevaa yleissopimusta (nro 183) ja suositusta (nro 191).

2. Työstandardien soveltamista koskeva raportti, [Application of international labour standards 2023](#)

Käsitellyt tapaukset

Komiteassa käsitellyistä maatapauksista yhdistymisvapaussovimuksia koskevat, **sopimus nro 87**: Nicaragua (** 87), Guatemala, Liberia, Madagaskar, Alankomaat (Saint Martin), Peru, Filippiinit ja Yhdistynyt kuningaskunta ja **sopimus nro 98**: Indonesia ja Pohjois-Makedonia.

Pakkotyötä koskevat: Kamputsea ** nro 105, Libanon ** nro 29 ja Turkmenistan nro 105.

Lapsityön pahimpia muotoja nro 182 koskevat: Nepal ja Nigeria (** 182), **työsyrynnän** torjuntaa nro 111 koskevat: Afganistan (** 111) ja Nicaragua (** 111) ja **työllisyyspolitiikkaa** nro 122 koskevat: Armenia, Kamerun ja Costa Rica.

El Salvadorin tapaus koski kolmikantaneuvotteluja (nro 144), Guinea-Bissaun tapaus vähimmäispalkkaa (nro 26), Italian tapaus työsuojelutarkastuksia (nro 81 ja 129) sekä Gabonin tapaus merityöyleissopimusta (MLC) vuodelta 2006.

ILO:n asiantuntijakomitea on luokitellut kuusi maatapauksia vakaviksi tapauksiksi (ns. **double footnoted cases):

Afganistan ja Nicaragua (sopimus nro 111, syrjintä työelämässä ja ammatissa), Kamputsea (sopimus nro 105, pakkotyö) ja Libanon (sopimus nro 29, pakkotyö), Nicaragua (sopimus nro 87, yhdistymisvapaus) sekä Nigeria (sopimus nro 182, lapsityön pahimpien muotojen kielto).

Afganistanin tapauksessa on kyse siitä, että naisilta on evätty mahdollisuudet ammatilliseen koulutukseen ja työssäkäyntiin ja tytöiltä mahdollisuudet koulutukseen, sekä sukupuolisyrynnästä, sukupuoleen kohdistuvasta väkivallasta ja oikeusturvamekanismien puutteesta.

Nicaraguan sopimusta nro 111 koskevissa loukkauksissa on kyse sukupuolisyrynnästä ja sukupuoleen perustuvasta väkivallasta sekä mielipiteen vapauden loukkamisesta ja poliittisesta syrjinnästä ja väkivallasta sekä oikeusturvamekanismien puutteesta. Myös alkuperäiskansan jäsenten ja afroamerikkalaisten syrjintä tuodaan esille.

Libanonin pakkotyösopimuksen nro 29 rikkomus koskee ulkomaisten kotiapulaisten oikeuksien epäämistä ja heidän pakottamistaan pakkotyönomaiseen asemaan mm. Kafala-järjestelmää käyttäen. Tapauksiin liittyy työlainsäädännön, mm. työaika rajoitusten soveltamatta jättäminen, passien ottaminen pois sekä rangaistussäännösten ja muun lain suojan puuttuminen.

Nicaraguan sopimusta nro 87 koskeva rikkomus koskee muun muassa ammattiyhdistysaktivistien perusteettomia pidättämisistä sekä lakko-oikeuden epäämistä ilman hyväksyttävää syytä.

Nigerian lapsityön pahimpia muotoja koskevan sopimuksen nro 182 loukkaukset koskevat muun muassa lasten pakkovärväämistä sotilaiksi Boko Haram -terroristijärjestöön ja lasten kauppaamista työhön, seksuaalista hyväksikäyttöä sekä hallituksen toimien puutetta väärinkäytösten estämiseksi.

Asiantuntijakomitean raportin liitteenä applikaatiokomitea käsittelee myös YK:n ihmisoikeusinstrumenttien valvontakomiteoiden puheenjohtajien ja ILO:n eksperttikomitean yhteistä lausuntoa, jossa todetaan muun muassa, että työelämän standardit ovat ihmisoikeuksia. Myös ”*EU action plan on human rights*” -asiakirjassa todetaan sama asia. Tällä on vaikutusta muun muassa siihen, että työelämän standardien edistämiseen voidaan käyttää ihmisoikeuksien edistämiseen tarkoitettua YK:n rahoitusta. Samalla YK:n ihmisoikeussopimusten valvontaelimiä kehoitetaan edistämään toiminnassaan myös ILOssa hyväksytyjä kansainvälisiä työelämän standardeja.

Asiakirja ”Joint statement by the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations and the UN Human Rights Treaty Bodies Chairpersons”, linkki <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/111/joint-statement-ilo-committee-experts-application-conventions-and>

Konferenssikomitean työ

Konferenssikomitean työ sujui muutoin suhteellisen sopuisasti. Keskustelua tosin syntyi mm. sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen oikeuksista ja sopimuksesta nro 111, jossa jäsenvaltioiden näkemykset poikkesivat samalla tavoin kuin ILO:n budjettikustelussa.

Suomi oli mukana EU:n yhteisissä puheenvuoroissa, joita pidettiin yleiskatsauksen ohella mm. kaikista vakaviksi tapauksiksi luokitelluista edellä selostetuista tapauksista.

2. Oppisopimusta koskevan standardin laadinta (toinen käsittely)

Päivi Kantanen, TEM

Komitean puheenjohtaja	Luis Claudino de Oliveira, Portugali/hallitus
Varapuheenjohtajat	Blaise Matthey, Sveitsi/ työnantajat Amanda Brown, Yhdistynyt kuningaskunta/työntekijät
Raportööri	Muhammad Ali, Indonesia/hallitus
Suomen edustajat	Päivi Kantanen ja Liisa Heinonen, TEM Paula Ilveskivi, SAK Katja Miettinen (1. vk), Mikko Vieltojärvi (2. vk), EK

Oppisopimuskomitea kokoontui ILO:n työkonferenssissa Genevessä 5.–13.6.2023. Komitean työn lopuksi julkaistiin oppisopimusta koskeva suositus, joka hyväksyttiin työkonferenssissa 15.–16.6.2023 äänestyksessä.

[Komitean sivusto](#), jossa ovat ILO:n työasiakirjat, komitean suositus ja raportti. Vuoden 2022 työkonferenssin jälkeen on julkaistu kaksi raporttia, joista ensimmäinen on vuoden 2022 työkonferenssin tuloksena tehty kolmas asiakirja (julkaistu 8/2022 ns. *brown report*). Jälkimmäinen asiakirja on työkonferenssin 2023 oppisopimuskomitean keskusteluja varten 3/2023 julkaistu jäsenmaiden ja järjestöjen vastaukset kolmanteen raporttiin ja siinä on myös ILO:n työtoimiston laatima suositusluonnos (ns. *blue report*), mikä muodosta pohjan oppisopimuskomitean työlle.

- Quality Apprenticeships, ILC.111/Report IV(1)
- Quality Apprenticeships, ILC.111/Report IV(2)

Vuoden 2023 keskustelut perustuivat vaikeissa kysymyksissä pitkälti vuonna 2022 oppisopimuskomitean linjaukseen laadittavasta suosituksesta, jonka tavoitteena on edistää laadukkaita oppisopimusjärjestelmiä. Kesällä 2022 löydettiin ratkaisu oppisopimuksen aikaisen työssäolojakson korvauksesta suositukseen ja se sai neuvottelussa muodon "*remuneration or other financial compensation*". Tällä muotoilulla haluttiin yhtäältä varmistaa se, että opiskelijan työssäoloaikanaan saama korvaus voi olla myös julkisesta rahoituslähteestä tulevaa, kuten esim. opintotukea, ja toisaalta se, että korvauksen tulee olla rahallinen ylläpidon, majoituksen tmv. sijaan. Tällä muotoilulla huomioitiin ILO:n jäsenmaiden erilaiset järjestelmä ja alueelliset erot oppisopimusten sääntelyssä ja käytännön järjestämisessä. Toinen suuri periaatteellinen keskustelu kesän 2022 keskusteluissa käytiin siitä, tulisiko harjoittelu ("*traineeship*") sisällyttää suositukseen. Harjoittelun soveltamisalan ja sen monitulkintaisuuden vuoksi oppisopimuskomitea katsoi ensimmäisessä keskustelussa, että käsittelyssä olevan standardin tulisi koskea vain oppisopimusta ja tässä ratkaisussa päättydyttiin.

Hyväksytyn suosituksen alussa ovat viittaukset keskeisiin oikeuksiin ja ILO:n yleissopimuksiin, jotka ovat merkityksellisiä oppisopimusten yhteydessä. Suosituksen I osa kattaa määritelmät, soveltamisalan ja täytäntöönpanon, II osa laadukkaiden oppisopimuskoulutuksen sääntelyn, III osa oppisopimusopiskelijoiden suojelun, IV osa oppisopimuskoulutusta koskevan sopimuksen, V osa oppisopimuksissa yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden huomioimisen, VI osa laadukkaaseen oppisopimuskoulutukseen liittyvän kansainvälisen, alueellisen ja kansallisen yhteistyön.

Suositus koskee oppisopimuksia kaikissa yrityksissä ja kaikilla talouden toiminnan aloilla. Asiasta tulisi säätää lainsäädännöllä, jossa säänneltäisiin eri viranomaisten toimivallasta, ammasteista, joissa oppisopimusta voidaan käyttää (tässä arviossa tulisi olla työnantajien ja työntekijöiden järjestöt mukana), osaamisesta, joita ammatissa tarvitaan ja oppisopimuskoulutuksen kestosta, jotta oppisopimuskoulutus voi auttaa näiden taitojen saavuttamisessa. Tarvittaessa tulisi määrittää ammattikohtaisia tai yleisiä vaatimuksia laadukkaalle oppisopimuskoulutukselle kuten työhön pääsyä koskevasta alaikärajasta, oppisopimuskoulutukseen pääsyä edeltävistä opinnoista, koulutukseen pääsyyn mahdollisesti vaadituista tutkinnoista, suorituksista tai aiemmin hankitusta osaamisesta, oppisopimusopiskelijoiden, työnantajien, koulutuksen järjestäjien ja välittävien tahojen vastuista sekä oppisopimusopiskelijoiden ja työntekijöiden välisestä asianmukaisesta tasapainosta työpaikoilla.

Lisäksi oppisopimusopiskelijoiden työoikeudellisesta asemasta olisi suositukset oppisopimuskoulutuksen ajalta maksettavasta palkasta tai rahallisesta korvauksesta/taloudellisesta edusta, työajasta, vuosilomasta, sairauslomasta, yhdenvertaisesta kohtelusta koulutukseen, työsuojelusta ja syrjinnän torjunnasta, ammattitauti- ja työtapa-turmakorvauksesta sekä oikeus yhdistymisvapauteen ja kollektiivisiin neuvotteluoi-keuksiin. Oppisopimuskoulutuksesta tulisi tehdä kirjallinen sopimus, jossa tulisi olla muun muassa työehdot. Tähän tarkoitukseen tulisi laatia mallisopimus. Lisäksi jäsen-valtioiden tulisi edistää toimia yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämisestä.

Keskeiset saavutukset ja parannukset suositukseen vuoden 2023 keskusteluissa koskivat mm. välittäjien määritelmän hyväksymistä, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen merkityksen korostamista oppisopimusjärjestelmissä, toteutettavien toimenpiteiden selventämistä ja täsmentämistä järjestelmän toimijoiden valmiuksien kehittämiseksi, oppisopimusopiden ja heidän oikeuksiensa suojelun merkityksen korostamista, kansallisten olosuhteiden maininnan minimoimista suosituksen tavoitteellisuuden korostamiseksi, keskeisten haasteiden, mm. tietosuojan tarpeen, korostamista. Yksi keskeinen asia oli epävirallista taloutta koskeva keskustelu ja kirjaus aikaisemman oppimisen huomioimisesta. ILO:n työtoimisto ehdotti tarkasteltavaksi määritelmän laajentamista, koska joissakin maissa monet nuoret hankkivat taitoja ammattiin oppisopimus-koulutuksen kautta epävirallisessa taloudessa. Heiltä puuttuu kuitenkin työpaikan ulkopuolinen oppiminen eli oppisopimuksen koulutuksellinen osa.

Tarve viitata kansallisiin olosuhteisiin suosituksen eri kohdissa herätti paljon keskustelua komiteatyön aikana. Oikeudellinen neuvonantaja informoi komiteaa suosituksen ja yleissopimuksen eroista. ILO:n suositukset ovat tavoitteellisia asiakirjoja, jotka tarjoavat arvovaltaista poliittista ohjausta, joka ei luo jäsenmaille oikeudellisesti sitovia velvoitteita. Siksi viittaukset kansallisiin olosuhteisiin yksittäisissä lausekkeissa olivat tarpeettomia ja voivat aiheuttaa sekaannusta. Toteuttaessaan suosituksen määräyksiä jäsenmaat ottaisivat huomioon muun muassa kansalliset olosuhteensa, erityispiirteensä ja ehtonsa.

Komitean puheenjohtaja sai paljon kiitosta työstään ja sihteeristö selkeistä vastauksista esitettyihin kysymyksiin komiteatyön aikana. Komitean työskentelyilmapiiri oli rakentava, mikä mahdollisti työn valmistumisen ennätysajassa. Komiteatyön lopuksi työntekijöiden, Afrikan ja Grulac -ryhmien edustajat pitivät tärkeänä, että harjoitteluun liittyviä laatu-puitteita tulisi käsitellä jatkossa.

EU-puheenvuorot komiteassa esitti puheenjohtajamaa Ruotsi. EU:ssa on hyväksytty neuvoston suositukset sekä [oppisopimuskoulutusta](#) että [harjoittelua](#) koskevista laatu-puitteista, jotka vastaavat pitkälti nyt käsiteltävää suositusluonnosta.

Suositus vahvistaa näkemystä siitä, että on tärkeää, että oppisopimuskoulutus on osa ammatillista koulutusta. Toisaalta moni suosituksessa mainittu asia tulee täytetyksi sillä, että oppisopimuskoulutus perustuu Suomessa määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen.

Linkkejä relevantteihin ILO-asiakirjoihin oppisopimuksen kannalta (ilo.org):

- [Human Resources Development Convention](#), 1975 (No. 142):
- [Human Resources Development Recommendation](#), 2004 (No. 195):
- [Social Policy \(Basic Aims and Standards\) Convention](#), 1962 (No. 117):
- [Conclusions concerning the general discussion on skills and lifelong learning:](#)
- [Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development:](#)
- ILO Toolkit for Quality Apprenticeships: [volume 1](#) ([volume 2](#))
- ILO report: [Towards lifelong learning and skills for the future of work: Global lessons from innovative apprenticeships](#)
- [Resolution to place on the agenda of the next ordinary session of the Conference an item entitled "Apprenticeships"](#)

3. Työntekijöiden suojele –komitea (toistuva keskustelu)

Antti Närhinen/TEM

Komitean puheenjohtaja	Marc Pecsteen de Buytsverve, Belgia, hallitus
Varapuheenjohtajat	Guido Ricci, Guatemala/työnantajat Magnús Norddahl, Islanti/työntekijät
Raportööri	Nothhurge Ditengou, Gabon/hallitus
Suomen edustajat	Antti Närhinen, TEM Nora Wetterstrand, Teknologiateollisuus (1. vk) ja Anne Salomaa, EK (2. vk) Katariina Sahlberg, STTK

[Komitean sivusto](http://ilo.org) (ilo.org) ml. hyväksytyt johtopäätelmät ja taustaraportti

Suomi (hallitus) toimi komiteassa osana EU-ryhmää, jossa nykyisellä EU-puheenjohtajamaa Ruotsilla oli keskeinen rooli. Kansalliset työmarkkinajärjestöjen edustajat toimivat osana omia ryhmiään (työntekijät ja työnantajat).

Lopputuloksena työkonferenssi hyväksyi komitean johtopäätelmät (conclusions).

Johtopäätelmät

Johtopäätelmät kartoittavat tietä kohti osallistavampaa, riittävää ja tehokkaampaa työsuojelua kaikille työntekijöille sekä ILO:n siihen liittyvälle toiminnalle.

Toimintaympäristön muutokset ovat tuoneet mukaan paljon hyvää ja työvoiman turvassa on tapahtunut paljon positiivista kehitystä. Samalla muutokset ovat kuitenkin aiheuttaneet entisestään haastetta ihmisarvoiselle työlle, lisänneet köyhyyttä ja eriarvoisuutta.

Haasteita on lisäksi yhä minimipalkkoihin sekä työntekijöiden palkkakehitykseen ja palkkojen maksamiseen sekä sukupuolten palkkaeroihin liittyen. Iso osa globaalista työvoimasta työskentelee epävirallisella sektorilla, missä työntekijän oikeudet ja suoja on heikompaa kuin virallisella sektorilla.

Heikommassa asemassa olevilla ryhmillä (esim. maahanmuuttajat, pakolaiset, etniset ryhmät, vammaiset, nuoret, kotitaloustyöntekijät jne.) on suurempi riski jäädä riittävän turvan ja sosiaalisen suojelun ulkopuolelle.

Erilaiset työntekotavat voivat helpottaa työn tekoa ja lisätä työllisyyttä, mutta samalla uusiin työnteon muotoihin ml. alustatyö liittyy haasteita työvoiman suojelun ja työntekijöiden luokittelun osalta. Lisääntynyt etätöiden ml. hybridityö tekeminen voi aiheuttaa työn ja muun ajan rajan hämärtymistä, haasteita työntekijää koskevaan tietoturvasuuteen ja tietosuojaan sekä henkiseen hyvinvointiin.

Työterveyteen ja -turvallisuuteen panostamista on jatkettava, ei vähiten ilmastonmuutoksen vuoksi.

Sukupuolten tasa-arvon osalta on jatkettava panostamista naisten työmarkkina-aseman parantamiseen ml. palkka ja ansiot, urakehitys ja osaaminen. Hoito- ja hoivatyötä

on jaettava tasaisemmin naisten ja miesten kesken. Isyysvapaiden käyttöä on lisättävä.

Ihmisoikeuksia, perusoikeuksia ja -periaatteita työssä sekä vastuullista liiketoimintaa on edistettävä, myös tuotantoketjuissa.

Työsuojeluviranomaisten ja muiden relevanttien toimijoiden yhteistyötä ja toimintaa on tehostettava. Työmarkkinajärjestöillä on oma keskeinen roolinsa työvoiman suojelussa.

Johtopäätelmien loppuosioissa hahmotellaan toimintakehikkoa yllä mainituille haasteille sekä konkreettista toimintaa niihin vastaamiseksi ILO:n toimin ja tukien hallituksia sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä. Osallistavan, riittävän ja tehokkaan työvoiman suojelun ja turvan jokaiselle on perustuttava työmarkkinoiden vuoropuheluun (*social dialogue*), ja se edellyttää ennen kaikkea asiaan kuuluvien kansainvälisten yleissopimusten ratifiointia ja toimeenpanoa.

ILO tuottaa päätelmien pohjalta tarkemman ehdotuksen etenemissuunnitelmaksi, jota käsitellään syksyn 2023 ILO:n hallintoneuvostossa.

Komiteatyön tausta

Kyse oli nk. toistuvasta keskustelusta (*a recurrent discussion*). Edellisen kerran tästä teemasta keskusteltiin vuoden 2015 työkonferenssissa.

Työvoiman turva ja suojelu on yksi ILO:n toiminnan keskeisiä perusperiaatteita ja mainittu ILO:n perussäännössä. Määritelmällisesti ILO katsoo, että sosiaalinen suojelu koostuu sekä sosiaaliturvasta että työvoiman suojelusta. Ne ovat toinen toisiaan täydentäviä, ja yhdessä ne tarjoavat työntekijöille ja heidän perheilleen tarvittavan sosiaalisen suojelun.

Komitean taustaraportissa teemaa avataan ja peilataan muun muassa ILO:n julistukseen työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista (vuodelta 1998, päivitetty 2022) sekä ILO:n julistukseen globalisaation sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta (vuodelta 2008, päivitetty 2022). Näissä molemmissa julistuksissa peräänkuulutetaan sitoutumista riittävän työvoiman turvan aikaansaamiseksi sekä oikeutta terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön.

Muista ILO:n viimeaikaisista keskeistä dokumenteista komitean työ liittyy läheisesti myös ILO:n pääjohtajan tuoreeseen aloitteeseen globaalista sosiaalisen oikeudenmukaisuuden koalitiosta sekä vuonna 2019 hyväksyttyyn ILO:n satavuotisjulistukseen. Agenda 2030:n osalta teema liittyy ennen kaikkea kestävän kehityksen tavoitteisiin 5, 8 ja 10.

Komiteatyön kulku

Komitean taustaraportin ja avauspuheenvuorojen pohjalta tehtyyn johtopäätelmien luonnokseen tehtiin muutosesityksiä yhteensä 136 kappaletta. Muutosesityksiin haettiin ja löydettiin konsensuksella ratkaisut. Suurin osa annetuista muutosehdotuksista tuli työmarkkinajärjestöiltä ja EU:lta.

Työnantajapuolelle haastavia kohtia olivat varsinkin epätyypillisiä, epävarmoja ja uusia työn teon muotoja (ml. alustatyö) sekä toimeentulon turvaavaan palkkaan (living wage) liittyvät kohdat. Tästä viimeisestä kohdasta käytiin paljon keskustelua ja lopulta johtopäätelmiin jäi maininta riittävästä minimipalkasta.

Työntekijäpuoli painotti muun muassa riittävän työvoiman suojelun takaavaa sääntelyä, työvoiman järjestäytymis- ja neuvottelu-oikeutta sekä ihmisarvoista työtä.

EU piti komiteatyön teemaa erittäin tärkeänä. EU toi komiteatyössä esille työelämän muutoksen (teknologia, tekoäly, ilmasto, ikärakenne, geopolittiset muutokset) ja uudet työnteon ja työllistymisen muodot. EU painotti ILO:n asiaan liittyvien keskeisten sopimusten ratifiointia ja täytäntöönpanoa. Lisäksi EU sai johtopäätelmiin mukaan (FI aloitteesta) vahvistetut maininnat hoito- ja perhevastuiden tasa-arvoisemmasta jakamisesta naisten ja miesten kesken sekä raskaana olevien ja imettävien naisten turvallisuuden ja terveyden merkitystä. Ylipäättään EU painotti vahvasti sukupuolten tasa-arvon vahvistamista osana johtopäätelmiä, sen huomioimista osana työvoiman turvaan ja sosiaalisen suojeluun liittyvää toimintaa. EU vaikutti myös henkisten ja psykososiaalisten riskien torjumisen (FI aloitteesta) mukaan saamiseen johtopäätelmiin. EU tuki ja piti tärkeänä ILO:n työtä (tutkimus-)tiedon ja kapasiteetin rakentamiseksi digitalisaation, tekoälyn ja algoritmijohtamisen vaikutuksista työsuojeluun/työvoiman turvaan (myös FI painotus).

Yllä suluissa mainittujen lisäksi FI painotti komiteatyössä tekoälyn, uusien työn tekemisen muotojen (ml. alustatyö) huomioimista, työterveyttä ja -turvallisuuksi sekä työolojen laatua sekä eri viranomais- ja muiden tahojen tehokkaampaa yhteistyötä työvoiman väärinkäytöksiin puuttumiseksi. FI aloitteesta loppupäätelmiin saatiin maininta työtä tekevistä köyhistä. FI ajoi ja tuki myös laadullisen ja määrällisen ILO-tutkimustiedon ja datan varmistamista.

Huomioita komiteatyöstä

Isohko osa muutosehdotuksista päätettiin puheenjohtajan esityksestä toiseksi viimeisenä komitean istuntopäivänä siirtää työmarkkinaosapuolten keskinäisiin neuvotteluihin. Neuvotteluihin siirrettiin kaikki, mikä liittyi kolmikantaneuvotteluihin, epätyypillisiin ja ei-turvallisiin työnteon muotoihin sekä minimipalkkaan/elämisen mahdollistavaan palkkaan (*living wage*).

Kaksikantaneuvottelujen tulos tuotiin pääosin pöydälle keskiviikon myöhäisiltapäivän istunnossa, mikä ei mahdollistanut riittävästi aikaa hallituksille reagoida syvällisesti kohtiin. EU kritisoi toimintatapaa ainoana maaryhmänä. Sisällöllisesti neuvottelujen tuotos tunnuttiin otettavan vastaan myönteisesti, ml. EU. Hyväksytyksi tulleet työmarkkinajärjestöjen tekemät muutosehdotukset kumosivat kaikki kohtiin aikaisemmin tehdyt ja käsitellyt muutosesitykset, mikä osaltaan hankaloitti hieman jo keskusteltujen kohtien seuraamista ja sitä kautta lopputuotoksen hahmottamista.

Asian hyvä puoli oli, että kahdenkeskiset neuvottelut paransivat komitean neuvotteluilmapiiriä työmarkkinajärjestöjen kesken, ja työ eteni melko ratkaisukeskeisessä hengessä niiden jälkeen, muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta.

Komiteassa oli myös huomattavissa työnantajaleirin ja tiettyjen Lähi-Idän maiden, kuten Saudi-Arabia ja Yhdistyneet Arabiemiirikunnat, lähestymistä. Karibian ja Etelä-Amerikan maaryhmä Grulac toimi puolestaan aikaisempaa enemmän työntekijöiden esityksiä myötäilevänä, ja esimerkiksi Brasilian vallanvaihto näkyi maan kannoissa. Sukupuoli-identiteettiin ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvien kohtien hälventämisen osalta Afrikan maaryhmä ja Lähi-Idän maat saivat tukea työnantajaryhmästä.

4. Oikeudenmukainen siirtymä – (yleiskeskustelu)

Hanna Hämäläinen, TEM

Komitean puheenjohtaja	Kizito Ballans, Ghana/hallitus
Varapuheenjohtajat	Jacqueline Mugo, Kenia/työnantajat Toni Moore, Barbados/ työntekijät
Raportööri	Colin E. Jordan, Barbados/hallitus
Suomen edustajat	Hanna Hämäläinen TEM Mia Kannisto, Akava Mikko Vieltojärvi EK (1. vk) ja Anni Siltanen, Kemianteollisuus (2. vk)
Tausta-asiakirjat (ilo.org)	Komitea: ILC.111/Record No. 7A: Proposed resolution and conclusions on a Just Transition Raportti: Report VI: Achieving a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all Päätelmät: ILC.111/CDG/Record No. 7A: Proposed resolution and conclusions on a Just Transition

Yhtenä yleiskokouksen kuudesta teemasta käytiin yleiskeskustelu, jonka aiheena oli 'Oikeudenmukainen siirtymä mukaan lukien teollisuuspolitiikkojen ja teknologian huomioonotto kohti ympäristön kannalta kestäviä talouksia ja yhteiskuntia kaikille'.

Päätelmät

Komitean hyväksymissä päätelmissä keskeisimmäksi kysymykseksi nousi oikeudenmukaisen siirtymän vahvistaminen kauttaaltaan ja eri osapuolten, niin ILO:n, hallitusten kuin työmarkkinaosapuolten, sitoutumisen ja toimenpiteiden korostaminen. Päätelmät korostavat kiireellisiä toimia aiheutuvien kustannusten ja niiden ehkäisyn kannalta. Yhteistyö ja vahva sosiaalinen dialogi ovat olennaisia muutoksen läpiviennissä, jotta niin ympäristö-, talous- kuin sosiaalinen aspektikin tulee tasapainoisesti huomioonotettua sekä politiikassa että toimeenpanossa. Erilaisten rahoitusinstrumenttien laaja-alainen hyödyntäminen ja kehittäminen auttavat muutoksen hallinnassa ja läpiviennissä. Eri-tyisen haavoittuvassa asemassa olevien henkilöiden, ryhmien ja alueiden huomioiminen on ensiarvoisen tärkeää sosiaalisen oikeudenmukaisuuden varmistamiseksi.

ILO:n rooli johtavana kansainvälisenä toimijana oikeudenmukaisen siirtymän edistämisessä on varmistettava. Toimeenpanossa on hyödynnettävä ILO:n eri ohjelmia sekä muita toimia ja tukea jäsenvaltioille. Vahva yhteistyö myös muiden kansainvälisten järjestöjen, ohjelmien ja rahastojen kanssa on ensiarvoisen tärkeää edistettäessä oikeudenmukaista siirtymää.

Työkonferenssi hyväksyi komitean päätelmät.

Tausta

ILOn omassa taustaraportissa tarkastellaan laaja-alaisesti oikeudenmukaista siirtymää kohti ympäristön kannalta kestäviä talouksia ja yhteiskuntia työllisyyden, taloudellisten ja sosiaalisten ml. tasa-arvovaikutusten kautta. Raportissa tarkastellaan myös oikeudenmukaisen siirtymän edistämiseen tähtääviä politiikkoja ja toimia. Raportissa todetaan, että ilmasto- ja ympäristömuutoksesta on nopeasti tulossa suurin uhka köyhyyden vähentämiselle, ihmisarvoiselle työlle, kestävälle kehitykselle ja sosiaaliselle oikeudenmukaisuudelle.

Raportissa käsitellään myös ILOn oikeudenmukaista siirtymää koskevien suuntaviivojen keskeisiä politiikan aloja ja tarkastellaan käytäntöjä niin maa-, ala- ja aluekohtaisella kuin kansainväliselläkin tasolla. Hallitusten sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajien vuonna 2015 hyväksymien ILOn oikeudenmukaista siirtymää koskevien suuntaviivojen pohjalta tarkastellaan keskeisiä politiikka-aloja ml. makrotalous, teollisuus sekä sosiaali- ja työllisyyspolitiikka. Poliittikkatoimista korostetaan erityisesti osaamisen kehittämistä, sosiaaliturvaa ja yrityspoliittikkaa sekä tarkastellaan keskeisiä prosesseja ja erilaisia rahoituskehyksiä. Raportti korostaa siirtymäprosessin hallintaa ja sen edellyttämää johdonmukaisuutta eri politiikan aloilla sekä tehokasta instituutionaalista koordinaatiota muutosten suunnittelussa ja toteuttamisessa ml. näyttöön perustuva seuranta ja arviointi.

Raportissa hahmotellaan myös kolmea keskeistä ILOn toiminta-aluetta, jotka ovat 1) ilmasto- ja ympäristömuutoksen sekä siihen liittyvien työllisyyteen ja sosiaaliseen tasa-arvoon liittyvien politiikkojen vaikutusten tutkimuksen ja ymmärtämisen edistäminen, 2) poliittisten vastauksien kehittäminen työelämäkysymyksiin ja ILOn jäsenmaiden ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen valmiuksien kehittämisen tukeminen ihmisarvoisen työn ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden varmistamiseksi kaikille sekä 3) osallistuminen useisiin monenvälisiin globaaleihin ja alueellisiin ilmasto- ja ympäristömuutosta koskeviin prosesseihin sekä rakentaa strategisia kumppanuuksia. Raportissa korostetaan myös kolmikantaisuutta vihreän siirtymän oikeudenmukaisessa läpiviennissä ja tukemisessa.

5. ILO World of Work Summit 14.-15.6.2023: Social Justice for All

Timo Voipio, STM

Työkonferenssin lopulla järjestettiin kaksipäiväinen "[Työn maailman huippukokous](#)", jossa oli puhujina 16 valtionpäämiestä sekä suuri joukko ministereitä, komissaareja, YK-järjestöjen johtajia sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen johtajia ja asiantuntijoita. Summitin pääteemana oli "[Yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus kaikille](#)" (ks. linkki taustapaperiin).

ILO:n uusi pääjohtaja Gilbert Houngbo muistutti avauspuheessaan, että sosiaalisen oikeudenmukaisuuden (*social justice*) lisääminen on ollut ILO:n päätavoite ja olemassaolon syy (*raison d'être*) jo yli 100 vuoden ajan eli järjestön perustamisesta (v. 1919) lähtien. Jokaisella ihmisellä on oltava ihmisoikeus edistää hyvinvointiaan ihmisarvoisesti (*'in dignity'*).

Mikään ei voisi olla ajankohtaisempaa: "*Yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus on välttämätöntä, jotta voimme rakentaa pysyvää rauhaa.*" Tämä ILO:n perustamisasiakirjan lause kopioitiin suoraan 1. maailmansodan päättäneeseen *Versaillesin rauhan-sopimukseen*, ja sitä tarvitaan myös nykyajassa ja tulevaisuudessa.

Tämä koskee erityisesti nuorisoa. He rakentavat elämänsä ja kestävämpää tulevaisuutta, mutta he eivät ole vahvassa asemassa. He ottavat riskejä työelämässä ja muuttoliikkeessä parantaakseen elämänsä ja edistääkseen koko ihmiskunnan vihreää siirtymää. ILO:n perussopimuksiin kirjatuihin ihmisoikeuksiin on pidettävä kiinni myös globalisaation aikakaudella. Meidän velvollisuutemme on varmistaa, että yhteiskunnissa tarvittavat transitiot (vihreä, digitaalinen, hoiva) toteutetaan oikeudenmukaisella tavalla, niin että eriarvoisuuksien kasvu saadaan käännettyä ja SDG:t saavutettua.

Oikeudenmukaisuutta on vahvistettava yhtä lailla kansallisella kuin globaalillakin tasolla. On vahvistettava luottamusta hallituksiin, YK:hon ja yhteiskuntasopimuksiin. ILO:n kokemus kolmikantaisesta vuoropuhelusta työnantajien, työntekijöiden sekä hallitusten kesken on erinomainen pohja edistää tätä. ILO haluaa tarjota tämän mahdollisuuden myös laajemman maailmanyhteisön käyttöön, kun valmistaudumme kohti YK:n Sosiaalihuippukokousta (*Social Summit 2025*). ILO:n ja kumppanien yhteinen *Global Coalition of Social Justice* voi laajentaa ja vahvistaa vuoropuhelun piiriä ja luottamuksen perustaa.

Tehtävämme on vahvistaa multilateralismia kohti tasa-arvoista ja kestävää tulevaisuutta. Meidän on kartoitettava tiekartat ja identifioitava prioriteettitehtäviä hallituksille, työnantajille, työntekijöille, kansalaisyhteiskunnille, tutkijoille sekä YK- ja muille kansainvälisille järjestöille. Palkintonamme on kestävämpi ja oikeudenmukaisempi tulevaisuus. Olkaamme rohkeita!

YK:n pääsihteeri Antonio Guterres osallistui huippukokoukseen videotervehdyksellä: Eriarvoisuudet ovat kasvaneet. Ilmasto, biodiversiteetti ja naisten oikeudet ovat vaarassa. Maailma tarvitsee oikeudenmukaisia siirtymiä ja uudenlaisia yhteiskuntasopimuksia, joissa nuoret ja naiset ovat keskiössä. Tarvitsemme ILO:n ja sen sidosryhmien panosta kestävä kehityksen sosiaalisen ulottuvuuden vahvistamiseen ja YK:n *Social Summitin 2025* valmisteluun.

ILO johtaa YK:n pääsihteerin aloitteesta perustettua [YK:n SDG-kiihdyttämöä: 'Global Accelerator for Jobs and Social Protection for Just Transitions'](#). ILO johtaa myös Maa-
ilmanpankin ja WHO:n kanssa jokaiselle ihmiselle ihmisoikeutena kuuluvan (eli uni-
versaalin) sosiaali- ja terveysturvan ulottamista vuoteen 2030 mennessä kaikille maa-
ilman ihmisille: [Universal Social Protection \(USP-2030\)](#) & [Universal Health Coverage \(UHC-2030\)](#). (Ks. myös Maailmanpankin [USP](#) + [UHC](#) -sivut)

Presidenttien, pääministerien ja järjestöjohtajien puheenvuorot ovat katsotta-
vissa (yhtenä pakettina tai myös kukin erikseen) [World of Work Summitin videotallen-
teissa](#). Puheenvuoroja pitivät mm. Sveitsin, Etelä-Afrikan, Kenian, Maltan, Keski-Afri-
kan tasavallan, Päiväntasaajan Guinean, Fijin, Madagaskarin ja Irakin **presidentit**;
Bangladeshin, Vatikaanin, Togon, Tunisian, Barbadosen, Eswatinin ja Kap Verden
pääministerit; Intian, Meksikon, Saksan, Hollannin, Australian, USA:n, Uzbekistanin
ja Marokon **ministerit**, sekä EU:n työllisyys- ja sosiaaliasiain **komissionääri** Nicolas
Schmit. Lisäksi puheenvuoroja pitivät **työmarkkinajohtajat** Espanjasta, Australiasta,
Etelä-Afrikasta (x 2), Bahrainista, Bulgariasta ja Costa Ricasta. Kansainvälisistä **jär-
jestöistä johtajatason** puheenvuoroja käyttivät IMF, WTO, OHCHR, UNEP, UNRISD,
UNAIDS, UNESCWA, OECD sekä työnantajien kansainvälinen kattojärjestö IOE ja
työntekijöiden kattojärjestö ITUC.

ITUC:n (International Trade Union Conference) pääsihteerin muistutti, että hyvin-
vointitalous ei ole vielä todellisuutta suurimmalle osalle maailman ihmisistä: Yli 60 %
maailman työläisistä työskentelee vielä epävirallisissa työpaikoissa. Neljällä (4) miljar-
dilla ihmisellä ei ole minkäänlaista sosiaaliturvaa. Joka vuosi kolme miljoonaa ihmistä
kuolee työtapaturmiin tai –sairauksiin. Naisten palkkakuilu miehiin verrattuna on yhä
20 %. Ilmasto, pandemia, sota, nousevat velka- ja korkotasot ja julkisten palvelujen
leikkaukset ovat hidastaneet edistyksen köyhyyden vähentämisessä ja muiden SDG-
tavoitteiden saavuttamisessa. Tarvitsemme oikeudenmukaisuuden ohjaamia transi-
tioita. Teollisuustuotannossa on päästävä nollapäästöihin. Ihmisoikeutena kaikille kuu-
luvan universaalin sosiaaliturvan ulottamiseksi kaikille on perustettava *Global Social
Protection Fund*. Sen rahoittamiseksi on luotava globaalia verotusta. Tarvitsemme
ILO:n johtajuutta SDG- ja tulevaisuushuippukokousten kautta kohti vuoden 2025 *Social
Summitia*.

Työnantajajärjestöjen globaalin kattojärjestön **IOE:n (International Organization of
Employers)** pääsihteerin alleviivasi, että kestävä talous edellyttää aina uusia investoin-
teja ihmisiin ja sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen. Ihmisarvoa loukkaava työ ei voi
johtaa kestäväan kehitykseen. Meidän on investoitava ihmisten taitoihin ja tuottavuus-
teen. Emme voi synnyttää innovaatioita ilman sosiaalista oikeudenmukaisuutta. Toi-
saalta emme voi synnyttää oikeudenmukaisuutta ilman, että työnantajien ja työnteki-
jien järjestöt ovat mukana. Muistakaa, että monissa maailman maissa hallitukset
rajoittavat yhtä lailla työnantajien kuin myös työntekijöiden järjestöjen toimintavapauk-
sia.

Siirtymä digitalouteen voi lisätä eriarvoisuuksia, jollemme tietoisesti investoi siihen,
että kaikilla on varaa internetin käytössä tarvittaviin yhteyksiin ja laitteisiin. Sosiaali-
turva on ihmisoikeus. Siksi meidän on rakennettava sosiaaliturvajärjestelmämme sillä
lailla realistisesti, että meillä on todella varaa ulottaa ne kaikille ihmisille. On hyvä
muistaa, että useimmissa tapauksissa työnantajat maksavat suurimman osan sosiaa-
lityöstä. Tässäkin emme siis voi saavuttaa yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta
ilman työnantajia.

*"Elefantti huoneessa on se, miten muut multilateraalijärjestöt lähtevät mukaan tähän
ILO:n aloitteeseen"*, sanoi **IOE:n pääsihteerin**. ILO voi tehdä paljon, ja kolmikantaisesti

voidaan sopia monista tärkeistä asioista. Mutta myös muiden YK-järjestöjen ja erityisesti IMF:n, Maailmanpankin ja WTO:n on lähdettävä tähän globaalin oikeudenmukaisuuden aloitteeseen mukaan. Tämä on rohkea ja tärkeä aloite. Tehdään yhteistyötä!

Costa Rican työnantajajohtaja komppasi edellisiä: Meidän on luotava yrittäjille ja työntekijöille mahdollisuuksia siirtyä epävirallisilta markkinoilta virallisille. Meidän on investoitava pk-yrityksiin ja asetettava ihmisten hyvinvointi kaiken julkisen politiikan keskiöön. Työnantajat ovat sitoutuneita jatkamaan kolmikantaista sosiaalista vuoropuhelua hallitusten ja työntekijöiden kanssa.

Esim. **Etelä-Afrikan ja Kenian presidentit** kuten myös **Intian, Bulgarian, Saksan ja Hollannin ministerit** antoivat vahvan tukensa *Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden maailmankomission* perustamiselle. ”*Tarvitsemme uuden kompassin kestävän kehityksen sosiaaliselle ulottuvuudelle*”, sanoi **Etelä-Afrikan presidentti Cyril Ramaphosa**: ”*Meidän on investoitava ihmisiin ja heidän hyvinvointiinsa. Meidän on poistettava syrjintä esim. iän tai sukupuolen perusteella. Meidän on vähennettävä tuloeroja, mm. tuloja veropolitiikan keinoin. Työmarkkinajärjestöjen on innovoitava tuottavuutta parantavia työelämän järjestelyjä: Jos kaikki työikäiset pääsevät mukaan työmarkkinoille, kaikkien kansalaisten hyvinvointi kasvaa. Siksi sosiaaliturva on ulotettava myös niille, jotka vielä tällä hetkellä työskentelevät epävirallisissa töissä, mm. kotitalouksissa. Kukaan ei saa jäädä jälkeen.*”

EU:n työllisyys- ja sosiaaliasiain komissionääri Nicolas Schmit oli samaa mieltä Etelä-Afrikan presidentin kanssa: Meidän on investoitava ihmisiin – emmekä saa jättää ketään jälkeen. Ihmisiin investoiminen on aloitettava lapsista alkaen. Vain näin voimme vahvistaa myös kestävästä kilpailukykyämme. Kansantaloutemme eivät voi olla kilpailukykyisiä, jollemme investoi nuortemme ammatti- ja työelämätaitoihin. Taidot ovat todistuksia tärkeämpiä. Jokaisella on oikeus oppimiseen ja lähes jokainen joutuu myös oppimaan uusia taitoja työuransa aikana (*‘skilling and re-skilling’*). Siitä, miten tämä tehdään, meidän on neuvoteltava ja sovittava hallitusten ja työmarkkinajärjestöjen kesken: Kolmikantainen sosiaalinen vuoropuhelu ja työehtosopimusneuvottelut ovat keskeinen osa EU:n sosiaalisen markkinatalouden mallia.

Kenian presidentti muistutti voimakkaassa puheessaan siitä, että Afrikassa kyllä tunnetaan globaali eriarvoisuus: Afrikan osuus globaalista kaupasta on vain 3 %, vaikka sen osuus globaalista väestöstä on 17 %. Afrikan sisäinen kauppa on ollut hyvin vähäistä, mutta se tulee nyt kasvamaan Afrikan vapaakauppa-alueen (AfCFTA) syntyminen kautta. AfCFTA synnyttää maailman laajimman vapaakauppa-alueen, yli 50 maata ja yli 1,4 miljardia ihmistä. Ilmastomuutos on nyt yhteinen haaste Globaalille Etelälle ja Pohjoiselle. Meidän on päästävä pois toksisesta vastakkainasettelusta Pohjoisen ja Etelän välillä. Keskustelumme on juuttunut poteroihin: Kuka on syypää ilmastomuutokseen, ja kenen pitäisi tukea ketä? Ilmastomuutokseen liittyvissä asioissa me olemme kuitenkin kaikki haavoittuvia ”kehitysmaita”. Voimme selvitä vain investoimalla tulevaisuuteen yhdessä: Afrikan mailla on valtava potentiaali tuottaa uusiutuvaa energiaa myös Globaalin Pohjoisen tarpeisiin. Meidän on nyt asetettava Afrikka globaalin vihreän siirtymän keskiöön. Myös globaali rahoitusarkkitehtuuri on uudistettava, ja ilmastomuutoksen asettaman pakon edessä me kyllä pystymme sen uudistamaan, aivan samoin kuin pystyimme luomaan nykyisen globaalin rahoitusjärjestelmän vain yhden kuukauden aikana toisen maailmansodan viime hetkillä pienessä amerikkalaisessa kaupungissa nimeltä Bretton Woods. Tarvitsemme nyt samanlaisen päättäväisyyden ihmiskunnan yhteisen olemassaoloa uhkaavan kriisin ratkaisemiseen. Meidän on tehtävä se nyt heti, ennen seuraavaa ilmastokokousta (COP28). Se on tärkein tehtävämme globaalin sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteuttamiseksi.

Barbadoksen pääministeri muistutti, että maan koordinoima globaali [Bridgetown Initiative](#) nimenomaan pyrkii auttamaan meitä löytämään oikeudenmukaisia ratkaisuja globaaliin ilmastorahoitukseen. Siihen tarvitaan mm. globaalin muuttoliikkeen sääntöjen ja globaalin rahoitusjärjestelmän uudistamista. *"Tee toisille kuten toivoisit toisten tekevän sinulle, on hyvä ohje"*, hän linjasi. *"Meidän on kunnioitettava jokaisen ihmisen tasa-arvoista ihmisarvoa. Barbadoksella on historia, jossa työvoima syntyi alun perin äärimmäisen epäoikeudenmukaisella tavalla Afrikasta tuoduista orjista. Siksi olen tässä ylpeänä, hyvällä oikeutuksella. Olemme hyvin mielellämme mukana ILO:n Globaalin oikeudenmukaisuuden allianssissa: Meidän on tehtävä yhteistyötä, jotta maailma muuttuisi reilummaksi. Kaikkia käsiä tarvitaan. Ja ILO on hyvä fasilitaattori. Se on ainoa kansainvälinen järjestö, jossa myös työnantajien ja työntekijöiden edustajat ovat aina automaattisesti mukana hallitusten edustajien rinnalla."*

Saksan työministeri oli samaa mieltä: Myös yksityisen sektorin edustajat – firmat – tekevät paljon arvokasta yritys vastuutyötä (CSR = *Corporate Social Responsibility*). He tietävät, että tarvitsemme vapaakauppaa, mutta että meidän on myös varmistettava reilut pelisäännöt, ja niiden laatiminen on hallitusten vastuulla. Saksassa on tärkeitä uusia *'due diligence'* -lakeja mm. lapsityön ja ihmiskaupan estämiseksi. Tarvitsemme myös yhteisiä kampanjoita tärkeimpien SDG-tavoitteiden saavuttamiseksi. Saksa tukee vahvasti YK:n pääsihteerin aloitteesta syntynyttä *"SDG-kiihdyttämää ihmisarvoisen työn ja sosiaaliturvan SDG-tavoitteiden saavuttamiseksi"* ([Global Accelerator for Jobs and Social Protection for Just Transitions](#)). Saksa antaa myös vahvan tukensa tälle ILO:n *Global Coalition for Social Justice* -aloitteelle. Tarvitsemme mm. reilumpia kansainvälisen kaupan sääntöjä ja kehitysmaiden kannalta oikeudenmukaista globaalia rahoitusjärjestelmää. On vastustettava lapsityötä Ghanassa, mutta on myös ymmärrettävä, että kestävin keino tähän on tukea hyvinvointiyhteiskunnan kehittämistä Ghanassa.

Kansainvälisen valuuttarahaston IMF:n edustaja painotti, että IMF on osa YK-järjestelmää, kuten ILOkin on. IMF:n tehtävänä on taloudellisen vakauden puolustaminen. IMF on hyvin tietoinen, että nykyinen inflaatio iskee pahimmin juuri köyhimpiin ihmisiin. Samoin, että sosioekonominen ja sukupuolten eriarvoisuus ovat jarruja terveelle talouskasvulle. Jotta kasvu olisi kestävä, sen on oltava inklusiivista, osallistavaa. Siksi tarvitsemme politiikkatoimia, joilla voimme suojella haavoittuvimpia ihmisiä. Pandemian aikana IMF satsasi paljon haavoittuvimpien suojelemiseen. Myös normaaliaikana IMF:n tehtävänä on tukea jäsenmaiden pyrkimyksiä rakentaa instituutioita, jotka voivat suojella köyhimpiä. Nyt elämme aikakautta, jolloin YK-järjestelmän jäsenen on pystyttävä entistäkin parempaan, toisiaan täydentävään yhteistyöhön mm. ilmastoasioissa, pandemian hoidossa, verojärjestelmien uudistamisessa jne. IMF tekee yhteistyötä useiden YK-järjestöjen kanssa, ja myös ILO:n kanssa joissakin eläke- ja sosiaaliturvakysymyksissä. Meidän on luotava yhteisiä strategioita ja yhteistyötä myös velka- ja ilmastokriisien hallinnoimisessa.

Irakin presidentti piti puhuttelevan ja sovitteluvan puheenvuoron, jonka pääsanoma oli se, että sosiaalisen oikeudenmukaisuuden puute on tärkein syy maiden sisäisiin ja välisiin konflikteihin. Monet yhteiskunnat ovat jääneet tyrannijohtajien valtaan, jolloin yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus häviää. Myös globaalilla tasolla vahvat ja ahtaat valtiot käyttävät valtaansa väärin heikompia valtioita kohtaan. Irak on käynyt läpi vaikeat ajat. Nyt hallitus on valmistelemassa työllisyyden ja sosiaaliturvan linjauksia ja ohjelmia, mm. integroitua sosiaaliturvaohjelmaa, joka varmistaa sosiaaliturvan köyhimmille ihmisille. Uusi sosiaaliturvalaki valmistellaan parhaiden kansainvälisten standardien mukaan. Irak on kiitollinen tuesta, jota se on saanut ILOlta tähän työhön. Se johtaa oikeudenmukaisempaan tulonjakoon. Irak kannattaa ajatusta, että tämä konferenssi perustaisi globaalin oikeudenmukaisuuden koalition. Se voi edistää globaalin

ilmastopolitiikan oikeudenmukaisuutta ja mm. globaalien vesiresurssien oikeudenmukaista jakoa. Se voi vahvistaa myös globaalia turvallisuutta. *"Toivotamme teille onnea. Tehdään työtä yhdessä rauhan puolesta."*

USA:n edustaja sanoi: *"Tämä tapahtuma on 'Dream Come True'".* Me haluamme edistää työntekijäkeskeistä globaalia kauppapolitiikkaa, joka konvergoituu ylöspäin, eli erot kaventuvat niin, että heikommat maat parantavat järjestelmiään kohti pitemmälle ehtineiden maiden standardeja. USA:n, Kanadan ja Meksikon välisessä NAFTA-kauppasopimusjärjestelmässä on tällainen pyrkimys.

UN High Commissioner for Human Rights, Mr. Volter Turk, kiitti ILO:n aloitetta: *"On hienoa, että olette avanneet keskustelun, jossa voimme puhua samalla kertaa kansainvälisen kaupan ja työelämän kysymyksistä ja ihmisoikeuksista. Meidän ei pidä unohtaa sitä, että YK:n nykyinen ihmisoikeusjärjestelmä ei olisi koskaan syntynyt ilman taistelua työelämän oikeuksista."* Hän muistutti siitä, että hallitusten ja yritysten kannattaa kunnioittaa ihmisoikeuksia, jos ne haluavat houkutella lisää investointeja. Ihmisoikeusvaltuutetun toimisto OHCHR on käynnistänyt työn, joka tähtää *'ihmisoikeustalouden' ('Human Rights Economy')* periaatteiden määrittelyyn ja edistämiseen. Toiset YK-järjestöt – mm. WHO - edistävät tätä samaa tavoitetta nimellä *'hyvinvointitalous' ('Economy of Wellbeing')*. *"Teemme tässä asiassa yhteistyötä myös ILO:n ja UNRISD:n kanssa. Kuten Mariana Mazzucato on kirjottanut: Jos ihmiskunta on pystynyt luomaan taloudellisen järjestelmän, joka tuloksena ihmisiä on pystytty lennättämään kuuhun, voimme varmasti luoda myös sellaisen 'missiotalouden', jonka tuloksena pystymme poistamaan äärimmäisen köyhyyden ja pysäyttämään ilmastonmuutoksen."*

Kansainvälisen kauppajärjestön WTO:n nigerialainen pääjohtaja Ngozi Okonjo-Iweala korosti: *"En ole täällä puolustamassa vapaakauppaa, koska en usko, että se tarvitsee puolustamista. Haluan muistuttaa, että myös WTO:n määriteltynä tehtävänä on hyvinvointitalouden ja kestävä kehityksen edistäminen. Suostuin ottamaan tämän minulle tarjotun WTO:n pääjohtajan tehtävän, koska minulla oli tunne, että WTO ja sen edeltäjä GATT eivät ole riittävällä tavalla onnistuneet edistämään hyvinvointitaloutta ja kestävä kehitystä. Toisaalta on myös sanottava, että sääntöihin perustuva monenkeskinen kauppajärjestelmä on myös nostanut suuren määrän ihmisiä pois köyhyydestä. Mutta on selvää, että järjestelmä on tuottanut voittajia ja häviäjiä. Pohjoismailla on ollut kunnolliset työmarkkina-, vero- ja sosiaalipolitiikat, joilla hyötyjä on pystytty tasaamaan. Useimmissa maailman maissa hallituksilla on vielä paljon tekemistä hyvinvointia tasaavien lakien ja politiikkalinjojen säätämisessä."*

UNCTAD:n pääsihteeri muistutti, että 30 vuotta sitten me keskustelimme *Washington Consensus* –nimellä kutsutun neoliberaalin talouspolitiikan riskeistä. Nyt tiedämme, että tarvitsemme kansallisen ja globaalin politiikan ohjaamiseen kehitysstrategian, joka asettaa ihmisten hyvinvoinnin kaiken keskiöön. On hienoa, että yrityssektorin on aktivoitunut ja innovoi aina uusia ja parempia *'ESG'*-sääntöjä (*'Environment, Social, Governance = ESG'*). Hallitusten tehtävänä on varmistaa kolme asiaa: 1) ESG ei saa olla viherpesua; 2) ESG ei saa olla niin monimutkaista, että Globaalin Etelän yritykset eivät pysy siinä mukana; 3) Jos hyvin edistysellinen ESG asetetaan globaalirahoituksen – esim. ilmatorahoituksen – ehdoksi, voi olla, että vain Globaalin Pohjoisen yrityksen pääsevät siitä hyötymään. UNCTAD:n pääsihteeri lopetti puheenvuoronsa sanomalla: *"Onneksi me kaikki – WTO:n, IMF:n ja UNCTAD:n pääjohtajat – olemme naisia. Luulen, että voimme saada tämän homman toimimaan, niin ettei ketään jätetä jälkeen. Luulen kyllä, että yksi osa ongelmaa on se, että ay-liikkeen painoarvo on heikentynyt suhteessa yrityksiin: Vallan asymmetria synnyttää epätasa-arvoa. Meidän on vahvistettava keskinäistä luottamusta, jotta pääsemme eteenpäin."*

ILO:n pääjohtaja GILBERT HOUNGBO veti yhteen: Kiitos! On selvää, että me kaikki haluamme entistä reilumman, oikeudenmukaisemman maailmanjärjestyksen. Kasvat eriarvoisuudet, ilmastonmuutos jne. vaativat yhteistoimintaa. Meidän on täydennettävä toisiamme. Sosioekonomiset ongelmat ylittävät maiden ja sektoreiden rajat. *YK:n Globaalikiihdyttämö Jobs, social protection for just transitions* ansaitsee tukemme, kuten useat valtiojohtajat ovat täällä sanoneet.

On kriittisen tärkeää luoda rakennetta yhteistyöllemme, kaupan, ympäristön ja ihmis-oikeuksien rajapinnoille. Oli hyvä kuulla WTO:n pääjohtajan ajatukset. On rohkaisevaa huomata, että yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus ei näytä olevan ainoastaan asia, johon olemme sitoutuneet, vaan myös asia, jonka uskomme tuovan tuloksia kestävä kehityksen edistämiseksi.

Johtopäätöksenä haluan kiittää teitä kaikkia näistä pitkistä päivistä. Olemme saaneet vahvaa tukea aloitteellemme Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden globaalin koalition käynnistämiseksi. Seuraavaksi viemme tämän asian ILO:n seuraavaan hallintoneuvoston päätettäväksi. Tässä välillä meillä on taas kolmikantaiset neuvottelut sekä YK-järjestöjen ja Bretton Woods -instituutioiden väliset keskustelut ja neuvottelut, joissa sovimme asioiden edistämisestä.

LIITTEET

LIITE 1

YLEISSOPIMUS NRO 191

YLEISSOPIMUS NORMEIHIN
TEHTÄVISTÄ MUUTOKSISTA, JOTKA
OVAT SEURAUSTA TURVALLISEN JA
TERVEELLISEN TYÖYMPÄRISTÖN
TUNNUSTAMISESTA
PERUSPERIAATTEEKSI

hyväksytty työkonferenssin 111. istunnossa
Genevessä 12. kesäkuuta 2023

Kansainvälisen työjärjestön yleiskonfe-
renssi,

joka on Kansainvälisen työtoimiston hallin-
toneuvoston kutsumana kokoontunut 111. is-
tuntoonsa Geneveen 5 päivänä kesäkuuta
2023,

muistuttaa mieliin 110. istunnossaan (kesä-
kuussa 2022) hyväksymänsä päätöslauselman
turvallisen ja terveellisen työympäristön sisäl-
lyttämisestä työelämän perusperiaatteita ja -oi-
keuksia koskevaan Kansainvälisen työjärjes-
tön säädöskehykseen,

on päättänyt hyväksyä tiettyjä ehdotuksia,
jotka koskevat Lapsityön pahimpien muotojen
kieltämistä koskevan vuoden 1999 yleissopi-
muksen (nro 182); Vuoden 2000 äitiyssuojelu-
sopimuksen (nro 183); Merityötä koskevan
vuoden 2006 yleissopimuksen sellaisena kuin
se on muutettuna; Työturvallisuuden ja -ter-
veyden edistämistä koskevan vuoden 2006
yleissopimuksen (nro 187); Kalastusalan työtä
koskevan vuoden 2007 yleissopimuksen (nro
188); Kotitaloustyöntekijöitä koskevan vuoden
2011 yleissopimuksen (nro 189); Väkivaltaa ja
häirintää koskevan vuoden 2019 yleissopimuk-
sen (nro 190); ja Pakollista työtä koskevan
vuoden 1930 sopimuksen vuoden 2014 pöytä-
kirjan muuttamista, jotta niihin voitaisiin tehdä
tiettyjä muutoksia, jotka ovat seurausta sen
pätöslauselman hyväksymisestä, joka koskee
turvallisen ja terveellisen työympäristön sisäl-
lyttämistä työelämän perusperiaatteita ja -oi-
keuksia koskevaan Kansainvälisen työjärjes-
tön säädöskehykseen,

ottaa huomioon, että kyseiset ehdotukset on
laadittava kansainvälisen yleissopimuksen
muotoon,

hyväksyy tänään 12. kesäkuuta 2023 seuraa-
van yleissopimuksen, josta voidaan käyttää ni-
mitystä Turvalliseen ja terveelliseen työympä-
ristöön liittyvä vuoden 2023 yleissopimus
(seurannaismuutokset):

CONVENTION 191

CONVENTION CONCERNING
AMENDMENTS TO STANDARDS
CONSEQUENTIAL TO THE
RECOGNITION OF A SAFE AND
HEALTHY WORKING
ENVIRONMENT AS A
FUNDAMENTAL PRINCIPLE

Adopted by the Conference at its 111th
Session, Geneva, 12 June 2023

The General Conference of the Interna-
tional Labour Organization,

Having been convened in Geneva by the
Governing Body of the International La-
bour Office, and having met at its 111th
Session on 5 June 2023,

Recalling the resolution on the inclusion
of a safe and healthy working environment
in the ILO's framework of fundamental
principles and rights at work, adopted at its
110th Session (June 2022),

Having decided to adopt certain pro-
posals with regard to the amendment of the
Worst Forms of Child Labour Convention,
1999 (No. 182), the Maternity Protection
Convention, 2000 (No. 183), the Maritime
Labour Convention, 2006, as amended, the
Promotional Framework for Occupational
Safety and Health Convention, 2006 (No.
187), the Work in Fishing Convention,
2007 (No. 188), the Domestic Workers
Convention, 2011 (No. 189), the Violence
and Harassment Convention, 2019 (No.
190), and the Protocol of 2014 to the
Forced Labour Convention, 1930, for the
purpose of introducing therein certain
amendments consequential upon the adop-
tion of the resolution on the inclusion of a
safe and healthy working environment in
the ILO's framework of fundamental prin-
ciples and rights at work,

Considering that these proposals must
take the form of an international Conven-
tion,

adopts this 12 June 2023 the following
Convention, which may be cited as the
Safe and Healthy Working Environment
(Consequential Amendments) Conven-
tion, 2023:

1 artikla

1. Korvataan sanoilla ”Kansainvälisen työjärjestön julistus työelämän peruseriaa-
teista ja -oikeuksista (1998), sellaisena kuin se on muutettuna vuonna 2022” sanat ”Kansainväli-
sen työjärjestön julistus työelämän peruseria-
a-
teista ja -oikeuksista ja sen seuranta, 1998”
tai niiden kaikki muunnokset, jotka sisältyvät
Lapsityön pahimpien muotojen kieltämistä
koskevan vuoden 1999 yleissopimuksen (nro
182); Vuoden 2000 äitiyssuojelusopimuksen
(nro 183); Vuoden 2006 merityöyleissopimuk-
sen, sellaisena kuin se on muutettuna; Työtur-
vallisuuden ja -terveyden edistämistä koskevan
vuoden 2006 yleissopimuksen (nro 187); Ka-
lastusalan työtä koskevan vuoden 2007 yleis-
sopimuksen (nro 188); ja Kotitaloustyönteki-
jöitä koskevan vuoden 2011 yleissopimuksen
(nro 189) johdanto-osaan; sekä Pakollista työtä
koskevan vuoden 1930 sopimuksen pöytäkir-
jaan vuodelta 2014.

2. Lisätään sanat ”työturvallisuutta ja -ter-
veyttä koskeva vuoden 1981 yleissopimus (nro
155)” ja ”työturvallisuuden ja -terveyden edis-
tämistä koskeva vuoden 2006 yleissopimus
(nro 187)” aikajärjestyksessä Merityötä koske-
van vuoden 2006 yleissopimuksen, sellaisena
kuin se on muutettuna, johdanto-osan kolman-
teen kappaleeseen; Kalastusalan työtä koske-
van vuoden 2007 yleissopimuksen (nro 188)
johdanto-osan viidennen kappaleeseen; ja Pa-
kollista työtä koskevan vuoden 1930 sopimuk-
sen vuoden 2014 pöytäkirjan johdanto-osan
kahdenteentoista kappaleeseen.

3. Lisätään sanat ”turvallinen ja terveellinen
työympäristö” Merityötä koskevan vuoden
2006 yleissopimuksen, sellaisena kuin se on
muutettuna, III artiklan uudeksi e) alakoh-
daksi; Kotitaloustyöntekijöitä koskevan vuo-
den 2011 yleissopimuksen (nro 189) 3 artiklan
2 kohdan uudeksi e) alakohdaksi; ja Väki-
valtaa ja häirintää koskevan vuoden 2019 yleis-
sopimuksen (nro 190) 5 artiklaan sanojen ”työhön
ja ammattiin” jälkeen.

4. Korvataan sanoilla ”Kansainvälisen työ-
järjestön julistus globalisaation sosiaalisesta
oikeudenmukaisuudesta (2008), sellaisena
kuin se on muutettuna vuonna 2022” sanat
”Kansainvälisen työjärjestön julistus globali-
saation sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta”
tai niiden kaikki muunnokset, jotka sisältyvät
Kotitaloustyöntekijöitä koskevan vuoden 2011
yleissopimuksen (nro 189) johdanto-osaan ja
Pakollista työtä koskevan vuoden 1930 sopi-
muksen pöytäkirjaan vuodelta 2014.

2 artikla

1. Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltion,
joka tämän yleissopimuksen tultua voimaan il-
moittaa Kansainvälisen työtoimiston pääjohta-

Article 1

1. The words “the ILO Declaration on
Fundamental Principles and Rights at
Work (1998), as amended in 2022” shall be
substituted for the words “the ILO Decla-
ration on Fundamental Principles and
Rights at Work and its Follow-up, 1998”
or any variant contained in the Preamble of
the Worst Forms of Child Labour Conven-
tion, 1999 (No. 182), the Maternity Protec-
tion Convention, 2000 (No. 183), the Mar-
itime Labour Convention, 2006, as
amended, the Promotional Framework for
Occupational Safety and Health Conven-
tion, 2006 (No. 187), the Work in Fishing
Convention, 2007 (No. 188), the Domestic
Workers Convention, 2011 (No. 189), and
the Protocol of 2014 to the Forced Labour
Convention, 1930.

2. The words “the Occupational Safety
and Health Convention, 1981 (No. 155)”
and “the Promotional Framework for Oc-
cupational Safety and Health Convention,
2006 (No. 187)” shall be added in chrono-
logical order in the third preambular para-
graph of the Maritime Labour Convention,
2006, as amended, the fifth preambular
paragraph of the Work in Fishing Conven-
tion, 2007 (No. 188), and the twelfth pre-
ambular paragraph of the Protocol of 2014
to the Forced Labour Convention, 1930.

3. The words “a safe and healthy work-
ing environment” shall be added as a new
subparagraph (e) of Article III of the Mar-
itime Labour Convention, 2006, as
amended; as a new subparagraph (e) of Ar-
ticle 3(2) of the Domestic Workers Con-
vention, 2011 (No. 189); and in Article 5
of the Violence and Harassment Conven-
tion, 2019 (No. 190), after the words “em-
ployment and occupation”.

4. The words “the ILO Declaration on
Social Justice for a Fair Globalization
(2008), as amended in 2022” shall be sub-
stituted for the words “the ILO Declaration
on Social Justice for a Fair Globalization”
or any variant contained in the Preamble to
the Domestic Workers Convention, 2011
(No. 189), and the Protocol of 2014 to the
Forced Labour Convention, 1930.

Article 2

1. Any Member of the International La-
bour Organization which, after the date of
entry into force of this Convention, com-
municates to the Director-General of the

jälle ratifioineensa virallisesti jonkin 1 artiklassa tarkoitetuista yleissopimuksista tai siinä tarkoitettun pöytäkirjan, katsotaan ratifioineen kyseisen yleissopimuksen tai pöytäkirjan sellaisena kuin se on muutettuna tällä yleissopimuksella.

2. Ratifioidessaan tämän yleissopimuksen kukin jäsenvaltio on tietoinen siitä, että sen aiemmin ratifioimien 1 artiklassa mainittujen yleissopimusten tai siinä mainitun pöytäkirjan määräykset sitovat sitä edelleen sellaisina kuin ne ovat muutettuina tällä yleissopimuksella.

3 artikla

Tämän yleissopimuksen viralliset ratifioinnit ilmoitetaan Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröimistä varten.

4 artikla

1. Tämä yleissopimus tulee voimaan päivänä, jona Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja on rekisteröinyt Kansainvälisen työjärjestön kahden jäsenvaltion tekemät ratifioinnit, jollei tämän artiklan 3 kohdasta muuta johdu.

2. Sen jälkeen tämä yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta päivänä, jona sen ratifiointi on rekisteröity.

3. Tämä yleissopimus tulee voimaan vuoden 2006 merityöyleissopimuksen osalta, sellaisena kuin se on muutettuna, kyseisen yleissopimuksen XIV artiklan mukaisesti.

5 artikla

Edellä 1 artiklassa mainitut yleissopimukset ja siinä mainittu pöytäkirja eivät tämän yleissopimuksen voimaantulon jälkeen enää ole avoimna ratifioimista varten muuttamattomina versioinaan.

6 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja antaa kaikille Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioille tiedoksi kaikkien järjestön jäsenvaltioiden ilmoittamien ratifiointien ja niiden toimittamien ilmoitusten rekisteröinnit.

2. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja ilmoittaa Yhdistyneiden kansakuntien pääsihteerille kirjattavaksi Yhdistyneiden kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaisesti kaikki tiedot kaikista ratifioinneista ja ilmoituksista, jotka on rekisteröity edellä olevien artiklojen määräysten mukaisesti.

International Labour Office its formal ratification of any of the Conventions, or of the Protocol, referred to in Article 1 shall be considered to have ratified that Convention or the Protocol as amended by this Convention.

2. Upon ratifying this Convention, each Member recognizes that it shall continue to be bound by the provisions of any of the Conventions or the Protocol referred to in Article 1 that it has previously ratified, as amended by this Convention.

Article 3

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

Article 4

1. Subject to paragraph 3 of this Article, this Convention shall come into force on the date on which the ratifications of two Members of the International Labour Organization have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member on the date on which its ratification is registered.

3. This Convention shall come into force for the Maritime Labour Convention, 2006, as amended, in accordance with Article XIV of the latter.

Article 5

The entry into force of this Convention shall close any of the Conventions, or the Protocol, referred to in Article 1 to further ratification in their non-amended version.

Article 6

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and declarations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. 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 declarations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

7 artikla

1. Jos työkonferenssi hyväksyy uuden yleissopimuksen tämän yleissopimuksen uudistamisesta, sovelletaan seuraavaa, jollei uudessa yleissopimuksessa toisin määrätä:

a) kun jäsenvaltio ratifioi yleissopimuksen uudistamisesta tehdyn uuden yleissopimuksen, ratifioiminen johtaa ilman eri toimenpiteitä tämän yleissopimuksen välittömään irtisanomiseen, jos ja kun uudistamisesta tehty uusi yleissopimus on tullut voimaan;

b) tämä yleissopimus lakkaa olemasta avoinna jäsenvaltioille ratifioimista varten siitä päivästä lukien, jona uudistamisesta tehty uusi yleissopimus tulee voimaan.

2. Tämä yleissopimus jää joka tapauksessa voimaan tässä muodossaan ja tämän sisältöisenä niiden jäsenten osalta, jotka ovat ratifioineet sen mutta eivät ole ratifioineet sen uudistamisesta tehtyä yleissopimusta.

8 artikla

Tämän yleissopimuksen tekstin englannin-, espanjan- ja ranskankielinen toisinto ovat yhtä todistusvoimaiset.

Article 7

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, 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, 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 8

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

KONVENTION NR 191

KONVENTION OM ÄNDRINGAR AV
STANDARDER TILL FÖLJD AV
ERKÄNNANDET AV EN SÄKER OCH
HÄLSOSAM ARBETSMILJÖ SOM EN
GRUNDLÄGGANDE PRINCIP

Antagen av konferensen vid dess 111:e
möte i Genève den 12 juni 2023

Internationella arbetsorganisationens all-
männa konferens,

Som har sammankallats till Genève av sty-
relsen för Internationella arbetsbyrån och
samlats där den 5 juni 2023 till sitt 111:e
möte,

Som erinrar om resolutionen om inklude-
ring av en säker och hälsosam arbetsmiljö i
ILO:s ramverk för grundläggande principer
och rättigheter i arbetslivet, antagen på
dess 110:e möte (juni 2022),

Som har beslutat att anta vissa förslag med
avseende på ändringen av konventionen om
de värsta formerna av barnarbete, 1999 (nr
182), konventionen om skydd vid havande-
skap och barnsbörd, 2000 (nr 183), konven-
tionen om arbete till sjöss, 2006, i ändrad ly-
delse, konventionen om ett ramverk för att
främja arbetarskydd och arbetsmiljö, 2006
(nr 187), konventionen om arbete i fiskenä-
ringen, 2007 (nr 188), konventionen om an-
ständiga arbetsvillkor för hushållsarbete,
2011 (nr 189), konventionen om våld och
trakasserier, 2019 (nr 190) och 2014 års pro-
tokoll till konventionen om tvångs- eller ob-
ligatoriskt arbete, 1930, i syfte att introdu-
cera vissa ändringar till följd av antagandet
av resolutionen om inkludering av en säker
och hälsosam arbetsmiljö i ILO:s ramverk
för grundläggande principer och rättigheter i
arbetslivet,

Som anser att dessa förslag måste utformas
som en internationell konvention,

antar den 12 juni 2023 följande konvention
som kan benämnas konventionen om en sä-
ker och hälsosam arbetsmiljö (följdänd-
ringar), 2023:

Artikel 1

1. Orden "ILO:s deklaration om grundläg-
gande principer och rättigheter i arbetslivet
(1998), i ändrad lydelse 2022" ska ersätta or-
den "ILO:s deklaration om grundläggande
principer och rättigheter i arbetslivet och
dess uppföljning, 1998" eller någon variant
som ingår i ingressen till konventionen om
de värsta formerna av barnarbete, 1999 (nr
182), konventionen om skydd vid havande-

CONVENTION CONCERNANT LES
AMENDEMENTS AUX NORMES
CORRÉLATIFS À LA
RECONNAISSANCE D'UN MILIEU DE
TRAVAIL SÛR ET SALUBRE COMME
PRINCIPE FONDAMENTAL
(12 juin 2023)

La Conférence générale de l'Organisation
internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'ad-
ministration du Bureau international du
Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 2023, en
sa 111^e session,

Rappelant la Résolution concernant l'in-
clusion d'un milieu de travail sûr et salubre
dans le cadre des principes et droits fonda-
mentaux au travail de l'OIT, adoptée à sa
110^e session (juin 2022),

Ayant décidé d'adopter certaines proposi-
tions relatives à la modification de la conven-
tion (no 182) sur les pires formes de travail
des enfants, 1999, de la convention (no 183)
sur la protection de la maternité, 2000, de la
convention du travail maritime, 2006, telle
qu'amendée, de la convention (no 187) sur le
cadre promotionnel pour la sécurité et la
santé au travail, 2006, de la convention (no
188) sur le travail dans la pêche, 2007, de la
convention (no 189) sur les travailleuses et
travailleurs domestiques, 2011, de la con-
vention (no 190) sur la violence et le harcèle-
ment, 2019, et du protocole de 2014 relatif à
la convention sur le travail forcé, 1930, en
vue d'y introduire certains amendements
découlant de l'adoption de la Résolution
concernant l'inclusion d'un milieu de travail
sûr et salubre dans le cadre des principes et
droits fondamentaux au travail de l'OIT,

Considérant que ces propositions doivent
prendre la forme d'une convention interna-
tionale,

adopte, ce 12 juin 2023, la convention ci-
après, qui sera dénommée Convention sur un
milieu de travail sûr et salubre
(amendements corrélatifs), 2023:

Article 1

1. Les mots «la Déclaration de l'OIT rela-
tive aux principes et droits fondamentaux au
travail (1998), telle qu'amendée en 2022»
remplacent les mots «la Déclaration de l'OIT
relative aux principes et droits fondamentaux
au travail et son suivi, 1998» ou toute for-
mule similaire figurant dans le préambule de
la convention (no 182) sur les pires formes
de travail des enfants, 1999, de la convention
(no 183) sur la protection de la maternité,

skap och barnsbörd, 2000 (nr 183), konventionen om arbete till sjöss, 2006, i ändrad lydelse, konventionen om ett ramverk för att främja arbetarskydd och arbetshälsa, 2006 (nr 187), konventionen om arbete i fiskerieringen, 2007 (nr 188), konventionen om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbete, 2011 (nr 189) och 2014 års protokoll till konventionen om tvångs- eller obligatoriskt arbete, 1930.

2. Orden ”konventionen om arbetarskydd och arbetsmiljö, 1981 (nr 155)” och ”konventionen om ett ramverk för främjande av arbetarskydd och arbetsmiljö, 2006 (nr 187)” ska fogas i kronologisk ordning till det tredje inledande stycket i konventionen om arbete till sjöss, 2006, i ändrad lydelse, det femte inledande stycket i konventionen om arbete i fiskerieringen, 2007 (nr 188) och det tolfte inledande stycket i 2014 års protokoll till konventionen om tvångs- eller obligatoriskt arbete, 1930.

3. Orden ”en säker och hälsosam arbetsmiljö” ska fogas som en ny underpunkt (e) till artikel III i konventionen om arbete till sjöss, 2006, i ändrad lydelse; som en ny underpunkt (e) till artikel 3.2 i konventionen om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbete, 2011 (nr 189); och till artikel 5 i konventionen om våld och trakasserier, 2019 (nr 190) efter orden ”anställning och yrkesutövning”.

4. Orden ”ILO:s deklaration om social rättvisa för en rättvis globalisering (2008), i ändrad lydelse 2022” ska ersätta orden ”ILO:s deklaration om social rättvisa för en rättvis globalisering” eller någon variant som ingår i ingressen till konventionen om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbete, 2011 (nr 189) och 2014 års protokoll till konventionen om tvångs- eller obligatoriskt arbete, 1930.

Artikel 2

1. Varje medlem i Internationella arbetsorganisationen som, efter dagen då denna konvention trätt i kraft, meddelar generaldirektören för den Internationella arbetsbyrån sin formella ratificering av någon av konventionerna eller protokollet som avses i artikel 1 ska anses ha ratificerat den konventionen eller protokollet i ändrad lydelse genom denna konvention.

2. Genom ratificering av denna konvention erkänner alla medlemmar att de fortsätter förbinda sig vid bestämmelserna i någon av konventionerna eller protokollet som avses i artikel 1 som de tidigare har ratificerat, i ändrad lydelse genom denna konvention.

2000, de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, de la convention (no 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, de la convention (no 188) sur le travail dans la pêche, 2007, de la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

2. Les mots «la convention (no 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981» et «la convention (no 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006» sont ajoutés, dans l'ordre chronologique, au troisième alinéa du préambule de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, au cinquième alinéa du préambule de la convention (no 188) sur le travail dans la pêche, 2007, et au douzième alinéa du préambule du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

3. Les mots «un milieu de travail sûr et salubre» sont ajoutés à l'article III de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, moyennant l'insertion d'un alinéa supplémentaire e), au paragraphe 2 de l'article 3 de la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, moyennant l'insertion d'un alinéa supplémentaire e), et à l'article 5 de la convention (no 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, après les mots «en matière d'emploi et de profession».

4. Les mots «la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022» remplacent les mots «la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable» ou toute formule similaire figurant dans le préambule de la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

Article 2

1. Tout Membre de l'Organisation qui, après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, communique au Directeur général du Bureau international du Travail sa ratification formelle de l'une quelconque des conventions ou du protocole mentionnés à l'article 1 est considéré comme ayant ratifié ladite convention ou ledit protocole que modifie la présente convention.

2. En ratifiant la présente convention, tout Membre de l'Organisation reconnaît qu'il continue d'être lié par les dispositions des conventions ou du protocole mentionnés à l'article 1 qu'il aura ratifiés précédemment, tels que modifiés par la présente convention.

Artikel 3

Den formella ratificeringen av denna konvention ska meddelas till generaldirektören för den Internationella arbetsbyrån.

Artikel 4

1. Om inget annat följer av punkt 3 i denna artikel ska denna konvention träda i kraft dagen då ratificeringarna av två medlemmar av den Internationella arbetsorganisationen har registrerats hos generaldirektören för Internationella arbetsbyrån.

2. Därefter ska denna konvention träda i kraft för varje medlem den dag då dess ratificering har registrerats.

3. Denna konvention ska träda i kraft för konventionen om arbete till sjöss, 2006, i ändrad lydelse, i enlighet med artikel XIV i den sistnämnda.

Artikel 5

Ikraftträdandet av den här konventionen ska stoppa fortsatt ratificering av alla konventioner eller protokollet som avses i artikel 1 i deras oförändrade version.

Artikel 6

1. Generaldirektören för den Internationella arbetsbyrån ska meddela alla medlemmar i den Internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratificeringar och deklarationer som organisationens medlemmar har meddelat.

2. Generaldirektören för den Internationella arbetsbyrån ska, i enlighet med artikel 102 i Förenta nationernas stadga, för registrering meddela generalsekreteraren för Förenta nationerna fullständiga uppgifter av alla ratificeringar och deklarationer som har registrerats i enlighet med bestämmelserna i de föregående artiklarna.

Artikel 7

1. Om konferensen antar en ny konvention som reviderar denna konvention, såvida den nya konventionen inte föreskriver annat:

a) ska ratificeringen av en medlem av den nya reviderade konventionen ipso jure innebära en omedelbar upphävning av denna konvention om och när den nya revideringen av konventionen ska ha trätt i kraft;

Article 3

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 4

1. Sous réserve du paragraphe 3 du présent article, la présente convention entre en vigueur à la date où les ratifications de deux Membres sont enregistrées par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Par la suite, la présente convention entre en vigueur pour chaque Membre à la date de l'enregistrement de sa ratification.

3. La présente convention entre en vigueur au regard de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, conformément à l'article XIV de celle-ci.

Article 5

L'entrée en vigueur de la présente convention a pour effet de fermer les conventions et le protocole mentionnés à l'article 1 à toute nouvelle ratification dans leur version non modifiée.

Article 6

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées conformément aux articles précédents.

Article 7

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) ska denna konvention, från och med den dag då den nya revideringen av konventionen träder i kraft, upphöra att vara tillgänglig för ratificering av medlemmarna.

2. Denna konvention ska i alla fall förbli i kraft till dess faktiska format och innehåll för de medlemmar som har ratificerat den men inte ratificerat den reviderade konventionen.

Artikel 8

De engelska, franska och spanska versionerna av texten till denna konvention är lika giltiga.

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 8

Les versions anglaise, espagnole et française du texte de la présente convention font également foi.

SUOSITUS NRO 207

SUOSITUS NORMEIHIN TEHTÄVISTÄ MUUTOKSISTA, JOTKA OVAT SEURAUSTA TURVALLISEN JA TERVEELLISEN TYÖYMPÄRISTÖN TUNNUSTAMISESTA PERUSPERIAATTEEKSI

hyväksytty työkonferenssin 111. istunnossa Genevessä 12. kesäkuuta 2023

Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi, joka on Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kutsumana kokoontunut 111. istuntoonsa Geneveen 5 päivänä kesäkuuta 2023,

muistuttaa mieliin 110. istunnossaan (kesäkuussa 2022) hyväksymänsä päätöslauselman turvallisen ja terveellisen työympäristön sisällyttämisestä työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskevaan Kansainvälisen työjärjestön säädöskehykseen,

on päättänyt hyväksyä tiettyjä ehdotuksia, jotka koskevat Osuustoiminnan edistämistä koskevan vuoden 2002 suosituksen (nro 193); Inhimillisten voimavarojen kehittämistä koskevan vuoden 2004 suosituksen (nro 195); Työsuhdetta koskevan vuoden 2006 suosituksen (nro 198); HIViä ja aidsia koskevan vuoden 2010 suosituksen (nro 200); Sosiaalisen suojelun vähimmäistasoa koskevan vuoden 2012 suosituksen (nro 202); Epävirallisesta taloudesta viralliseen talouteen siirtymistä koskevan vuoden 2015 suosituksen (nro 204); ja Työllisyyttä ja ihmisarvoista työtä rauhan ja selviytymiskyvyn edistämiseksi koskevan vuoden 2017 suosituksen (nro 205) muuttamista, jotta niihin voitaisiin tehdä tiettyjä muutoksia, jotka ovat seurausta sen päätöslauselman hyväksymisestä, joka koskee turvallisen ja terveellisen työympäristön sisällyttämistä työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskevaan Kansainvälisen työjärjestön säädöskehykseen,

ottaa huomioon, että kyseiset ehdotukset on laadittava suosituksen muotoon, ja hyväksyy tänään 12. kesäkuuta 2023 seuraavan suosituksen, josta voidaan käyttää nimitystä Turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön liittyvä vuoden 2023 suositus (seurannaismuutokset):

1. Korvataan sanoilla ”Kansainvälisen työjärjestön julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista (1998), sellaisena kuin se on muutettuna vuonna 2022” sanat ”Kansainvälisen työjärjestön julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista ja sen seuranta, 1998” tai niiden kaikki muunnokset, jotka sisältyvät Osuustoiminnan edistämistä koskevan vuoden 2002 suosituksen (nro 193), Inhimillisten voimavarojen kehittämistä koskevan vuoden 2004 suosituksen (nro 195), Työsuhdetta koskevan vuoden 2006 suosituksen (nro 198), Epävirallisesta taloudesta viralliseen talouteen siirtymistä koskevaan vuoden 2015 suosituksen (nro 204) ja Työllisyyttä ja ihmisarvoista työtä rauhan ja selviytymiskyvyn edistämiseksi koskevan vuoden 2017 suosituksen (nro 205) johdanto-osaan; sekä Osuustoiminnan edistämistä koskevan vuoden 2002 suosituksen (nro 193) 8 kohdan 1 a) alakohtaan; HIViä ja AIDSia koskevan vuoden 2010 suosituksen (nro 200) 35 kohtaan; ja Työllisyyttä ja ihmisarvoista työtä rauhan ja selviytymiskyvyn edistämiseksi koskevan vuoden 2017 suosituksen (nro 205) 23 kohdan a) alakohtaan ja 41 kohdan c) alakohtaan.

2. Lisätään sanat ”Työturvallisuutta ja -terveyttä koskeva vuoden 1981 yleissopimus (nro 155)” ja ”Työturvallisuuden ja -terveyden edistämistä koskeva vuoden 2006 yleissopimus (nro 187)” aikajärjestyksessä Osuustoiminnan edistämistä koskevan vuoden 2002 suosituksen (nro 193) johdanto-osan viidenteen kappaleeseen.

3. Epävirallisesta taloudesta viralliseen talouteen siirtymistä koskevassa vuoden 2015 suosituksessa (nro 204):

a) korvataan sana ”kahdeksan” sanalla ”kymmenen” johdanto-osan kahdeksannessa kappaleessa;

b) lisätään sanat ”turvallista ja terveellistä työympäristöä” 16 kohtaan uutena e) alakohtana;

c) liitteestä poistetaan sanat ”Työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskeva yleissopimus nro 155 (1981)” ja ”Työturvallisuuden ja -terveyden edistämistä koskeva yleissopimus nro 187 (2006)” alaotsikon ”Muut asiakirjat” alla olevasta asiakirjaluettelosta ja lisätään ne kronologisessa järjestyksessä alaotsikon ”Perustavaa laatua olevat yleissopimukset” alle.

4. Korvataan sanoilla ”Kansainvälisen työjärjestön julistus globalisaation sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta (2008), sellaisena kuin se on muutettuna vuonna 2022” sanat ”Kansainvälisen työjärjestön julistus globalisaation sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta (2008)” tai kaikki

niiden muunnokset, jotka sisältyvät Sosiaalisen suojelun vähimmäistasoa koskevan vuoden 2012 suosituksen (nro 202), Epävirallisesta taloudesta viralliseen talouteen siirtymistä koskevan vuoden 2015 suosituksen (nro 204) ja Työllisyyttä ja ihmisarvoista työtä rauhan ja selviytymiskyvyn edistämiseksi koskevan vuoden 2017 suosituksen (nro 205) johdanto-osaan.

5. Kansainvälisen työjärjestön pääjohtaja huolehtii siitä, että 1 ja 4 kohdassa mainituista suosituksista laaditaan viralliset tekstit, sellaisina kuin kyseiset suositukset ovat muutettuina tällä suosituksella, ja toimittaa kyseisten tekstien oikeaksi todistetut jäljennökset kullekin järjestön jäsenvaltiolle.

Edellä oleva on suosituksen todistusvoimainen teksti, jonka Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi asianmukaisesti hyväksyi Genevessä pidetyssä, 16 päivänä kesäkuuta 2023 päättyneeksi julistetussa 111. istunnossaan.

REKOMMENDATION OM ÄNDRINGAR AV STANDARDER TILL FÖLJD AV ERKÄNNANDET AV EN SÄKER OCH HÄLSOSAM ARBETSMILJÖ SOM EN GRUNDLÄGGANDE PRINCIP

Antagen av konferensen vid dess 111:e möte i Genève den 12 juni 2023

Den internationella arbetsorganisationens generalkonferens,

Som har sammankallats i Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 5 juni 2023 till sitt 111:e möte,

Som erinrar om resolutionen om inkludering av en säker och hälsosam arbetsmiljö i ILO:s ramverk för grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, antagen på dess 110:e möte (juni 2022),

Som har beslutat att anta vissa förslag med avseende på ändringen av rekommendationen om främjande av kooperativ, 2002 (nr 193), rekommendationen om utveckling av mänskliga resurser, 2004 (nr 195), rekommendationen om anställningsförhållanden, 2006 (nr 198), rekommendationen om HIV och AIDS, 2010 (nr 200), rekommendationen om nationellt socialt grundskydd, 2012 (nr 202), rekommendationen om övergången från den informella till den formella ekonomin, 2015 (nr 204) och rekommendationen om sysselsättning och anständigt arbete för fred och motståndskraft, 2017 (nr 205) i syfte att introducera vissa ändringar till följd av antagandet av resolutionen om att inkludera en säker och hälsosam arbetsmiljö i ILO:s ramverk för grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet,

Som anser att dessa förslag måste utformas som en rekommendation, antar den 12 juni 2023 följande rekommendation som kan benämnas rekommendationen om en säker och hälsosam arbetsmiljö (följdändringar), 2023:

1. Orden "ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet (1998), i ändrad lydelse 2022" ska ersätta orden "ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och dess uppföljning, 1998" eller någon variant som ingår i ingressen till rekommendationen om främjande av kooperativ, 2002 (nr 193), rekommendationen om utveckling av mänskliga resurser, 2004 (nr 195), rekommendationen om anställningsförhållanden, 2006 (nr 198), rekommendationen om övergången från den informella till den formella ekonomin, 2015 (nr 204) och rekommendationen om sysselsättning och anständigt arbete för fred och motståndskraft, 2017 (nr 205) och i punkt 8 1 a) i rekommendationen om främjande av kooperativ, 2002 (nr 193), punkt 35 i rekommendationen om HIV och AIDS, 2010 (nr 200) och i punkt 23 a) och 41 c) i rekommendationen om sysselsättning och anständigt arbete för fred och motståndskraft, 2017 (nr 205).

2. Orden "konventionen om arbetarskydd och arbetsmiljö, 1981 (nr 155)" och "konventionen om ett ramverk för främjande av arbetarskydd och arbetsmiljö, 2006 (nr 187)" ska fogas i kronologisk ordning till det femte inledande stycket i konventionen om främjande av kooperativ, 2002 (nr 193).

3. I rekommendationen om övergången från den informella till den formella ekonomin, 2015 (nr 204):

- a) ska ordet "åtta" ersättas med "tio" i det åttonde inledande stycket;
- b) orden "en säker och hälsosam arbetsmiljö" ska fogas som en ny underpunkt e) i punkt 16;
- c) i bilagan ska orden "konvention om arbetarskydd och arbetsmiljö, 1981 (nr 155)" och "konventionen om ett ramverk för främjande av arbetarskydd och arbetsmiljö, 2006 (nr 187)" slopas från listan av instrument under underrubriken "Andra instrument" och fogas i kronologisk ordning till underrubriken "Grundläggande konventioner".

4. Orden "ILO:s deklaration om social rättvisa för en rättvis globalisering (2008), i ändrad lydelse 2022" ska ersätta orden "ILO:s deklaration om social rättvisa för en rättvis globalisering, 2008" eller någon variant som ingår i ingressen till rekommendationen om nationellt socialt grundskydd, 2012 (nr 202), rekommendationen om övergången från den informella till den formella ekonomin, 2015 (nr 204) och rekommendationen om sysselsättning och anständigt arbete för fred och motståndskraft, 2017 (nr 205).

5. Generaldirektören vid Internationella arbetsbyrån ska förbereda officiella texter av rekommendationerna som avses i punkt 1 och 4, i ändrad lydelse genom denna rekommendation, och ska överlämna certifierade kopior av dessa texter till alla medlemmar i organisationen.

Ovannämnda är den autentiska texten av rekommendationen som behörigen antagits av den Internationella arbetsorganisationens generalkonferens under dess 111:e möte som hölls i Genève och förklarades vara avslutat den 16 juni 2023.

LAADUKASTA OPPISOPIMUSKOULUTUSTA KOSKEVA SUOSITUS (2023, nro 208)

Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi, jonka Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto oli kutsunut koolle Geneveen ja joka on pitänyt 111. istuntonsa 5 päivänä kesäkuuta 2023,

toteaa, että maailmanlaajuiset työttömyys- ja vajaatyöllisyysasteet ovat edelleen korkeita, eriarvoisuutta esiintyy edelleen ja työelämän nopeat muutokset, jotka johtuvat esimerkiksi ilmastonmuutoshasteista, heikentävät osaamisen kohtaanto-ongelmaa ja osaamisvajetta ja edellyttävät siksi laadukkaan oppisopimuskoulutuksen kehittämistä, jotta voidaan tarjota jatkuvia koulutus-, uudelleen koulutus- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksia kaikenikäisille ihmisille,

toteaa myös, että jatkuva koulutus, uudelleen koulutus ja täydennyskoulutus edistävät kaikkien ihmisten täyttä, tuottavaa ja vapaasti valittua ihmisarvoista työtä,

korostaa kaikille tarjottavan laadukkaan koulutuksen sekä elinikäiseen oppimiseen pääsyn tärkeyttä,

palauttaa mieliin, että kaikilla ihmisillä on oikeus tavoitella sekä aineellista hyvinvointia että henkistä kehitystä osana heidän vapauksiaan ja ihmisarvoaan sekä oikeus taloudelliseen turvaan ja yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin,

toteaa, että laadukkaan oppisopimuskoulutuksen edistäminen ja kehittäminen voivat johtaa ihmisarvoiseen työhön, auttaa vastaamaan tehokkaasti ja tuloksellisesti työelämän haasteisiin ja tarjoamaan elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia, joilla voidaan tukea tuottavuutta, kriisinsietokykyä, siirtymiä ja työllistettävyyttä sekä vastata oppisopimusopiskelijoiden, työnantajien ja työmarkkinoiden nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin,

toteaa, että laadukkaan oppisopimuskoulutuksen edistäminen, kehittäminen ja toteuttaminen voivat myös tukea yrittäjyyttä, itsenäistä ammatinharjoittamista, työllistettävyyttä, viralliseen talouteen siirtymistä, ihmisarvoisten työpaikkojen luomista sekä yritysten kasvua ja kestävyttä,

ottaa huomioon sen, että laadukkaan oppisopimuskoulutuksen tehokas järjestäminen edellyttää, että oppisopimuskoulutus on asianmukaisesti säädeltyä, kestävää, riittävästi rahoitettua, osallistavaa, syrjimätöntä, väkivallatonta, vapaata häirinnästä ja hyväksikäytöstä, sukupuolten välistä tasa-arvoa ja monimuotoisuutta edistävää, ja sen tulisi tarjota riittävä palkka tai muu rahallinen korvaus ja sosiaaliturva sekä johtaa tunnustettuun ammattipätevyyteen ja parantaa työllistymistuloksia,

korostaa, että oppisopimuskoulutusta tulisi edistää ja säännellä esimerkiksi sosiaalisen vuoropuhelun avulla, jotta voidaan varmistaa sen laatu ja tarjotut edut sekä oppisopimusopiskelijoiden ja yritysten suojeleminen, edistää oppisopimuskoulutuksen houkuttelevuutta mahdollisten oppisopimusopiskelijoiden ja työnantajien (mukaan luettuina mikroyritykset, pienyritykset ja keskus-yritykset) keskuudessa,

palauttaa mieliin ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen määräykset,

korostaa merkitystä, joka vuonna 1998 annetulla ILO:n julistuksella työelämän peruseriaateista ja oikeuksista (sellaisena kuin se on muutettuna vuonna 2022), vuonna 2008 hyväksytyllä ILO:n julistuksella globalisaation sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta (sellaisena kuin se on muutettuna vuonna 2022), kolmikantajulistuksella monikansallisista yrityksistä ja sosiaalipolitiikasta (sellaisena kuin se on muutettuna vuonna 2022), kestäviä yrityksiä koskevalla päätöslauselmalla (2007) ja ILO:n satavuotisjulistuksella työn tulevaisuudesta (2019) on laadukkaan oppisopimuskoulutuksen edistämisessä ja kaikkien oppisopimusopiskelijoiden suojelemisessa, erityisesti ottaen huomioon työelämän merkittävät muutokset,

palauttaa mieliin muut asiaankuuluvat ILO-asiakirjat, etenkin työllisyyspolitiikkaa koskevan yleissopimuksen (1964, nro 122) ja suosituksen (1964, nro 122), inhimillisiä voimavaroja koskevan yleissopimuksen (1975, nro 142), työllisyyspolitiikkaa koskevan suosituksen, täydentäviä määräyksiä (1984, nro 169), yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevan yleissopimuksen (1997, nro 181), inhimillisten voimavarojen kehittämistä koskevan suosituksen (2004, nro 195) ja epävirallisesta taloudesta viralliseen talouteen siirtymistä koskevan suosituksen (2015, nro 204),

päätää hyväksyä joitakin laadukasta oppisopimuskoulutusta koskevia ehdotuksia (istunnon työjärjestyksen neljäs kohta) ja päätää, että nämä ehdotukset tulee laatia suosituksen muotoon, ja

hyväksyy tänään 16. kesäkuuta 2023 seuraavan suosituksen, josta voidaan käyttää nimitystä Laadukasta oppisopimuskoulutusta koskeva suositus, 2023.

I. Määritelmät, soveltamisala ja täytäntöönpano

1. Tässä suosituksessa:

a) ”Oppisopimuskoulutus” tarkoittaa koulutusta, jota säännellään oppisopimuksella ja jonka avulla oppisopimusopiskelija voi hankkia tietyssä ammatissa toimimiseen vaadittavat taidot järjestelmällisellä koulutuksella, josta maksetaan palkka tai muu rahallinen korvaus ja joka koostuu sekä työssäoppimisesta että työn ulkopuolella tapahtuvasta oppimisesta ja johtaa tunnustettuun pätevyyteen;

b) ”Välittäjä” tarkoittaa työnantajasta tai koulutuksen järjestäjästä riippumatonta tahoa, joka koordinoi, tukee tai auttaa oppisopimuskoulutuksen tarjoamisessa;

c) ”Ennen oppisopimuskoulutusta järjestettävä ohjelma” tarkoittaa ohjelmaa, joka on suunniteltu mahdollisten oppisopimusopiskelijoiden taitojen kehittämiseen tavoitteen ollessa joko parantaa heidän työelämävalmiuksiaan tai auttaa heitä täyttämään oppisopimuskoulutukseen pääsyä koskevat muodolliset vaatimukset;

d) ”Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen” ymmärretään prosessina, jossa ammattitaitoinen henkilökunta vahvistettujen pätevyysvaatimusten mukaisesti tunnistaa, dokumentoi, arvioi ja hyväksyy henkilön osaamisen, joka on saavutettu virallisen, epävirallisen tai epämuodollisen oppimisen kautta.

2. Tätä suositusta sovelletaan oppisopimukseen kaikissa yrityksissä ja kaikilla talouden toiminnan aloilla.

3. Jäsenvaltiot voivat saattaa tämän suosituksen määräykset voimaan kansallisilla laeilla ja asetuksilla, työehtosopimuksilla, politiikoilla ja ohjelmilla tai muilla kansallisten lakien ja käytäntöjen mukaisilla toimenpiteillä.

4. Jäsenvaltioiden tulisi panna tämän suosituksen määräykset täytäntöön yhteistyössä työnantajia ja työntekijöitä edustavien järjestöjen kanssa.

II. Laadukkaan oppisopimuskoulutuksen sääntely

5. Jäsenvaltioiden tulisi edistää laadukasta oppisopimuskoulutusta ja sisällyttää se asiaankuuluviin koulutuksen, ammatillisen koulutuksen, elinikäisen oppimisen ja työllisyyden politiikkoihinsa.

6. Jäsenvaltioiden tulisi määrittää laadukkaan oppisopimuskoulutuksen sääntely sekä tutkin-
tojen viitekehyksiä tai järjestelmiä, joiden tavoitteena on helpottaa oppisopimuskoulutuksella hankitun osaamisen tunnustamista. Työnantajia ja työntekijöitä edustavat järjestöt tulisi ottaa mukaan laadukkaan oppisopimuskoulutuksen puitteiden, järjestelmien, politiikkojen ja ohjelmien suunnitteluun, toteutukseen, seurantaan ja arviointiin.

7. Jäsenvaltioiden tulisi määrittää tai osoittaa yksi tai useampi viranomainen, joka vastaa oppisopimuskoulutuksen sääntelystä yhdessä työnantajia ja työntekijöitä edustavien järjestöjen kanssa.

8. Jäsenvaltioiden tulisi varmistaa, että toimivaltaisilla viranomaisilla on selkeästi määritellyt vastuut, että niillä on riittävä rahoitus ja että ne toimivat läheisessä yhteistyössä muiden sellaisten viranomaisten tai laitosten kanssa, jotka vastaavat koulutuksesta tai sen tarjoamisesta, työsuojelusta, sosiaalisesta suojelusta sekä julkisten ja yksityisten työnvälityspalvelujen sääntelystä tai tarjoamisesta.

9. Jäsenvaltioiden tulisi ottaa käyttöön prosessi, johon työnantajia ja työntekijöitä edustavat järjestöt osallistuvat, sen määrittämiseksi, soveltuuko laadukas oppisopimuskoulutus tiettyyn ammattiin ottaen huomioon seuraavat asiat:

a) ammatissa työskentelyyn vaadittava osaaminen;

b) oppisopimuskoulutuksen soveltuvuus kyseisen osaamisen hankkimisessa;

c) kyseisen osaamisen hankkimiseen vaadittava oppisopimuskoulutuksen kesto;

d) ammatin nykyiset ja tulevat osaamistarpeet sekä työllistymismahdollisuudet;

e) työnantajia ja työntekijöitä edustavien järjestöjen ammatillinen sekä koulutukseen ja koulutusalan työmarkkinoihin liittyvä asiantuntemus; sekä

f) lukuisat kehittyvät ammattialat sekä jatkuvasti kehittyvät tuotantoprosessit ja palvelut.

10. Jäsenvaltioiden tulisi edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuullen määrittää tarvittaessa ammattikohtaisia tai yleisiä vaatimuksia laadukkaalle oppisopimuskoulutukselle toimenpiteillä, joilla säädetään esimerkiksi

a) siihen pääsemiseen vaadittavasta vähimmäisiästä työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää koskevan yleissopimuksen (1973, nro 138) ja lapsityön pahimpia muotoja koskevan yleissopimuksen (1999, nro 182) mukaisesti;

b) työturvallisuudesta ja -terveydestä työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskevan yleissopimuksen (1981, nro 155) ja työturvallisuuden ja -terveyden edistämistä koskevan yleissopimuksen (2006, nro 187) mukaisesti;

c) pääsyyn mahdollisesti vaadituista tutkinnoista, suorituksista tai aiemmin hankitusta osaamisesta;

d) oppisopimusopiskelijoiden, työnantajien, koulutusta järjestävien ja välittävien tahojen vastuista;

e) ammattitaitoisen henkilökunnan suorittamasta oppisopimusopiskelijoiden valvonnasta ja valvonnan luonteesta;

f) oppisopimusopiskelijoiden ja työntekijöiden välisestä asianmukaisesta tasapainosta työpaikoilla, jotta voidaan varmistaa oppisopimuskoulutuksen onnistuminen ja asianmukainen valvonta ottaen samalla huomioon tarve välttää työntekijöiden korvaamista ja edistää oppisopimuskoulutusta mikroyrityksissä sekä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä;

g) oppisopimuskoulutuksen odotettavissa olevasta vähimmäis- ja enimmäiskestosta;

h) siitä, missä määrin oppisopimuskoulutuksen odotettavissa olevaa kestoa voidaan lyhentää aiemmin hankitun osaamisen tai oppisopimuskoulutuksen aikaisen edistymisen perusteella;

i) oppimistuloksista ja ammatilliseen osaamiseen perustuvasta opetussuunnitelmasta sekä oppisopimusopiskelijoiden koulutustarpeista ja työmarkkinoiden tarpeista;

j) työn ulkopuolella tapahtuvan oppimisen ja työssäoppimisen välisestä asianmukaisesta tasapainosta;

k) pääsystä ammatinvalinnanohjaukseen ja urasuunnitteluun sekä muihin tarvittaviin tukipalveluihin ennen oppisopimuskoulutusta, sen aikana ja sen jälkeen;

l) opettajilta, ohjaajilta, sisäisiltä kouluttajilta ja muilta oppisopimuskoulutukseen osallistuvilta asiantuntijoilta vaadittavista pätevyyksistä ja kokemuksesta;

m) oppisopimusopiskelijoiden ja opettajien välisestä asianmukaisesta tasapainosta ottaen huomioon tarve varmistaa laadukas koulutus;

n) hankitun osaamisen arvioinnin ja vahvistamisen prosesseista; sekä

o) oppisopimuskoulutuksen onnistuneesta suorittamisesta hankitusta tutkinnosta tai pätevydestä.

11. Jäsenvaltioiden tulisi ryhtyä toimenpiteisiin varmistamaan oikeudenmukaisen ja avoimen prosessin, jonka avulla oppisopimuskoulutus voidaan suorittaa oppisopimusopiskelijan suostumuksella useammassa kuin yhdessä yrityksessä, jos tämä nähdään oppisopimuskoulutuksen loppuunsaattamisen kannalta tarpeelliseksi.

12. Jäsenvaltioiden tulisi määrittää ehdot, joiden mukaisesti

a) yritykset voivat tarjota oppisopimuskoulutusta;

b) koulutuksen järjestäjät voivat tarjota työn ulkopuolella tapahtuvaa oppimista ja työssäoppimista; sekä

c) välittäjät voivat koordinoita, tukea tai auttaa oppisopimuskoulutuksen tarjoamisessa.

13. Jäsenvaltioiden tulisi toteuttaa jatkuvia toimenpiteitä

a) kehittääkseen ja vahvistaakseen valtion virastojen, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sekä koulutuksen järjestäjien valmiuksia;

b) vahvistaakseen työnantajien koulutusvalmiuksia; sekä

c) edistääkseen opettajien, ohjaajien, sisäisten kouluttajien ja muiden oppisopimuskoulutukseen osallistuvien asiantuntijoiden pätevyyttä.

14. Jäsenvaltioiden tulisi toteuttaa toimenpiteitä, joilla varmistetaan, että toimivaltaiset viranomaiset valvovat ja arvioivat oppisopimuskoulutusjärjestelmiä ja -ohjelmia säännöllisesti. Tällaisia järjestelmiä ja ohjelmia tulisi muokata ja parantaa valvonnan ja arvioinnin tulosten perusteella.

III. Oppisopimusopiskelijoiden suojeleminen

15. Jäsenvaltioiden tulisi toteuttaa toimenpiteitä, joilla kunnioitetaan, edistetään ja pannaan täytäntöön työhön liittyviä peruseriaatteita ja oikeuksia oppisopimuskoulutuksessa.

16. Jäsenvaltioiden tulisi toteuttaa toimenpiteitä, joilla varmistetaan, että oppisopimusopiskelijat

a) saavat riittävän palkan tai muun rahallisen korvauksen, jota voidaan korottaa oppisopimuskoulutuksen eri vaiheissa vastaamaan ammattitaidon asteittaista hankkimista;

b) eivät joudu tekemään kansallisen lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa määritettyjä aikarajoja pidempiä työpäiviä;

c) ovat oikeutettuja lomiin, joista he saavat riittävän palkan tai muun rahallisen korvauksen;

d) ovat oikeutettuja olemaan poissa töistä sairauden tai tapaturman takia ja saavat tästä poisolosta riittävän palkan tai muun rahallisen korvauksen;

e) ovat oikeutettuja palkalliseen äitiys- tai isyysvapaaseen sekä vanhempainvapaaseen;

- f) ovat oikeutettuja sosiaaliturvaan ja äitiyssuojeluun;
- g) saavat yhdistymisvapauden ja tosiasialliset kollektiiviset neuvotteluoikeudet;
- h) saavat suojelua ja työsuojelukoulutusta sekä koulutusta syrjinnältä, väkivallalta ja häirinnältä suojautumiseksi;
- i) ovat oikeutettuja korvauksiin työperäisistä vammoista ja sairauksista;
- j) ovat oikeutettuja tehokkaisiin valitus- ja riitojenratkaisumekanismeihin; sekä
- k) ovat oikeutettuja henkilötietojen suojaan.

IV. Oppisopimuskoulutusta koskeva sopimus

17. Jäsenvaltioiden tulisi varmistaa, että oppisopimuskoulutusta säännellään oppisopimusopiskelijan ja työnantajan tai julkisen laitoksen välisellä kirjallisella sopimuksella ja että kansallisen lainsäädännön salliessa sen voi allekirjoittaa myös kolmas osapuoli, kuten koulutuksen järjestäjä tai välittäjä.

18. Jäsenvaltioiden tulisi varmistaa, että oppisopimuskoulutusta koskeva sopimus

- a) määrittää selkeästi sopimuspuolten tehtävät, oikeudet ja velvollisuudet;
 - b) määrittää, missä oppisopimuskoulutus järjestetään;
 - c) ei sisällä säännöksiä, joissa rajoitettaisiin oppisopimusopiskelijan mahdollisuuksia liikkuvuuteen työmarkkinoilla oppisopimuskoulutuksen jälkeen;
 - d) sisältää säännöksiä, jotka liittyvät oppisopimuskoulutuksen kestoon, palkkaan tai muuhun rahalliseen korvaukseen ja maksutiheyteen, työtunteihin, lepoaikaan, taukoihin, lomiin ja vapaisiin, työturvallisuuteen ja -terveyteen, sosiaaliturvaan, riitojenratkaisumekanismeihin ja oppisopimuskoulutussopimuksen päättämiseen;
 - e) määrittelee tavoitellut pätevyyydet, todistukset tai tutkinnot ja mahdollisen muun tarjottavan koulutuksen;
 - f) on toimivaltaisen viranomaisen määrittämien ehtojen mukaisesti rekisteröity;
 - g) allekirjoitetaan oppisopimuskoulutuksen alussa; sekä
 - h) on alaikäisen oppisopimusopiskelijan puolesta vanhemman, huoltajan tai laillisen edustajan allekirjoittama tai oppisopimusopiskelijan allekirjoittama vanhemman, huoltajan tai laillisen edustajan suostumuksella kansallisen lainsäädännön mukaisesti.
19. Jäsenvaltioiden tulisi kehittää yhteistyössä työnantajia ja työntekijöitä edustavien järjestöjen kanssa oppisopimuskoulutuksen mallisopimus, joka edistää johdonmukaisuutta, yhdenmukaisuutta ja vaatimustenmukaisuutta.

V. Yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus laadukkaassa oppisopimuskoulutuksessa

20. Jäsenvaltioiden tulisi toteuttaa toimenpiteitä, jotka edistävät yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja sosiaalista osallisuutta oppisopimuskoulutuksessa ottaen erityisesti huomioon yhteen tai useampaan heikommassa tai haavoittuvassa asemassa olevaan ryhmään kuuluvien henkilöiden tilanteet ja tarpeet.

21. Jäsenvaltioiden tulisi toteuttaa asianmukaisia toimenpiteitä, jotka edistävät sukupuolten välistä tasa-arvoa ja tasapainoa kaikilla oppisopimuskoulutuksen osa-alueilla, mukaan luettuna pääsy oppisopimuskoulutukseen.

22. Jäsenvaltioiden tulisi toteuttaa tehokkaita toimenpiteitä, jotka ehkäisevät ja estävät oppisopimusopiskelijoihin kohdistuvaa syrjintää, väkivaltaa, häirintää ja hyväksikäyttöä ja mahdollistavat asianmukaisten ja tehokkaiden oikeussuojakeinojen saatavuuden.

23. Jäsenvaltioiden tulisi aktiivisesti edistää aikuisten ja kokeneiden henkilöiden oppisopimuskoulutusta, jos he haluavat vaihtaa alaa tai ammattia, täydentää taitojaan tai parantaa työllistymismahdollisuuksiaan, mikä edistää täyttä, tuottavaa ja vapaasti valittua työtä.

24. Jäsenvaltioiden tulisi toteuttaa toimenpiteitä, jotka edistävät pääsyä laadukkaaseen oppisopimuskoulutukseen yhtenä keinona helpottaa menestyksestä siirtymistä epävirallisesta taloudesta viralliseen talouteen sekä epävarmoista työsuhteista turvattuihin työsuhteisiin, jotka tarjoavat ihmisarvoisen työn, sosiaaliturvan ja työsuojelun.

VI. Laadukkaan oppisopimuskoulutuksen edistäminen

25. Jäsenvaltioiden tulisi yhteistyössä työnantajia ja työntekijöitä edustavien järjestöjen kanssa toteuttaa toimenpiteitä, jotka luovat mahdollistavan ympäristön laadukkaan oppisopimuskoulutuksen edistämiseen, esimerkiksi

- a) kehittämällä ja toteuttamalla strategioita, asettamalla kansallisia tavoitteita ja osoittamalla riittävät resurssit laadukkaaseen oppisopimuskoulutukseen;

b) valtavirtaistamalla laadukkaan oppisopimuskoulutuksen kansallisissa kehitysstrategioissaan sekä koulutuksessa, ammatillisessa koulutuksessa, elinikäisessä oppimisessa ja työllisyyspolitiikoissaan;

c) perustamalla ala- tai ammattikohtaisia osaamiseen liittyviä toimielimiä, jotka edistävät laadukkaan oppisopimuskoulutuksen toteuttamista;

d) kehittämällä ja ylläpitämällä vankkoja mekanismeja, kuten työmarkkinatiedon järjestelmiä ja edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen säännönmukaista kuulemista, kun arvioidaan nykyistä ja tulevaa osaamistarvetta oppisopimusohjelmien suunnittelua tai mukauttamista varten;

e) ottamalla käyttöön tehokkaita ja kestäviä rahoitusmalleja;

f) tarjoamalla kannustimia ja tukipalveluja;

g) kehittämällä vankkoja seurantamekanismeja, jotka sisältävät myös toimivaltaisen viranomaisen tiedonkeruun oppisopimusopiskelijoiden opinnoissa pysymisestä, opintojen keskeyttämisluvuista ja opintomenestyksestä, jotta niiden avulla voidaan arvioida rahoitusmallien ja kannustinjärjestelmien tehokkuutta laadukkaan oppisopimuskoulutuksen luomisessa;

h) helpottamalla tehokasta julkisen ja yksityisen sektorin välistä kumppanuutta, mikä tukee laadukasta oppisopimuskoulutusta kansallisessa sääätelykehyksessä;

i) tukemalla tarvittaessa välittäjiä, jotka koordinoivat, tukevat tai auttavat oppisopimuskoulutuksen tarjoamisessa;

j) järjestämällä säännöllisesti tiedotustilaisuuksia ja -kampanjoita, joiden tavoitteena on laadukkaan oppisopimuskoulutuksen arvostuksen ja kiinnostavuuden lisääminen, korostamalla oppisopimuskoulutuksen hyötyjä työntekijöille, nuorille, perheille, opettajille, opinto-ohjaajille, työnantaja- ja työntekijäjärjestöille ja työnantajille etenkin mikroyrityksissä sekä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä;

k) lisäämällä tietoisuutta oppisopimusopiskelijan oikeuksista, eduista ja suojelusta;

l) laatimalla tarpeisiin perustuvia ennen oppisopimuskoulutusta järjestettäviä ohjelmia, jotka keskittyvät yhteen tai useampaan heikommassa tai haavoittuvassa asemassa olevaan ryhmään kuuluvien henkilöiden oppisopimuskoulutukseen osallistumiseen sekä opinnoissa pysymiseen ja menestymiseen;

m) edistämällä oppisopimusopiskelijoiden ammatilliseen jatkokoulutukseen pääsemistä ja muita koulutusmahdollisuuksia;

n) tarjoamalla joustavia oppimispolkuja ja urasuunnittelua, mikä tukee liikkuvuutta, elinikäistä oppimista sekä taitojen ja tulkintojen siirrettävyyttä;

o) kehittämällä, tukemalla ja edistämällä mentorointijärjestelmän sisällyttämistä oppisopimuskoulutukseen;

p) käyttämällä uusia teknologioita ja innovatiivisia menetelmiä oppisopimuskoulutuksen tehokkuuden ja laadun parantamisessa; sekä

q) edistämällä oppisopimuskoulutusta vihreään talouteen ja oikeudenmukaiseen siirtymään liittyvillä aloilla tiedon jakamiseksi sekä työn tulevaisuuteen liittyvien taitojen kehittämiseksi.

26. Jäsenvaltioiden tulisi edistää elinikäisen oppimisen, koulutuksen, uudelleen koulutuksen ja täydennyskoulutuksen kulttuuria, mukaan lukien perustaitojen edistäminen.

27. Jäsenvaltioiden tulisi yhteistyössä työnantajia ja työntekijöitä edustavien järjestöjen kanssa toteuttaa epävirallisesta taloudesta viralliseen talouteen siirtymistä helpottavia toimenpiteitä, joilla

a) vahvistetaan mikrokokoisten, pienten ja keskikokoisten taloudellisten yksiköiden valmiuksia helpottamalla pääsyä liiketoiminnan kehittämisen ja rahoituksen palveluihin, parantamalla työturvallisuus ja -terveysympäristöä ja kehittämällä oppisopimusopiskelijoiden koulutajien opetus- ja koulutusmenetelmiä sekä teknisiä taitoja ja yrittäjäyystaitoja;

b) varmistetaan, että oppisopimusopiskelijoille tarjotaan työn ulkopuolella tapahtuvaa oppimista ja että he voivat tarvittaessa täydentää työssäoppimistaan muissa yrityksissä tai välittäjien kautta;

c) vahvistetaan mikrokokoisten, pienten ja keskikokoisten taloudellisten yksiköiden järjestöjen valmiuksia parantaa oppisopimuskoulutuksen laatua esimerkiksi taloudellisen tuen avulla; sekä

d) otetaan käyttöön prosessin, jolla tunnustetaan asiaan liittyvää aiempaa osaamista, myös epävirallisesta taloudesta hankittua, ja kannustetaan siltakurssien tarjoamiseen.

VII. Laadukkaaseen oppisopimuskoulutukseen liittyvä kansainvälinen, alueellinen ja kansallinen yhteistyö

28. Jäsenvaltioiden tulisi toteuttaa toimenpiteitä, joiden avulla ne

a) tehostavat kansainvälistä, alueellista ja kansallista yhteistyötä ja vaihtavat tietoja hyvistä käytännöistä kaikilla laadukkaan oppisopimuskoulutuksen osa-alueilla;

- b) tekevät yhteistyötä tarjotakseen oppisopimusopiskelijoille laajoja oppimismahdollisuuksia ja tunnustavat oppisopimuskoulutuksena tai aiemmin hankitun osaamisen;
- c) rakentavat tehokkaita kumppanuuksia, jotka edistävät laadukasta oppisopimuskoulutusta, mukaan luettuina kolmikantaiset kansalliset, alakohtaiset tai ammattikohtaiset osaamiseen liittyvät toimeleimet, kansainväliset ja alueelliset liitot ja oppisopimuskoulutusverkostot; sekä
- d) edistävät oppisopimuskoulutuksena hankittujen tutkintojen tunnustamista kansallisesti, alueellisesti ja kansainvälisesti.

REKOMMENDATION OM HÖGKVALITATIVA LÄROAVTALSUTBILDNINGAR (2023, nro 208)

Internationella arbetsorganisationens arbetskonferens,
som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 5 juni 2023 till sitt 111:e möte,
som konstaterar att nivåerna av global arbetslöshet och undersysselsättning fortfarande är höga, att det fortfarande förekommer ojämlikhet och snabba förändringar i arbetslivet, till exempel på grund av de utmaningar klimatförändringen medför, förvärrar matchningsproblemen på arbetsmarknaden och bristen på kvalificerad arbetskraft, varför det behöver utvecklas högkvalitativa läroavtalsutbildningar som ger människor i alla åldrar möjligheter till kontinuerlig utbildning, omskolning och fortbildning,
som också konstaterar att sådan kontinuerlig utbildning, omskolning och fortbildning bidrar till fullständig, produktiv, fritt vald sysselsättning och anständigt arbete för alla,
som framhåller vikten av tillgång till högkvalitativ utbildning samt tillträde till livslångt lärande för alla,
som erinrar om att alla människor har rätt att eftersträva både materiellt välstånd och andlig utveckling som en del av sina friheter och sitt människovärde samt har rätt till ekonomisk trygghet och lika möjligheter,
som noterar att främjande och utveckling av högkvalitativa läroavtalsutbildningar kan leda till anständigt arbete, bidra en ändamålsenlig och resurseffektiv hantering av utmaningar i arbetslivet och skapa möjligheter till livslångt lärande som kan höja produktiviteten, öka motståndskraften, underlätta övergångar, öka anställningsbarheten samt tillgodose nuvarande och framtida behov hos studerande i läroavtalsutbildning och arbetsgivare samt på arbetsmarknaden,
som noterar att främjande, utveckling och genomförande av högkvalitativa läroavtalsutbildningar också kan stödja entreprenörskap, egenföretagande, anställningsbarhet, övergången till en formell ekonomi, skapandet av anständiga arbeten samt företagens tillväxt och hållbarhet,
som anser att ett ramverk för högkvalitativa läroavtalsutbildningar är effektivt endast om utbildningarna dels är väl reglerade, adekvat finansierade, hållbara, inkluderande och fria från diskriminering, våld, trakasserier och utnyttjande, dels främjar jämställdhet och mångfald, dels är knutna till adekvat lön eller annan ekonomisk ersättning och till socialt skydd, dels leder till erkända yrkeskvalifikationer, dels förbättrar utfallet i fråga om sysselsättning,
som framhåller att läroavtalsutbildningarna bör främjas och regleras, till exempel genom social dialog i syfte att garantera deras kvalitet, dels se till att de studerande i läroavtalsutbildning och företagen erhåller fördelar och åtnjuter skydd, dels göra läroavtalsutbildningarna mer attraktiva för potentiella studerande i läroavtalsutbildning och arbetsgivare (inklusive mikroföretag samt små och medelstora företag),
som erinrar om bestämmelserna i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter och den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter,
som understryker den betydelse ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet från 1998 (ändrad 2022), ILO:s deklaration om social rättvisa för en rättvis globalisering från 2008 (ändrad 2022), ILO:s trepartsförklaring om multinationella företag och den sociala politiken från 2008 (ändrad 2022), ILO:s resolution om hållbara företag (2007) och ILO:s hundraårsförklaring om arbetets framtid (2019) har med avseende på främjandet av högkvalitativa läroavtalsutbildningar och ett ändamålsenligt skydd av samtliga studerande i läroavtalsutbildning, särskilt mot bakgrund av de genomgripande förändringar som sker i arbetslivet,
som erinrar om bestämmelserna i andra relevanta ILO-instrument, särskilt sysselsättningskonventionen (nr 122) och sysselsättningsrekommendationen (nr 122) från 1964, 1975 års konvention om utveckling av mänskliga resurser (nr 142), 1984 års rekommendation om sysselsättningspolitik, tilläggsbestämmelserna (nr 169), 1997 års konvention om privat arbetsförmedling (nr 181), 2004 års rekommendation om utveckling av människors resurser (nr 195) och 2015 års rekommendation om övergången från den informella till den formella ekonomin (nr 204),
och har beslutat anta vissa förslag rörande högkvalitativa läroavtalsutbildningar (fjärde punkten på dagordningen för mötet) och som har slagit fast att dessa förslag ska ges formen av en rekommendation,
antar denna dag, den 16 juni 2023, följande rekommendation, som kan kallas 2023 års rekommendation om högkvalitativa läroavtalsutbildningar.

I. Definitioner, omfattning och genomförande

1. I denna rekommendation

a) är uttrycket ”läroavtalsutbildning” ett formellt uttryck för utbildningar som regleras av ett läroavtal som gör det möjligt för en person i läroavtalsutbildning att tillägna sig de färdigheter som krävs för att utöva ett yrke genom en systematisk utbildning för vilken det betalas lön eller någon annan ekonomisk ersättning och som omfattar inläring både inom ramen för och utanför arbetet och som leder till erkända kvalifikationer.

b) är uttrycket ”utbildningsförmedlare” ett formellt uttryck för en av arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren oberoende instans som samordnar, stöder eller bistår vid tillhandahållandet av läroavtalsutbildning,

c) är uttrycket ”program som ska ordnas före läroavtalsutbildning” ett formellt uttryck för ett program som är utformat för att utveckla kompetensen hos potentiella studerande i läroavtalsutbildning i syfte att antingen förbättra deras anställningsbarhet eller hjälpa dem att uppfylla de formella kraven för tillträde till en läroavtalsutbildning,

d) är uttrycket ”erkännande av tidigare förvärvat kunnande” ett formellt uttryck för en process genom vilken kvalificerad personal, i enlighet med fastställda kvalifikationsnormer, identifierar, dokumenterar, bedömer och godkänner kvalifikationer som en person förvärvat genom formellt, icke-formellt eller informellt lärande.

2. Denna rekommendation är tillämplig på läroavtal inom alla företag och branscher.

3. Medlemsstaterna får sätta i kraft bestämmelserna i denna rekommendation genom nationella lagar och förordningar, kollektivavtal, politiska riktlinjer och program eller andra åtgärder som är förenliga med nationella lagar och annan praxis.

4. Medlemsstaterna bör genomföra bestämmelserna i denna rekommendation i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer

II. Regelverk för högkvalitativa läroavtalsutbildningar

5. Medlemsstaterna bör främja högkvalitativa läroavtalsutbildningar och integrera dem i ändamålsenliga riktlinjer för utbildning, yrkesutbildning, livslångt lärande och sysselsättning.

6. Medlemsstaterna bör upprätta ett regelverk för högkvalitativa läroavtalsutbildningar samt referensramar för examina eller system som syftar till att underlätta erkännandet av kunnande som förvärvats genom läroavtalsutbildning. Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna bör involveras i planeringen, genomförandet, uppföljningen och utvärderingen av läroavtalsutbildningar av kvalitet och i utvärderingen av ramar, system, riktlinjer och program som gäller högkvalitativa läroavtalsutbildningar.

7. Medlemsstaterna bör inrätta eller utse en eller flera myndigheter med ansvar för reglering av läroavtalsutbildningar i samarbete med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

8. Medlemsstaterna bör se till att de behöriga myndigheternas skyldigheter är noggrant fastställda och att de erhåller adekvat finansiering och har ett nära samarbete med andra myndigheter eller inrättningar som ansvarar för reglering eller genomförande av utbildning, arbetarskyddsinspektioner, social trygghet, arbetarskydd och arbetsmiljö samt offentliga och privata arbetsförmedlingstjänster.

9. Medlemsstaterna bör införa en process som representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer är delaktiga i för fastställande av huruvida en högkvalitativ läroavtalsutbildning lämpar sig för ett visst yrke. I den processen bör följande beaktas:

a) de färdigheter som krävs för att utöva yrket,

b) läroavtalsutbildningens lämplighet för att förvärva dessa färdigheter,

c) den tid i läroavtalsutbildningen som krävs för att förvärva dessa färdigheter,

d) nuvarande och framtida kompetensbehov och sysselsättningspotential inom yrket,

e) den yrkesrelaterade, utbildningsrelaterade och arbetsmarknadsrelaterade sakkunskapen hos representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och

f) det stora antalet framväxande nya yrkesområden och den utveckling som sker inom produktionsprocesser och tjänster.

10. Medlemsstaterna bör utifrån omständigheterna och i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer vid behov fastställa de branschvisa eller allmänna kompetensvillkoren för högkvalitativa läroavtalsutbildningar. Därvid bör de bland annat fastställa regler för följande:

a) minimiåldern för antagning i överensstämmelse med bestämmelserna i 1973 års konvention om minimiålder för tillträde till arbete (nr 138) och 1999 års konvention om förbud mot och omedelbara insatser för att avskaffa de värsta formerna av barnarbete (nr 182),

b) arbetarskyddet och arbetsmiljön bör uppfylla kraven enligt 1981 års konvention om arbetarskydd och arbetsmiljö (nr 155) och 2006 års konvention om ett ramverk för att främja arbetsmiljön (nr 187),

c) eventuella kvalifikationer, prestationer eller tidigare förvärvat kunnande som krävs för antagning,

d) det ansvar som åvilar studerande i läroavtalsutbildning, arbetsgivare, utbildningsanordnare och utbildningsförmedlare,

e) uppföljning av de studerande i läroavtalsutbildning som utförs av kompetent personal, inbegripet arten av denna uppföljning,

f) en lämplig fördelning mellan studerande i läroavtalsutbildning och arbetstagare på arbetsplatserna i syfte att säkerställa att läroavtalsutbildningen blir framgångsrik och får adekvat uppföljning, samt med beaktande av behovet av att undvika att anställda ersätts med studerande och av att främja läroavtalsutbildning i mikroföretag, små och medelstora företag,

g) läroavtalsutbildningens förväntade minimi- och maximilängd,

h) i vilken utsträckning den förväntade längden på en läroavtalsutbildning kan förkortas på grund av tidigare lärande eller på grund av framsteg under läroavtalsutbildningen,

i) inlärningsresultat och läroplaner, grundade på relevant yrkeskompetens samt på utbildningsbehoven hos dem som studerar i läroavtalsutbildning och på arbetsmarknadens behov.

j) en lämplig fördelning mellan inläring utanför arbetet och inläring i arbetet,

k) tillgång till yrkesvägledning och karriärrådgivning samt andra stödtjänster som behövs före, under och efter läroavtalsutbildningen,

l) kvalifikations- och erfarenhetskrav för lärare, handledare, interna utbildare och andra experter som medverkar i läroavtalsutbildningen,

m) en lämplig dimensionering av antalet studerande i läroavtalsutbildning i förhållande till lärarna, med beaktande av behovet av att säkerställa en högkvalitativ utbildning,

n) processer för utvärdering och validering av förvärvade färdigheter, och

o) den kompetens som en framgångsrikt slutförd läroavtalsutbildning ger.

11. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att säkerställa en rättvis och öppen process som gör det möjligt att, med den studerandes samtycke, genomföra läroavtalsutbildningen i mer än ett företag, om detta anses nödvändigt för att slutföra läroavtalsutbildningen.

12. Medlemsstaterna bör fastställa på vilka villkor

a) företag får erbjuda läroavtalsutbildning,

b) utbildningsinstitutionerna får erbjuda inläring utanför arbetet och inläring i arbetet, och

c) utbildningsförmedlare får samordna, stödja och bistå vid tillhandahållandet av läroavtalsutbildningar.

13. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder i syfte att kontinuerligt

a) utveckla och stärka kapaciteten hos statliga inrättningar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt utbildningsanordnare,

b) stärka arbetsgivarnas utbildningskapacitet, och

c) främja kompetensen hos lärare, handledare, interna utbildare och andra experter som medverkar i läroavtalsutbildning.

14. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att se till att de behöriga myndigheterna regelbundet övervakar och utvärderar system och program inom läroavtalsutbildning. Resultaten av övervakningen och utvärderingarna bör användas för att anpassa och förbättra systemen och programmen.

III. Skydd av läroavtalsstuderande

15. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att se till att de grundläggande principer och rättigheter på arbetsplatsen som är aktuella i samband med läroavtalsutbildning iakttas, främjas och förverkligas.

16. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att se till att de studerande i läroavtalsutbildning

a) får tillräcklig lön eller annan ekonomisk ersättning, som kan öka i takt med det successiva förvärvandet av yrkesfärdigheter,

b) inte behöver arbeta längre arbetsdagar än vad som är tillåtet enligt i nationell lagstiftning och kollektivavtal fastställda tidsgränser,

c) har rätt till semester med adekvat lön eller annan ekonomisk ersättning,

d) har rätt att vara frånvarande på grund av sjukdom eller olycksfall med adekvat lön eller annan ekonomisk ersättning för frånvaron,

e) har rätt till betald moderskaps- eller faderskapsledighet och föräldraledighet,

f) har rätt till social trygghet och skydd vid moderskap,

g) åtnjuter föreningsfrihet och faktisk kollektiv förhandlingsrätt,

- h) får utbildning om skydd och arbetarskydd samt utbildning mot diskriminering, våld och trakasserier,
- i) har rätt till ersättning för arbetsrelaterade skador och sjukdomar,
- j) har rätt till effektiva mekanismer för klagomål och tvistlösning, och
- k) har rätt till skydd av personuppgifter.

IV. Avtal om läroavtalsutbildning

17. Medlemsstaterna bör säkerställa att läroavtalsutbildningen regleras genom ett skriftligt avtal mellan den studerande i läroavtalsutbildning och arbetsgivaren eller en offentliga inrättning och att avtalet, om den nationella lagstiftningen tillåter det, också kan undertecknas av en tredje part, såsom utbildningsanordnaren eller utbildningsförmedlaren.

18. Medlemsstaterna bör se till att avtalet om läroavtalsutbildning

- a) tydligt fastställer parternas uppgifter, rättigheter och skyldigheter,
- b) fastställer var utbildningen ska ordnas,
- c) inte innehåller någon bestämmelse som begränsar den studerandes möjligheter till rörlighet på arbetsmarknaden efter läroavtalsutbildningen,
- d) innehåller bestämmelser om läroavtalsutbildningens längd, om lönen eller den andra ekonomiska ersättningen och des utbetalningsfrekvens, om arbetstimmar, vilotid, pauser, semester och ledighet, om arbetarskydd och arbetsmiljö, om social trygghet, om tvistlösningsmekanismer och om uppsägning av avtalet om läroavtalsutbildning,
- e) fastställer de kompetenser, betyg eller examina som eftersträvas samt övrig utbildning som eventuellt erbjuds,
- f) har registrerats i enlighet med de villkor som fastställts av behörig myndighet,
- g) undertecknas när läroavtalsutbildningen inleds, och
- h) ska i fråga om en minderårig studerande i läroavtalsutbildning ha undertecknats för den studerandes del av en förälder, vårdnadshavare eller laglig företrädare eller av den studerande själv med förälderns, vårdnadshavarens eller den lagliga företrädarens samtycke i enlighet med nationell rätt.

19. Medlemsstaterna bör i samarbete med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer utveckla ett modellavtal för läroavtalsutbildning som främjar enhetlighet, konsekvens och överensstämmelse med respektive kompetensvillkor.

V. Jämlikhet och mångfald i högkvalitativa läroavtalsutbildningar

20. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att främja jämlikhet, mångfald och social integration inom läroavtalsutbildning, särskilt med hänsyn till situationen för och behoven hos personer som tillhör en eller flera utsatta grupper.

21. Medlemsstaterna bör vidta lämpliga åtgärder för att främja jämställdhet och balans mellan könen i all läroavtalsutbildning, inklusive antagning till läroavtalsutbildning.

22. Medlemsstaterna bör vidta effektiva åtgärder för att förebygga och förhindra diskriminering, våld, trakasserier och utnyttjande av studerande i läroavtalsutbildning och ge tillgång till adekvata och effektiva rättsmedel.

23. Medlemsstaterna bör aktivt främja läroavtalsutbildning för vuxna och erfarna personer som vill byta bransch eller yrke, komplettera sina färdigheter eller förbättra sina sysselsättningsmöjligheter, vilket främjar en full och produktiv, fritt vald sysselsättning.

24. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att främja tillgången till högkvalitativa läroavtalsutbildningar som ett sätt att underlätta en framgångsrik övergång från den informella till den formella ekonomin, och från osäkra till trygga anställningsförhållanden som erbjuder anständiga arbetsvillkor, social trygghet och arbetarskydd.

VI. Främjande av högkvalitativa läroavtalsutbildningar

25. Medlemsstaterna bör i samarbete med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer vidta åtgärder som skapar förutsättningar för att främja högkvalitativa läroavtalsutbildningar, till exempel genom att

- a) utveckla och genomföra strategier, fastställa nationella mål och avsätta tillräckliga resurser för högkvalitativa läroavtalsutbildningar,
- b) integrera högkvalitativa läroavtalsutbildningar i sina nationella utvecklingsstrategier och riktlinjer för utbildning, yrkesutbildning, livslångt lärande och sysselsättning,
- c) inrätta av branschvisa eller yrkesmässiga kompetensorgan som underlättar genomförandet av högkvalitativa läroavtalsutbildningar,

d) utveckla och upprätthålla stabila mekanismer, såsom informationssystem för arbetsmarknaden och regelbundet samråd mellan representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna för att bedöma nuvarande och framtida kompetensbehov, i syfte att utforma och anpassa läroavtalsprogrammen i enlighet därmed,

e) införa effektiva och hållbara finansieringsmodeller,

f) tillhandahålla incitament och stödtjänster,

g) utveckla stabila kontrollmekanismer, inbegripet den behöriga myndighetens insamling av uppgifter om studerande i läroavtalsutbildning som fortsätter med studierna, som avbryter studierna och som slutför dem, för att bedöma hur effektiva finansieringsmodellerna och incitamentsystemen är när det gäller att skapa läroavtalsutbildningar av kvalitet,

h) underlätta ett effektivt offentlig-privat partnerskap som stöder högkvalitativa läroavtalsutbildningar inom den nationella rättsliga ramen,

i) vid behov stödja utbildningsförmedlare som samordnar, stöder eller bistår vid tillhandahållandet av läroavtalsutbildningarna,

j) regelbundet anordna informationsmöten och kampanjer för att öka erkännandet av och intresset för högkvalitativa läroavtalsutbildningar, med betoning på läroavtalsutbildningens fördelar för arbetstagare, ungdomar, familjer, lärare, studiehandledare, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och arbetsgivare, särskilt i mikroföretag samt små och medelstora företag,

k) öka medvetenheten om de studerandes rättigheter, intressen och skydd inom läroavtalsutbildning,

l) inrätta behovsbaserade program som förbereder för läroavtalsutbildning och är inriktade på att öka antalet studerande som deltar i, fortsätter med och slutför studierna inom läroavtalsutbildning bland personer som tillhör en eller flera utsatta grupper

m) främja tillträde till fortbildning och andra utbildningsmöjligheter för studerande inom läroavtalsutbildning,

n) erbjuda flexibla inlärningsvägar och yrkesvägledning som stöder rörlighet, livslångt lärande och överförbarhet för kunskaper och färdigheter,

o) utveckla, stödja och främja införandet av mentorskap inom program som förbereder för läroavtalsutbildningar,

p) användning av ny teknik och innovativa metoder för att förbättra läroavtalsutbildningens effektivitet och kvalitet, och

q) stödja läroavtalsutbildningar på områden som rör grön ekonomi och rättvis omställning i syfte att sprida kunskap och bygga upp färdigheter för det framtida arbetet.

26. Medlemsstaterna bör främja en kultur av livslångt lärande, kontinuerlig utbildning, om- och fortbildning, inklusive utbildning i basfärdigheter.

27. Medlemsstaterna bör i samarbete med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer vidta åtgärder för att underlätta övergången från den informella till den formella ekonomin genom att

a) stärka färdigheterna hos mikroenheter, små och medelstora ekonomiska enheter genom att underlätta tillgången till tjänster för utveckling och finansiering av affärsverksamhet, utveckla arbetarskyddet och arbetsmiljön och förbättra undervisnings- och utbildningsmetoderna samt de tekniska och företagarfärdigheterna hos handledare i arbetet,

b) se till att studerande i läroavtalsutbildning erbjuds inläring utanför arbetet och att de vid behov kan komplettera inläringen i arbetet inom andra företag eller via utbildningsförmedlare,

c) stärka kapaciteten hos organisationer inom mikroenheter, små och medelstora enheter för att höja kvaliteten på läroavtalsutbildningarna, till exempel genom ekonomiskt stöd, och

d) införa en process för erkännande av relevant tidigare lärande (även sådan som förvärvats inom den informella ekonomin) och uppmuntra utbud på överbryggande kurser.

VII. Internationellt, regionalt och nationellt samarbete kring läroavtalsutbildningar av kvalitet

28. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att

a) stärka internationellt, regionalt och nationellt samarbete och utbyta information om bästa praxis med avseende på alla aspekter av högkvalitativa läroavtalsutbildningar,

b) samarbeta för att ge studerande i läroavtalsutbildning omfattande möjligheter till inläring och erkänna kvalifikationer som förvärvats genom läroavtalsutbildning eller tidigare förvärvat kunnande,

c) bygga upp effektiva partnerskap som främjar högkvalitativa läroavtalsutbildningar, inbegripet trepartiska nationella, branschvisa eller yrkesmässiga kompetensorgan, internationella och regionala sammanslutningar och nätverk för läroavtalsutbildning, och

d) främja erkännandet av läroavtalsutbildningar på nationell, regional och internationell nivå.