

Hallituksen esitys Eduskunnalle 88. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän äitiyssuojelusopimuksen (muutettu, 1952) uudistamista koskevan yleissopimuksen johdosta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleiskokous, Kansainvälinen työkonferenssi hyväksyi vuonna 2000 äitiyssuojelun uudistamista koskevan yleissopimuksen nro 183 sekä yleissopimukseen liittyvän suosituksen nro 191.

Yleissopimus koskee kaikkia palvelussuhteessa olevia naisia, jotka ovat raskaana tai jotka ovat äskettäin synnyttäneet. Sen tarkoituksena on taata, etteivät raskaana olevat tai imettävät naiset joutu tekemään sellaista työtä, joka voi aiheuttaa vaaraa joko äidin tai lapsen terveydelle. Yleissopimukseen sisältyy määräyksiä terveyden suojelusta, äitiysvapaasta, sairauden ja terveydellisten haittojen vuoksi annettavasta lomasta, rahallisista etuuksista ja imetysvapaista. Lisäksi siinä on määräyksiä, jotka koskevat työsuhdeturvaa ja syrjimättömyyttä. Yleissopimusta täydentävä suositus sisältää

yksityiskohtaisempia ohjeita.

Yleissopimusta ei tässä vaiheessa esitetä hyväksyttäväksi, koska sen ratifioinnille on olemassa lainsäädännöllisiä esteitä. Yleissopimuksen määräykset, jotka koskevat äitiysvapaan pakollista pituutta, äitiyden perusteella maksettavan rahallisen etuuden tason määräytymistä, äitiysvapaan jälkeistä oikeutta palata samaan tai vastaavaan työhön entisen suuruisella palkalla sekä imetystaukoja tai päivittäisen työajan lyhentämistä imettämistä varten ja niiden palkallisuutta edellyttävät voimassa olevan lainsäädännön tarkistamista, jotta se täyttäisi yleissopimuksen määräykset.

Yleissopimusta täydentävä suositus nro 191 saatetaan eduskunnan tietoon otettavaksi huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä sikäli kuin se on mahdollista ja tarkoituksenmukaista.

YLEISPERUSTELUT

1. Asian valmistelu

Kansainvälinen työkonferenssi hyväksyi vuonna 1999 päätöslauselman, jossa todettiin vuodelta 1952 olevan äitiyssuojelua koskevan yleissopimuksen nro 103 ja suosituksen nro 95 uudistamisen tarve. Yleissopimus nro 103 on osoittautunut soveltamisalaltaan kapeaksi eikä siihen ole sisällytynyt terveydenhuoltoa koskevia määräyksiä. Uudistamisen tarvetta osoitti myös se, että sen on ratifioinut vain 39 Kansainvälisen työjärjestön (ILO) jäsenvaltiota johtuen yksityiskohtaisista määräyksistä, jotka rajoittivat ratifiointimahdollisuuksia. Uudistamistyön tavoitteena on ollut yleissopimuksen muodostaminen niin joustavaksi, että sen periaatteet voitaisiin hyväksyä kehittyneissä ja vähemmän kehittyneissä maissa.

Äitiyssuojelun uudistamista koskeva yleissopimus nro 183 ja siihen liittyvä suositus nro 191 hyväksyttiin Kansainvälisessä työkonferenssissa kesäkuussa 2000 äänin 304-22-116.

Yleissopimusta laadittaessa huomioon otettiin seuraavat äitiyssuojeluun liittyvät kansainväliset sopimukset; Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus (1948), Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (1979), YK:n lasten oikeuksien yleissopimus (1989), Pekingin julistus ja toimintaohjelma (1995), ILO:n naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskeva julistus (1975), ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskeva julistus ja sen seuranta koskevat määräykset (1998) ja kansainväliset työelämää koskevat yleissopimukset ja suositukset, joiden tarkoituksena on taata mies- ja naistyöntekijöille samat mahdollisuudet ja tasa-arvoinen kohtelu työelämässä sekä yleissopimus, joka koskee perheenhuoltovelvollisuuksia omaavia työntekijöitä (1981).

Lausunnon tämän hallituksen esityksen laatimista varten ovat antaneet oikeusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, työministeriö, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (TT), Palvelutyönantajat ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos (KT), Valtion työmarkkinalaitos (VTML), Suomen Yrittäjät ry, Suomen Ammattijärjestöjen

Keskusjärjestö (SAK) ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja AKAVA ry.

Työnantajakeskusjärjestöjen lausunnoissa ratifiointia vastustetaan ja todetaan yleissopimuksen eräitten määräysten edellyttävän lainsäädännön muutoksia. Lausunnoissa huomautetaan myös, että suosituksen tavoite äitiysvapaan pituudesta ja sen laskemisesta palvelusajaksi sekä rahallisten etuuksien tason korottamisesta vastaamaan täyttä ansiotuloa aiheuttaisivat toteutuessaan työnantajalle lisäkustannuksia. Palkansaajakeskusjärjestöt SAK, STTK ja AKAVA puoltavat yleissopimuksen ratifiointia ja katsovat, että se edellyttää lainsäädännön muutosta ainoastaan imetystaukojen tai imetystä varten annettavan päivittäisen työajan lyhennyksen työajaksi lukemisen osalta.

Yleissopimuksesta nro 183 ja suosituksesta nro 191 antamassaan lausunnossa työministeriö toteaa, että työopimuslaki (55/2001), eivastaa äitiyssuojelua koskevan yleissopimuksen vaatimuksia äitiysvapaan pakollisen pituuden, äitiysvapaan jälkeistä oikeutta palata työhön samalla palkalla sekä imetystä varten annettavien taukojen tai työajan lyhentämisen palkallisuuden ja työajaksi lukemisen osalta.

Sosiaali- ja terveysministeriön lausunto kiinnittää edellisen lisäksi huomiota myös äitiysvapaan ajalta rahana maksettavan etuuden suuruuteen todeten, ettei voimassa oleva käytäntö kaikissa tuloluokissa täytä sopimuksen vaatimuksia. Lausunnon mukaan Suomen lainsäädäntö on suosituksen tavoitteiden tasolla lukuun ottamatta tavoitetta rahaetuuksien määrän korottamisesta täyden ansiotulon tasolle. Suomen ILO-neuvottelukunta päätti yleissopimusta käsitellessään esittää, ettei yleissopimusta tässä vaiheessa hyväksyttäisi.

2. Nykytilanne ja yleissopimuksen merkitys

Kansainvälisen työjärjestön ensimmäinen äitiyssuojaa koskeva yleissopimus on vuodelta 1919. Sopimukseen sisältyi määräyksiä äitiyslomasta, rahallisista etuuksista, terveydenhuollosta, oikeudesta työhön ja imetystauoista työaikana. Mainittu yleissopimus uudistettiin vuonna 1952, jolloin hyväksyttiin äitiyssuojaa koskeva yleissopimus nro 103 ja suositus nro 95.

Suomi ei ole ratifioinut kyseistä yleissopimusta.

Vuoden 1952 jälkeen naisten työllisyystilanne on muuttunut monin tavoin. Naiset osallistuvat työelämään ja perheen elättämiseen entistä enemmän koko hedelmällisyysikänsä ajan, jonka johdosta äitiyssuojelun merkitys on kasvanut. Vuodelta 1952 oleva äitiyssuojaa koskeva yleissopimus nro 103 ei pysty riittävästi suojaamaan työssä käyviä raskaana olevia tai äsken synnyttäneitä naisia ja takaamaan heidän kykyään palata työhön synnytyksen jälkeen. Nyt uudistetun yleissopimuksen nro 183 merkittävimmät muutokset aikaisempaan yleissopimukseen nro 103 verrattuna ovat laajempi soveltamisala, rahallisia etuuksia ja niiden rahoitusta koskevat uusitut määräykset ja työsuhdeturva.

Suomessa työ- ja virkasuhdetta koskevaa lainsäädäntöä sovelletaan kaikkiin työ- ja virkasuhteissa oleviin riippumatta siitä, minkälaisissa työtehtävissä he työskentelevät. Joidenkin etuuksien saaminen on riippuvainen työsuhteen kestoajasta. Sekä työturvallisuuslaki (299/1958),

työsopimuslaki (55/2001) ja valtion yleinen virka- ja työehtosopimus sekä kunnalliset virka- ja työehtosopimukset sisältävät määräyksiä, joiden mukaan työnantajan tulee työolosuhteita ja työtehtäviä järjestellessään ottaa huomioon raskaana olevien naisten erityistarpeet. Työolosuhteista aiheutuvaa vaaraa arvioitaessa on otettava huomioon myös mahdollinen perimälle tai sikiölle aiheutettu vaara. Perimälle, sikiölle ja lisääntymiselle työssä aiheutuvan vaaran torjunnasta annetussa valtioneuvoston päätöksessä (1043/1991) on asiasta tarkempia säännöksiä.

Vaikka Suomen lainsäädäntö täyttää yleissopimuksen määräykset äitiysvapaan keston, työsuhdeturvan, sairasloman, syrjinnän ja terveydenhoitopalveluiden osalta, yleissopimukseen sisältyy eräitä määräyksiä, jotka edellyttäisivät lainsäädännön tarkistamista. Suomen lainsäädäntö täyttää valtaosin myös suosituksessa esitetyt tavoitteet. Poikkeuksena on kuitenkin äitiyden perusteella maksettavan rahallisen etuuden määrän korottaminen ansiotulon täyteen määrään.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö

1.1. Yleissopimus

Artiklassa 1 määritellään käsitteet nainen ja lapsi. Yleissopimuksessa niillä tarkoitetaan kaikkia naispuolisia henkilöitä ja kaikkia lapsia ilman erottelua.

Artiklan 2 1-kohdan mukaan sopimusta sovelletaan kaikkiin työssä käyviin naisiin mukaan lukien ne naiset, jotka ovat epätyypillisissä työsuhteissa riippuvuussuhteessa työnantajaan ja tekevät epäitsenäistä työtä. Artiklan 2-kohta sallii sen, että yleissopimuksen ulkopuolelle

voidaan kokonaan tai osaksi sulkea rajoitettuja työntekijäryhmiä, jos sen soveltaminen näihin ryhmiin aiheuttaisi merkittäviä erityisongelmia. Poissulkemisesta on kuultava edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä. Artiklan 3-kohdan mukaan jäsenvaltion on, mikäli sopimuksen soveltamisalaa on rajoitettu, ilmoitettava ensimmäisessä sopimuksen soveltamisesta antamassaan vuosiraportissa, mitkä työntekijäryhmät on suljettu sopimuksen ulkopuolelle ja mistä syystä sekä selvitettävä seuraavissa raporteissaan toimenpiteitä, joihin se on ryhtynyt ulottaakseen yleissopimuksen kattamaan pois suljetut työntekijäryhmät.

Artikla 3 velvoittaa jäsenvaltiota ryhtymään toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, ettei raskaana olevia tai imettäviä naisia veloiteta tekemään työtä, jonka asiaan kuuluva viranomais on todennut vahingoittavan tai jonka selvityksen perusteella arvioidaan vaarantavan äidin tai lapsen terveyden.

Artiklan 4 1-kohdassa säädetään äitiysvapaasta. Sen mukaan naisella, joka esittää asianmukaisen todistuksen raskaudesta ja lapsen arvioidusta syntymäajasta, on oikeus vähintään 14 viikon pituiseen äitiysvapaaseen. Artiklan 2-kohta velvoittaa jäsenvaltioita liittämään ratifiointi-ilmoitukseen selvityksen äitiysvapaan pituudesta. Artiklan 3-kohdan mukaan äitiysvapaan keston pidentämisestä voidaan myöhemmin antaa täydentävä selitys. Artiklan 4-kohdan nojalla äitiysvapaan tulee sisältää kuuden viikon pakollinen vapaa lapsen syntymän jälkeen, mikäli hallitus ja edustavat työntekijä- ja työntekijäjärjestöt eivät kansallisella tasolla päättä toisin. Artiklan 5-kohta velvoittaa pidentämään äitiysvapaan synnytyksestä edeltävää osaa lapsen lasketun syntymäajankohdan ja syntymän välisellä ajanjaksolla ilman, että synnytyksen jälkeistä pakollista vapaata lyhennetään.

Artiklassa 5 säädetään raskaudesta tai synnytyksestä johtuvan sairauden, terveydellisen haitan tai vaaran perusteella myönnettävästä vapaasta joko ennen äitiysvapaata tai sen jälkeen. Sairaudesta tai sen vaarasta on esitettävä lääkärintodistus. Tällaisen vapaan luonne ja kesto voidaan määrittellä kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

Artikla 6 sisältää määräykset äitiysvapaan ajalta maksettavista rahallisista ja muista etuuksista. Artiklan 1-kohdan mukaisesti rahallisiin etuuksiin ovat oikeutettuja kansallisten lakien tai määräysten mukaisesti naiset, jotka ovat äitiysvapaalla tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvalla sairauslomalla. Artiklan 2-kohdan nojalla rahana maksettavan äitiysvapaan tason tulee olla sellainen, että se varmistaa naiselle ja lapselle mahdollisuuden terveellisiin oloihin ja elintasoon. Artiklan 3- ja 4-kohdissa säädetään rahallisen äitiysvapaan määräytymisperusteista. Mikäli äitiysvapaan

ajalta maksettava rahallinen etuus perustuu aiempiin ansioihin, etuuden määrän tulee olla vähintään kaksi kolmasosaa aikaisemmista tuloista tai siitä ansiotulojen osasta, joka otetaan huomioon etuuksia laskettaessa. Jos etuuden suuruus kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan määräytyy muilla perusteilla, etuuden määrän tulee suuruusluokaltaan olla verrattavissa ansiotulojen perusteella keskimäärin laskettuun summaan. Artiklan 5-kohta velvoittaa jäsenvaltioita huolehtimaan siitä, että etuuksien saamisen edellytyksenä olevat ehdot ovat sellaiset, että laaja enemmistö yleissopimuksen soveltamispiirissä olevia naisia täyttää ne. Artiklan 6-kohdan nojalla naiselle on turvattava riittävä etuus sosiaaliturvavaroista kysymykseen tulevien tukien edellyttämän tarveharkinnan mukaisesti siinä tapauksessa, ettei hän täytä rahallisen etuuksien saamisen edellytyksenä olevia ehtoja. Artiklan 7-kohdan mukaan nainen ja hänen lapsensa ovat oikeutettuja kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisiin terveydenhoitoetuuksiin, joihin tulee kuulua hoito ennen synnytyksestä, synnytyksen aikana ja synnytyksen jälkeen sekä tarvittaessa sairaalahoito. Artiklan 8-kohta sisältää määräyksiä, joiden tarkoituksena on naisten työmarkkina-aseman suojaaminen. Raskaudesta tai synnytyksestä tai siitä johtuvasta sairaudesta aiheutuvasta vapaasta johtuvat rahalliset etuudet maksetaan pakolliseen sosiaalivakuutukseen kuuluvista varoista tai julkisista varoista kansallisen lainsäädännön tai käytännön edellyttämällä tavalla. Työnantaja ei ole vastuussa äitiysvapaan ajalta maksettavista rahallisista etuuksista, ellei hän siihen ole nimenomaisesti suostunut. Tästä voidaan poiketa mikäli a) jonkin jäsenvaltion kansallinen lainsäädäntö tai käytäntö on edellyttänyt työnantajan vastuuta jo ennen kuin tämä yleissopimus hyväksyttiin

Kansainvälisessä työkonferenssissa tai b) jos siitä sovitaan hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen välillä.

Artiklan 7 1-kohdan mukaan sellaisten jäsenmaiden, joiden talous ja sosiaaliturvajärjestelmä eivät ole niin kehittyneitä, että ne voisivat myöntää raskaana oleville naisille 6 artiklan 3- ja 4-

kohtien mukaiset etuudet, katsotaan kuitenkin täyttävän mainittujen kohtien vaatimukset, jos äitiysvapaan ajalta maksettavan rahallisen etuuden suuruus vastaa vähintään kansallisen lainsäädännön tai määräysten mukaan määräytyvää sairausetuutta tai väliaikaista työkyvyttömyysetuutta. Artiklan 2-kohta edellyttää, että sosiaaliturvajärjestelmänsä kehittämättömyyteen vetoava jäsenvaltio selvittää ensimmäisessä yleissopimuksen soveltamisesta antamassaan raportissa etuuksien tason määräytymisperusteita ja äitiysvapaan ajalta maksettavan rahallisen etuuden suuruutta sekä sitä, mihin toimenpiteisiin se on ryhtynyt etuuksien tason parantamiseksi.

Artiklat 8 ja 9 sisältävät määräyksiä työsuhdeturvasta.

Artiklan 8 1-kohdan mukaan työnantaja on lailla kiellettävä irtisanomasta naista, joka on raskaana tai äitiysvapaalla tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvalla sairauslomalla. Irtisanomiskielto koskee myös äitiysvapaan jälkeistä seuraavaa tiettyä ajanjaksoa, jonka pituus ja kesto määritellään kansallisessa lainsäädännössä. Mikäli irtisanominen perustuu muihin syihin kuin raskauteen tai lapsen syntymään tai sen seurauksiin tai imettämiseen, sitä ei tämän yleissopimuksen perusteella ole kielletty. Työnantajan asiana on osoittaa, ettei irtisanominen liity raskauteen, lapsen syntymään tai sen seurauksiin tai imettämiseen. Artiklan 2-kohdan nojalla naisella tulee äitiysvapaan päätyttyä olla oikeus palata samaan tai vastaavaan työhön ja saada saman suuruista palkkaa kuin ennen äitiysvapaan alkamista.

Artiklan 9 1-kohta velvoittaa jäsenvaltioita soveltuvien toimenpiteiden avulla varmistamaan äitien tasa-arvoisen kohtelun sekä työtä hakiessa että työssä 2 artiklan 1-kohdasta riippumatta. Artiklan 2-kohdan mukaisesti mainittuihin toimenpiteisiin pitää kuulua kielto, jonka mukaan työtä hakevalta naiselta ei saa edellyttää raskaustestiä ellei kysymyksessä ole työ, joka on a) kansallisen lainsäädännön mukaan kielletty raskaana olevalta tai imettävältä naiselta tai jota tämä saa tehdä rajoitetusti tai b) työ, joka merkittävästi vaarantaa naisen tai lapsen terveyden.

Artikla 10 koskee imettäviä äitejä. Sen 1-kohdan mukaan äidille on annettava mahdollisuus imettää lastaan joko niin, että hänelle annetaan oikeus yhteen tai useampaan päivittäiseen taukoon tai päivittäiseen työajan lyhennykseen. Artiklan 2-kohdan nojalla imetystaukojen ajankohta, niiden lukumäärä ja kestoaika sekä päivittäisen työajan lyhennystapa voidaan määrätä kansallisen lainsäädännön perusteella. Työajan lyhennys tai imetystauot tulee laskea työajaksi ja korvata sen mukaisesti.

Artikla 11 velvoittaa jäsenvaltioita ajoittain selvittämään työmarkkinajärjestöjen kanssa, onko äitiysvapaan keston pidentäminen tarpeellista tai onko rahallisen äitiysetuuden määrän tai tason korottamiseen aihetta.

Artiklan 12 mukaan yleissopimuksen toimeenpanosta voidaan lakien lisäksi määrätä työ- tai virkaehtosopimuksella, välitystuomioiden tai tuomioistuinten päätöksellä tai muun kansallisen käytännön mukaisella tavalla.

Artiklat 13-21 sisältävät tavanmukaiset ILO:n yleissopimuksiin kuuluvat loppumääräykset.

1.2. Suositus

Yleissopimusta täydentävä suositus nro 191 sisältää yleissopimusta täydentäviä, yksityiskohtaisia suosituksia. Kohdan 1 mukaan äitiysvapaan tavoitteellinen pituus tulisi olla 18 viikkoa. Lisäksi sitä tulisi voida pidentää useamman lapsen syntyessä samanaikaisesti. Naisella tulisi olla mahdollisuus valita, haluaako hän pitää äitiysvapaan vapaaehtoisen osan ennen synnytystä tai sen jälkeen. Kohdan 2 mukaan tulisi pyrkiä siihen, että äitiysvapaan tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvan sairauden tai terveydellisen haitan perusteella maksettavien rahallisten etuuksien määrä korotettaisiin vastaamaan äitiysvapaata edeltävän ansiotulon täyttä määrää tai sitä osaa ansiotulosta, joka etuuksia laskettaessa huomioidaan. Kohta 3 sisältää suosituksen terveydenhoitoetuksiin kuuluvista terveydenhoitopalveluista. Kohdassa 4 tavoitteeksi on asetettu äitiysetuuksien rahoituksen hoitaminen niin, että

vakuutusmaksun perusta on sukupuolesta riippumaton ja maksetaan työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden kokonaismäärän perusteella ilman sukupuoleen perustuvaa erottelua. Kohdan 5 mukaan naisella tulisi olla oikeus äitiysvapaan jälkeen palata samaan tai vastaavaan samapalkkaiseen asemaan. Äitiysvapaa ja raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta sairaudesta, terveydellisestä haitasta tai niiden vaarasta aiheutuva vapaa olisi laskettava naisten oikeuksia määriteltäessä palvelusajaksi. Kohta 6 sisältää suosituksia toimenpiteistä, joilla edistetään raskaana olevien tai imettävien naisten työturvallisuutta. Suosituksen 7-9 kohdat käsittelevät imettävien äitien imetystaukojen ja työajan lyhentämismahdollisuuksien järjestämistä. Kohta 10 koskee perhevapaita.

2. Yleissopimuksen ja suosituksen suhde Suomen lainsäädäntöön

2.1. Yleissopimus

Yleissopimuksen soveltamisalaa koskevat artikkelit 1 ja 2 eivät ole Suomen lainsäädännön kannalta ongelmallisia. Artiklan 1 mukaan sopimusta sovellettaessa naisilla tarkoitetaan kaikkia naisia ja lapsilla kaikkia lapsia ilman erottelua. Artiklan 2 1-kohta velvoittaa jäsenvaltioita soveltamaan yleissopimusta kaikkiin työssäkäyviin, työ- ja virkasuhteessa oleviin naisiin sekä naisiin, jotka ovat epätyypillisissä työsuhteissa riippuvuussuhteessa työnantajaan. Myös tällä työllä tarkoitetaan työ- tai virkasuhteessa tehtyä työtä. Sopimuksen ulkopuolelle jäävät yrittäjinä työskentelevät naiset. Artiklan 2-kohta oikeuttaa sulkemaan soveltamisalan ulkopuolelle tiettyjä työntekijäryhmiä edellyttäen, että yleissopimuksen soveltaminen näihin ryhmiin olisi erityisen ongelmallista. Poissulkemisesta on kuultava asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä. Artiklan 3-kohta velvoittaa jäsenvaltioita ilmoittamaan ensimmäisessä yleissopimuksen soveltamisesta antamassaan raportissa, mitkä

ryhmät on suljettu sopimuksen ulkopuolelle ja mistä syystä sekä myöhemmissä raporteissaan selvittämään toimenpiteitä, joihin on ryhdytty sopimuksen ulottamiseksi kattamaan myös poissuljetut ryhmät.

Suomessa työ- ja virkasuhdelainsäädäntöä sovelletaan kaikkiin työ- ja virkasuhteessa oleviin riippumatta työn tai tehtävän laadusta. Joidenkin etuuksien saaminen riippuu palvelussuhteen pituudesta. Mitään tarvetta jonkun ryhmän sulkemiseen sopimuksen ulkopuolelle ei ole. Suomen lainsäädäntö vastaa artikkelin sisältöä.

Artikla 3 koskee terveydensuojelua. Sen mukaan jäsenvaltioiden on työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuultuaan varmistettava, ettei raskaana olevia tai imettäviä naisia velvoiteta tekemään työtä, joka toimivaltaisen viranomaisen mukaan on vahingoksi äidin tai lapsen terveydelle tai jonka arvioidaan vaarantavan äidin tai lapsen terveyden.

Suomessa sekä työturvallisuuslaki, työsopimuslaki että valtion yleinen virka- ja työehtosopimus sekä kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus sisältävät määräyksiä, jotka koskevat raskaana olevien naisten erityistarpeita.

Työturvallisuuslain 9 §:n mukaan työnantajan on otettava huomioon kaikki, mikä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin nähden on kohtuudella tarpeen työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssään alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta vaaraa terveydelleen. Työolosuhteista johtuvia vaaratekijöitä arvioitaessa on huomioitava myös mahdollinen perimälle sekä sikiölle aiheutuva vaara. Perimälle, sikiölle ja lisääntymiselle työssä aiheutuvan vaaran torjunnasta annetussa valtioneuvoston päätöksessä on asiasta tarkempia säännöksiä.

Työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan raskaana oleva työntekijä, jonka työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden, on pyrittävä siirtämään raskauden ajaksi muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin, mikäli työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää ei voida poistaa. Jos sopivia tehtäviä ei ole, työntekijällä on oikeus työsopimuslain mukaiseen

erityisäitiysvapaaseen ja sairausvakuutuslain (364/1963) mukaiseen erityisäitiysrahaan. Säännös koskee kaikkia sellaisia vaaratekijöitä, joista aiheutuu haittaa raskaana olevan työntekijän terveydelle tai sikiölle.

Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan raskaana oleva työntekijä, jonka työhön tai työpaikan olosuhteisiin liittyy sellaisen kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin vaara, jonka arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle, on pyrittävä siirtämään muihin työntekijälle sopiviin tehtäviin äitiysvapaan alkamiseen saakka, ellei työpaikan olosuhteista pystytä poistamaan vaaraa aiheuttavaa tekijää. Mikäli muuta työtä ei voida järjestää, on työntekijällä oikeus erityisäitiysvapaaseen. Kuntasektorilla määräykset viranhaltijan oikeudesta erityisäitiysvapaaseen sisältyvät virkaehtosopimukseen. Suomen lainsäädäntö vastaa artiklan sisältöä.

Artiklan 4 1-kohdan mukaan naisella, joka esittää asianmukaisen todistuksen raskaudentilastaan, on oikeus 14 viikon pituiseen äitiysvapaaseen.

Suomessa työsopimuslain sekä valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen ja kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukainen äitiysvapaa on sidottu sairausvakuutuslaissa säädettyyn äitiysrahakauteen. Äitiysvapaa kestää 105 päivää ja täyttää yleissopimuksen vaatimuksen. Tämän lisäksi lapsen vanhemmillä on oikeus 158 päivää kestävään vanhempainvapaaseen, jonka he voivat jakaa haluamallaan tavalla.

Artiklan 4-kohta koskee äitiysvapaan pakollista pituutta. Äitiysvapaaseen tulee sisältyä kuuden viikon pituinen pakollinen vapaa lapsen syntymän jälkeen, mikäli hallitus ja edustavat työnantaja- ja työntekijäjärjestöt eivät kansallisella tasolla sovi toisin.

Työsopimuslain 4 luvun 2 §:n mukaan työnteko ei ole sallittua kahden viikon aikana ennen laskettua synnytyisaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Valtiosektorin osalta säännös sisältyy valtion yleiseen virka- ja työehtosopimukseen. Kuntasektorilla työntekijöiden äitiysvapaan

pakollinen pituus määräytyy työsuhteessa olevien osalta työsopimuslain perusteella ja virkasuhteessa olevien osalta kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetun lain (484/1996) nojalla.

Äitiysvapaan pakollisuus perustuu vuonna 1998 voimaan tulleeseen työsopimuslain muutokseen, joka tehtiin raskaussuojeludirektiivin 92/85/ETY 8 artiklan 2 kohdan vaatimuksen johdosta siitä huolimatta, että työsopimuslain äitiysvapaan pituutta koskevien säännösten katsottiin jo aikaisemmin täyttävän direktiivin vaatimuksen. Kyseisellä lainmuutoksella vanhempainvapaata sekä hoitovapaata koskevat säännöt saatettiin vastaamaan Euroopan unionin neuvoston direktiiviä, jolla toimeenpantiin Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen välinen vanhempainlomaa koskeva sopimus. Huolimatta siitä, että muutos valmisteltiin työsopimuslakikomiteassa, jossa olivat mukana sekä työnantaja- ja työntekijöitä edustavat työmarkkinajärjestöt, ei lainsäädäntötoimin toteutetun muutoksen kuitenkaan sellaisenaan voida katsoa edustavan sopimuksessa tarkoitettua hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen välistä sopimusta. Suomen lainsäädäntö ei vastaa määräyksiä kuuden viikon pakollisesta äitiysvapaasta lapsen syntymän jälkeen.

Artiklan 5-kohta edellyttää, että äitiysvapaan synnytystä edeltävää osaa pidennetään lapsen lasketun syntymäajankohdan ja synnytyksen välisellä ajanjaksolla ilman, että synnytyksen jälkeistä pakollista vapaata lyhennetään. Suomen lainsäädäntö täyttää kohdan vaatimuksen.

Artikla 5 koskee raskaudesta tai synnytyksestä johtuvan sairauden vaikutusta äitiysvapaaseen. Sen mukaan naiselle on asianmukaisen lääkärinlausunnon perusteella myönnettävä vapaata ennen äitiysvapaata tai sen jälkeen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvan sairauden, komplikaatioiden tai niiden vaaran perusteella. Tällaisen vapaan luonne ja enimmäiskesto voidaan määrittää kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

Työsopimuslain 2 luvun 11 §:n perusteella työntekijällä on sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden perusteella oikeus

sairaslomaan. Lainkohtaa sovelletaan myös tapauksiin, joissa työntekijä sairastuu raskaudesta johtuvasta syystä ennen äitiysloman alkamista. Perhevapaan päättyessä synnytyksen vuoksi työkyvyttömänä olevan työntekijän oikeus sairaslomaan määräytyy niin ikään edellä mainitun lainkohdan mukaisesti. Vanhempainvapaan ajalta työntekijän oikeusasema perustuu työsopimuslain 4 luvun sekä sairausvakuutuslain päivärahaa koskeviin säännöksiin. Julkissektorin osalta vastaavat määräykset sisältyvät valtion yleiseen virka- ja työehtosopimukseen ja kunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin. Suomen lainsäädäntö vastaa artiklan sisältöä. Artikla 6 sisältää määräyksiä äitiyden perusteella maksettavista rahallisista etuuksista. Sen 1- ja 2-kohtien mukaisesti äitiysvapaalla tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvan sairauden tai komplikaatioiden vaaran vuoksi työstä poissa oleville naisille tulee kansallisen lainsäädännön ja määräysten mukaan myöntää rahallisia etuuksia, jotka ovat riittävät turvaamaan terveelliset olosuhteet ja asianmukaisen elintason. Sairausvakuutuslain 15 §:n mukaan sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden alkaessa vähintään 16 vuotta täyttäneellä vakuutetulla on oikeus saada päivärahaa, jollei hän ole ollut työkyvyttömyyden alkamista välittömästi edeltänyttä kolmen kuukauden aikaa omasta syystään vailla omaa tai toisen työtä. Sairauspäiväraha määräytyy samalla tavalla kuin jäljempänä selostettu äitiysraha kuitenkin niin, että päivärahaa sairauden perusteella ei makseta, jos työtulot ovat alle 5 610 mk vuodessa (v. 2001). Lain 21 §:n mukaan äitiysrahaan on oikeus naisella, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ja joka on asunut Suomessa vähintään 180 päivää ennen laskettua synnytysaikaa. Äitiysrahaa maksetaan 105 arkipäivältä. Äitiysrahakausi alkaa aikaisintaan 50 ja viimeistään 30 päivää ennen laskettua aikaa. Sairauspäivärahaa ei makseta samalta ajalta kuin äitiysrahaa. Jos äiti ei ole aloittanut äitiysrahakautta, sairauspäivärahaa voidaan maksaa äitiysrahakauden ”joustoajalta” eli 30-50 päivän väliseltä ajalta ennen laskettua

synnytysaikaa.

Kunnallinen viranhaltija tai työntekijä, jonka virka-/työsuhde on keskeytymättä jatkunut välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta, on oikeutettu saamaan palkkansa äitiysvapaan 72 ensimmäiseltä arkipäivältä edellyttäen, että äitiysvapaata on haettu määräajassa ja hakija esittää työnantajalle todistuksen raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta. Muussa tapauksessa tulevat noudatettavaksi sairausvakuutuslain säännökset. Myös yksityissektorilla eräillä aloilla on sovittu työntekijän oikeudesta palkkaan äitiysvapaan tai sen osan ajalta. Suomen lainsäädännön kannalta kyseisen kohdan ratifioimiselle ei ole estettä.

Artiklan 3- ja 4-kohdat sisältävät etuuden suuruutta koskevia määräyksiä. Etuuden tulee vastata vähintään kahta kolmasosaa aikaisemmista ansiotuloista tai siitä ansiotulon osasta, mikä otetaan huomioon etuuksia laskettaessa. Mikäli etuuden suuruus kansallisen lainsäädännön perusteella lasketaan jollakin muulla tavalla, etuuden määrän tulee olla vertailukelpoinen edellä esitetyn laskutavan perusteella keskimääräisesti määräytyvään summaan. Suomen lainsäädännön mukaan äitiysetuuden taso määräytyy verotuksessa todetun työtulon perusteella. Mikäli verotuksessa vahvistettuja tuloja edelliseltä vuodelta on vähemmän kuin 27 070 mk (v. 2001) eivätkä tulot välittömästi ennen laskettua aikaa ole olennaisesti suuremmat, äitiysrahan määrä on 60 markkaa. Vuosituloilla 5 620–146 320 markkaa päivärahan taso on 70 % työtulon kolmasosasta. Mikäli vuositulo ylittää 146 330 mk, huomioon otetaan 40 % työtulon ja sanotun markkamäärän erotuksen kolmasosasta. Jos vuositulo ylittää 225 110 mk, huomioon otetaan vastaavasti 25 % työtulon ja sanotun markkamäärän kolmasosasta. Laskelman mukaan äitiysetuusjärjestelmä ei ylemmissä tuloluokissa täytä yleissopimuksessa edellytettyä kahden kolmasosan vaatimustasoa. Ylempiä tuloluokkia koskevasta korvausprosentin pienentymisestä johtuen Suomen lainsäädäntö ei täytä yleissopimuksen vaatimusta rahallisen äitiysetuuden tasosta.

Artiklan 5-kohta velvoittaa jäsenvaltioita varmistamaan sen, että laaja enemmistö sopimuksen soveltamispiirissä olevia naisia täyttää rahaetuuksien saamisen edellytyksenä olevat ehdot.

Äitiyden perusteella maksettavien rahallisten etuuksien saamisedellytyksistä säädetään sairastuvuuslain 15 ja 21 §:ssä, joiden sisältöä on selvitetty edellä tämän artiklan 1- ja 2-kohtien yhteydessä. Vuoden 1999 aikana vanhempainrahaa maksettiin 97 883:lle äidille. Näistä 73 % oli oikeutettu ansioon suhteutettuun päivärahaan ja 27 % vähimmäispäivärahaan. Suomen lainsäädäntö täyttää yleissopimuksen vaatimuksen.

Artiklan 6-kohdassa edellytetään, että naiselle, joka ei kansallisen lainsäädännön tai määräysten mukaan täytä päivärahan saamisehtoja, maksetaan sosiaaliavustusta sen edellyttämän tarveharkinnan mukaisesti. Toimeentulotuesta annetun lain (1412/1997) mukaan toimeentulotuki on kunnan toimesta henkilölle tai perheelle myönnettävä viimesijainen tukimuoto, jonka tarkoituksena on ihmisarvoisen elämän kannalta välttämättömän toimeentulon turvaaminen ja yksilön ja perheen itsenäisen selviytymisen edistäminen. Tukea voidaan myöntää jokaiselle, joka täyttää tuen saamisen kriteerit eikä mitään väestöryhmää ole suljettu järjestelmän ulkopuolelle. Toimeentulon perusosa on tarkoitettu kattamaan perusmenot ja lisäosa erityisistä tarpeista ja olosuhteista johtuvat menot tapauskohtaisen harkinnan perusteella.

Jokainen Suomessa asuva äiti, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää, voi saada valtion maksaman äitiysavustuksen. Sen saadakseen odottavan äidin on käytävä terveystarkastuksessa neuvolassa tai lääkärintarkastuksessa ennen neljännen raskauskuukauden päättymistä. Äitiysavustuksen voi valita joko rahana tai äitiyspakkauksena. Avustuksen määrä on 1.3.2001 alkaen 832,40 mk/140 euroa. Äitiyspakkaus sisältää vastasyntyneen lapsen tarvitsemia vaatteita ja hoitovälineitä. Suomen lainsäädäntö ei ole esteenä 6-kohdan hyväksymiselle.

Artiklan 7-kohta koskee terveydenhoitoetuuksia, joihin on sisällyttävä

sairaalahoito tarvittaessa sekä hoito ennen lapsen syntymää, synnytyksen aikana ja sen jälkeen.

Suomessa väestön perusterveydenhoidosta vastaavat kuntien terveyskeskukset. Kansanterveyslain (66/1972) mukaan terveyskeskuksen tehtävänä on äitiys- ja lastenneuvolatoiminnan järjestäminen.

Äitiysneuvoloiden toiminnan tavoitteena on odottavan äidin, sikiön, vastasyntyneen lapsen sekä koko perheen mahdollisimman hyvän terveyden turvaaminen. Neuvolassa seurataan raskaana olevien naisten terveydentilaa lääkärin ja terveydenhoitajan suorittamissa tarkastuksissa.

Lastenneuvolan tehtävänä on seurata ja tukea lapsen fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista kehitystä sekä tukea ja ohjata perhettä vanhemmuuteen ja kasvatukseen liittyvissä kysymyksissä. Tarvittaessa neuvolan tulee ohjata lapsi tutkimuksiin ja hoitoon muualle. Suomen perusterveydenhoitojärjestelmä täyttää yleissopimuksen vaatimuksen terveydenhoitoetuuksien sisällöstä.

Artiklan 8-kohta edellyttää, että naisten työmarkkina-aseman turvaamiseksi äitiysvapaan tai raskaudesta tai synnytyksestä tai sen seurauksena aiheutuvan vapaan ajalta maksettavat rahalliset etuudet suoritetaan pakollisen sosiaalivakuutuksen varoista tai julkisista varoista kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti. Työnantaja ei ole henkilökohtaisessa vastuussa naispuoliselle työntekijälleen maksettavien rahallisten etuuksien suorista kustannuksista, ellei hän ole siihen nimenomaisesti suostunut. Poikkeuksena tästä on se, että a) kansallinen lainsäädäntö tai käytäntö on edellyttänyt työnantajan vastuuta jo ennen yleissopimuksen hyväksymistä tai b) että hallitus ja työmarkkinajärjestöt sopivat siitä kansallisella tasolla myöhemmin.

Suomessa äitiysetuudet rahoitetaan työnantajilta ja työntekijöiltä kerättävillä sosiaaliturvamaksuilla sekä tarpeen mukaan valtion varoista. Työnantaja ei ole henkilökohtaisessa vastuussa palveluksessaan oleville naistyöntekijöille näiden äitiysvapaan tai raskaudesta tai synnytyksestä tai sen seurauksista aiheutuvan vapaan aiheuttamien rahallisten etuuksien suorista kustannuksista muiden kuin

työehtosopimuksessa sovitun palkan osalta. Suomen lainsäädäntö ei ole esteenä 8-kohdan hyväksymiselle.

Artiklan 7 johdosta voidaan todeta, ettei Suomen sosiaaliturvajärjestelmää voida pitää kehittymättömänä pelkästään sen vuoksi, että äitiyden perusteella maksettavien rahallisten etuuksien taso ei ylemmissä tuloluokissa täytä yleissopimuksen 6 artiklan 3- ja 4-kohtien vaatimusta.

Artiklan 8 1-kohdassa edellytetään, että työnantaja kielletään lailla irtisanomasta naista, joka on raskaana tai äitiysvapaalla tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvalla sairauslomalla syistä, jotka liittyvät raskauteen, lapsen syntymään tai sen seurauksiin tai imettämiseen. Mikäli irtisanominen perustuu muihin syihin, sitä ei ole kielletty. Jos työntekijä irtisanotaan, on työnantajan osoitettava, ettei se perustu edellä mainittuihin syihin. Irtisanomiskielto koskee myös tiettyä äitiysvapaan jälkeistä aikaa, jonka pituus määrätään kansallisesti.

Työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä kielletään työnantajaa irtisanomasta työntekijän työsopimusta raskauden tai perhevapaan käyttämisen perusteella. Jos työnantaja irtisanoo raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän, katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja näytä muuta perustetta. Työntekijän raskaus tai perhevapaalla olo ei työsopimuslain mukaan estä hänen irtisanomistaan muusta hänen henkilöstään johtuvasta syystä. Perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla on sallittu vain silloin, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

Vastaavanlaiset irtisanomisoikeuden rajoitukset ovat voimassa virkamieslain (750/1994) 25 §:n 5 momentissa säädettyjen irtisanomisperusteiden sekä kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetun lain osalta.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 7 § kieltää välillisen ja välittömän syrjinnän sukupuolen perusteella. Säännöksessä todetaan, että raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä eri asemaan asettaminen tarkoittaa syrjintää. Lain 8 § koskee syrjintää

työelämässä. Sen 2 momentin 6-kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja irtisanoo, purkaa tai muuten lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa työntekijän tämän sukupuolen perusteella. Säännös kattaa tilanteen, jolloin työnantaja irtisanoo palvelussuhteen äitiysvapaalla olleen työntekijän palattua työhön tämän raskauden tai lapsen syntymään liittyvän syyn perusteella.

Voimassa olevassa lainsäädännössämme ei ole erityistä säännöstä perhevapaan jälkeistä aikaa koskevasta irtisanomissuojasta. Työsuhteen päättämistä arvioidaan työsopimuslain työsuhteen päättämistä koskevien säännösten perusteella, jotka 7 luvun 1 §:n mukaan yleisesti edellyttävät, että työsuhteen päättämiseen on oltava asiallinen ja painava peruste. Luvun 2 § sisältää työsopimuslain tavoin esimerkkiluettelon perusteista, joita ei ainakaan voida pitää asiallisina tai painavina irtisanomisperusteina silloin, kun työntekijä irtisanotaan hänen henkilöstään johtuvilla syillä. Käytännössä nimenomaan äitiysvapaan jälkeistä aikaa koskevia erityissäännöksiä ei ole ollut Suomessa syytä pohtia, koska lainsäädäntömme turvaa työntekijälle pitkän poissaolo-oikeuden lapsen syntymän johdosta eikä työntekijän työsuhdetta saa päättää sen johdosta, että hän tätä oikeuttaan käyttää. Lisäksi työntekijän irtisanominen edellyttää kaikissa tilanteissa asiallisen ja painavan irtisanomisperusteen täyttymistä.

Esitetyillä perusteilla voidaan todeta, että Suomen lainsäädännön irtisanomissuojaa koskevat säännökset tosiasiallisesti täyttävät yleissopimuksen kyseisen kohdan vaatimukset.

Artiklan 2-kohdan mukaan naisella on oikeus palata äitiysvapaan jälkeen samaan tai vastaavaan työtehtävään saman suuruisella palkalla kuin ennen äitiysvapaata. Määräys menee pitemmälle kuin työsopimuslain 4 luvun 9 §, joka takaa työntekijälle oikeuden palata perhevapaiden päättyessä ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä tai jos tämä ei ole mahdollista, aikaisempaa vastaavaan työsopimuksen mukaiseen työhön. Ellei tämäkään ole mahdollista, työntekijälle on

tarjottava muuta työsopimuksen mukaista työtä. Jos työnantaja ei voi tarjota perhevapaalta palaavalle työntekijälle työsopimuksen mukaista muuta työtä, on hänen vielä ennen irtisanomista mahdollisuuksien mukaan tarjottava muuta työtä tai koulutusta lomautus- ja irtisanomissäännösten edellyttämällä tavalla.

Työsopimuslaissa ei kuitenkaan ole säännöstä, joka ehdottomasti turvaa oikeuden palata työhön samalla palkalla äitiysvapaan jälkeen. Mikäli työntekijälle ei perhevapaiden päätyttyä voida tarjota aikaisempia tehtäviä vaan muita tehtäviä, jotka ovat työsopimuksen mukaisia, hänen työsuhteensa ehdot määräytyvät uuden työn mukaan työsopimuksen tai työehtosopimuksen mukaisesti. Näin ollen yleissopimuksen 8 artiklan 2-kohta ei ole hyväksyttävissä ilman lainsäädännön muutosta.

Artiklan 9 1-kohta velvoittaa jäsenmaita varmistamaan, ettei työntekijää äitiyden perusteella syrjitä työssä eikä silloin kun hän hakee työtä.

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä on yleinen syrjintäkielto, jota sovelletaan myös työhönottotilanteissa. Mainitun lainkohdan 1 momentin mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Momentissa viitataan myös tasa-arvolakiin, jossa säädetään sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta. Yleistä syrjintäkieltoa täydentää 3 momentti, joka velvoittaa työnantajaa kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti, ellei poikkeaminen ole perusteltua ottaen huomioon työntekijöiden tehtävät ja asema.

Tasa-arvolain 7 §:n mukaan syrjintä raskauden perusteella on välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Lain 8 §:n 2 momentin 1-kohdan mukaan kiellettyä syrjintänä pidetään menettelyä, jossa työnantaja työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön raskauden, synnytyksen

tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella tai tällaisen syyn perusteella rajoittaa työntekijän palvelussuhteen kestoa tai sen jatkuvuutta. Suomen lainsäädäntö ei ole esteenä kyseisen kohdan hyväksymiselle.

Artiklan 2-kohta edellyttää, että syrjintäkieltoon liittyy kielto, jonka mukaan työnantaja ei saa vaatia raskaustestiä tai todistusta siitä naiselta, joka hakee työtä paitsi jos kansallinen lainsäädäntö tai määräykset sitä edellyttävät siinä tapauksessa, että kysymyksessä on työ, joka on a) kansallisen lainsäädännön tai määräysten mukaan kielletty raskaana olevilta tai imettäviltä naisilta tai jota he saavat tehdä rajoitetusti siihen sisältyvän terveydellisen vaaran takia tai b) työhön sisältyy tunnettu tai merkittävä terveydellinen vaara.

Työturvallisuuslainsäädäntö edellyttää työntekijän raskauden huomioon ottamista työolosuhteista johtuvien vaaratekijöiden arvioinnissa. Työnantajan veloitteiden täyttäminen saattaa edellyttää sitä, että työnantaja tietää työntekijän raskaudesta. Testien tekeminen voi osoittautua välttämättömäksi tilanteissa, jolloin työhön hakeutuva työntekijä joutuu työskentelemään olosuhteissa, jotka saattavat vaarantaa raskaana olevan tai imettävän naisen tai hänen lapsensa terveyden. Valtioneuvoston päätöksessä perimälle, sikiölle tai lisääntymiselle työssä aiheutuvan vaaran torjunnasta määrätään, että työnantajan on ilmoitettava työntekijälle sikiön kehitykselle tai raskaudelle aiheutuvasta vaarasta, jos työssä käytetään tai siinä esiintyy tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa tällaista vaaraa. Jotta työnantaja voisi ryhtyä asianomaisiin suojelutoimenpiteisiin, tulee työntekijän ilmoittaa raskaudentilastaan. Raskaustestin vaatiminen työhönottotilanteessa edellyttää työsuojelullista perustetta. Ellei tällaista perustetta ole, menettely on katsottu tasa-arvolain vastaiseksi.

Työntekijän raskaustestin tulos on terveydentilatieto, jonka käsittelystä ehdotetaan säädettäväksi yksityisyyden suojasta työelämässä annettavassa laissa. Suomen lainsäädännön kannalta kohdan hyväksymiselle ei ole estettä.

Artiklan 10 1-kohta velvoittaa jäsenvaltioita

takaamaan naiselle oikeuden yhteen tai useampaan päivittäiseen imetystaukoon tai päivittäiseen työajan lyhennykseen, jotta hän voisi imettää lastaan. Artiklan 2-kohdan mukaan aika, jolloin imetystauot tai päivittäinen työajan lyhennys on sallittu, imetystaukojen määrä ja kesto sekä tapa, jolla työaikaa lyhennetään määräytyvät kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaan. Imetystauot ja työajan lyhennys lasketaan työajaksi ja niistä maksetaan sen mukaan.

Suomen lainsäädännössä ei ole säännöksiä imetystauoista. Suomessa äitiys- ja vanhempainrahakaudet ja niiden perusteella määräytyvät vapaat ovat niin pitkiä, ettei ole ollut lainsäädännöllistä tarvetta säätää äskettäin synnyttäneen äidin oikeudesta imetystaukoihin. Vanhempainvapaan päätyttyä työntekijä voi sopia työaikansa lyhentämisestä jäämällä osittaiselle hoitovapaalle. Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta palkkaan lyhennetyn työajan osalta.

Työaikalain (605/1996) 15 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajan lyhentämisestä ns. sosiaalisista syistä. Tällöin työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Säännös ei kuitenkaan takaa työntekijälle ehdotonta oikeutta työajan lyhentämiseen.

Yleissopimuksen määräys taukojen tai työajan lyhennyksen lukemisesta palkalliseksi ja työaikaan kuuluvaksi ei ole yhdenmukainen Suomen työaikalainsäädännön kanssa. Työaikalain 4 §:n mukaan työaikaan luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Päivittäisiä tai sopimukseen perustuvia lepoaikoja ei lueta työaikaan, jos työntekijä niiden aikana esteettömästi saa poistua työpaikaltaan. Imetystaukojen ja työajan lyhentämisen laskeminen palkalliseksi työajaksi edellyttäisi työajan käsitteen uudelleenarviointia ja työaikalain muutosta. Voimassa oleva lainsäädäntöemme ei täytä tältä osin yleissopimuksen vaatimusta.

2.2. Suositus

Suomen lainsäädäntö kattaa suurelta osin suosituksessa esitetyt tavoitteet. Poikkeuksena on kuitenkin suosituksen 2-kohdassa mainittu rahaetuuskien korottaminen täyden ansiotulon tai etuuksia laskettaessa huomioon otettavan tulon osan tasolle.

Edellä esitetyn mukaisesti Suomen lainsäädäntö ei kaikilta osin vastaa äitiyssuojelun uudistamista koskevan yleissopimuksen vaatimuksia. Se täyttää yleissopimuksen määräykset terveyden suojelun, äitiysvapaan pituuden, sairausloman, työsuhdeturvan, todistustaakan ja syrjinnän osalta. Yleissopimuksen määräykset, jotka koskevat äitiysvapaan pakollista pituutta, äitiyden perusteella maksettavan rahallisen etuuden tason määräytymistä, äitiysvapaan jälkeistä oikeutta palata samaan tai vastaavaan työhön entisen suuruisella palkalla ja imetystaukoja tai päivittäisen työajan lyhentämistä imettämistä varten ja niiden palkallisuutta edellyttävät kuitenkin voimassa olevan lainsäädännön tarkistamista, jotta se täyttäisi yleissopimuksen vaatimukset.

3. Yleissopimuksen suhde eräisiin kansainvälisiin sopimuksiin

Yleissopimus nro 183 liittyy useisiin kansainvälisiin, ihmisoikeuksia koskeviin sopimuksiin, jotka on otettu huomioon sopimusta laadittaessa.

Vuodelta 1948 olevassa YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa luetellaan keskeiset taloudelliset, sosiaaliset ja sivistykselliset sekä kansalaisoikeudet ja poliittiset oikeudet. Ihmisoikeusjulistus ja kansainväliset ihmisoikeussopimukset velvoittavat hallituksia kunnioittamaan ja turvaamaan alueellaan olevien yksilöiden ihmisoikeudet. Keskeisiin ihmisoikeussopimuksiin kuuluu Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus, joka tuli Suomessa voimaan 1986 (SopS 67-68/1986). Sopimuksen tavoitteena on naisten ihmisoikeuksien yhtäläisen toteutumisen edistäminen. YK:n lapsen oikeuksia koskeva yleissopimus velvoittaa valtioita takaamaan

lapsen kehittymisedellytykset täysimääräisesti. Yleissopimus tuli voimaan Suomessa 1991 (SopS 59-60/1991). Vuonna 1995 hyväksytyn Pekingin julistuksen ja toimintaohjelman tavoitteena on naisten perusoikeuksien ja perusvapauksien edistäminen kaikkialla maailmassa poliittisesta, taloudellisesta ja kulttuurisesta järjestelmästä riippumatta. Toimintaohjelman pohjalta valmisteltiin Suomen hallituksen ensimmäinen tasa-arvo-ohjelma, jonka loppuraportti valmistui vuonna 1999. Toimintaohjelma velvoittaa hallituksia jatkossakin toimenpiteisiin, joilla edistetään naisten monimuotoisten oikeuksien toteutumista kansallisella tasolla.

Yleissopimuksen laadinnassa huomioitiin myös seuraavat kansainväliset ILO:n kansainväliset työelämää koskevat julistukset, yleissopimukset ja suositukset.

ILO:n naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskevassa julistuksessa (1975) vaaditaan sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän lopettamista ja naistyöntekijöiden työolosuhteiden parantamista. Julistukseen perustuva päätöslauselma ja toimintaohjelma korostavat kansainvälisten, kansallisten ja alueellisten toimenpiteiden merkitystä naisten oikeuksien edistämässä. ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia (1998) koskevan julistuksen tarkoituksena on ILO:n ydinsopimuksissa ilmaistujen periaatteiden merkityksen korostaminen ja työelämän perusoikeuksien edistäminen riippumatta siitä, ovatko jäsenvaltiot ratifioineet kyseisiä ydinsopimuksia. Julistukseen liittyvän seurantamenettelyn tarkoituksena on kannustaa jäsenvaltioita perusperiaatteiden ja -oikeuksien edistämässä.

ILO:n yleissopimus nro 100 koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa. Se velvoittaa jäsenvaltioita edistämään saman palkan periaatteen soveltamista kaikkiin työntekijöihin kansallisella lainsäädännöllä, lainsäädännössä määrättyllä tai tunnustetulla palkanmäärämisjärjestelmällä, työehtosopimuksilla tai näiden menetelmien yhdistelmillä. Suomi ratifioi yleissopimuksen vuonna 1963 (SopS 9/1963). Yleissopimusta

täydentävässä suosituksessa nro 90 käsitellään menettelytapoja saman palkan periaatteen soveltamisessa. ILO:n yleissopimus nro 111 koskee työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää. Se velvoittaa jäsenvaltioita kehittämään ja noudattamaan sellaista kansallista politiikkaa, jonka tarkoituksena on maan olosuhteisiin ja käytäntöön sopivin keinoin edistää yhtäläisten mahdollisuuksien suomista ja yhdenvertaista kohtelua työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä pitäen silmällä sitä, että kaikki syrjintä tässä suhteessa lopetetaan. Suomi ratifioi kyseisen yleissopimuksen vuonna 1970 (SopS 63/1970). Yleissopimusta täydentävän suosituksen nro 111 mukaan jokaisella henkilöllä tulee olla samat mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu ammatinvalinnan ohjauksessa ja työnvälitystoiminnassa, valitsemansa ammattikasvatuksen ja työn saamisessa henkilökohtaisen soveltuvuutensa edellyttämällä tavalla. ILO:n yleissopimus nro 156 koskee perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua. Yleissopimuksessa edellytetään, että jäsenvaltiot kansallisessa politiikassaan pyrkivät siihen, että perhehuoltovelvollisuuksia omaavilla henkilöillä on oikeus käydä työssä siten, etteivät he joudu syrjittyyn asemaan eikä heidän työvelvollisuutensa ja perhehuoltovelvollisuutensa joudu ristiriitaan keskenään. Suomi ratifioi yleissopimuksen vuonna 1983 (SopS 72/1983). Yleissopimusta täydentävän suosituksen nro 165 mukaan jäsenvaltioiden tulee ryhtyä toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, että työehdot ovat sellaiset, että ne antavat perhehuoltovelvollisille mahdollisuuden sovittaa yhteen työ- ja perhehuoltovelvollisuudet. Edellä mainittujen yleissopimusten velvoitteet eivät ole ristiriidassa äitiyssuojelua koskevan yleissopimuksen nro 183 kanssa.

4. Yleissopimuksen suhde yhteisö-lainsäädäntöön

Euroopan unionin neuvosto on antanut direktiivin 92/85/ETY toimenpiteistä raskaana olevien naisten ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä niin sanotun äitiyssuojeludirektiivin. Sen tarkoituksena on edistää raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä. Direktiivi pyrkii suojaamaan työntekijää muun ohessa imetykseen kohdistuvilta vaaroilta ja vaikutuksilta. Direktiivissä on määräyksiä äitiysvapaasta, irtisanomiskiellosta sekä eräistä työhön liittyvistä oikeuksista. Suomen lainsäädäntö vastaa direktiivin vaatimuksia.

Euroopan unionin neuvoston antama ns. vanhempainlomadirektiivi 96/34/EY vanhempainlomaa sisältävästä puiteyleissopimuksesta sisältää tavoitteen työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämistä säätämällä vanhempainlomaa koskevista vähimmäisvaatimuksista. Direktiivi sisältää säännöksiä velvollisuudesta tarjota työtä vanhempainvapaan jälkeen. Siinä ei kuitenkaan säädetä oikeudesta palata työhön samoin palkkaeduin kuin ennen äitiysvapaan alkamista yleissopimuksen artiklan 8 2-kohdassa edellytetyllä tavalla. Direktiivin mukaan työntekijällä on vanhempainloman päättyessä oikeus palata takaisin omaan työhönsä tai jos tämä on mahdotonta, hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa mukaiseen vastaavaan tai samankaltaiseen työhön. Suomi on toteuttanut työlainsäädäntönsä direktiivin edellyttämällä tavalla.

Yhteisöläinsäädännössä ei ole imetystaukoja koskevia säännöksiä. Neuvoston direktiivi työpaikoille asetettavista turvallisuus- ja terveysvaatimuksista 89/654/ETY edellyttää kuitenkin työolosuhteiden järjestämistä niin,

että raskaana olevat naiset ja imettävät äidit voivat päästä lepäämään makuuasentoon tarkoituksenmukaisiin olosuhteisiin. Määräys on pantu täytäntöön raskaana olevien naisten lepomahdollisuuksien osalta työturvallisuuslain 10 §:n 3 momentilla.

5. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymien yleissopimusten ja suositusten eduskuntakäsittely

Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 19 artikla edellyttää kunkin jäsenvaltion saattavan yleiskokouksen hyväksymät yleissopimukset määräajassa yleiskokouksen istunnon päättymisestä toimivaltaisen valtioelimen käsiteltäväksi lainsäädäntö- tai muita toimia varten. Tämän vuoksi yleissopimus tulee saattaa eduskunnan käsiteltäväksi.

Edellä olevan perusteella ja perustuslain 94 §:n mukaisesti esitetään, että

eduskunta ei tässä vaiheessa hyväksyisi Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 15 päivänä kesäkuuta 2000 hyväksyttyä kansainvälisen työjärjestön yleissopimusta nro 183, joka koskee äitiyssuojelusopimuksen (muutettu, 1952) uudistamista koskevaa yleissopimusta, ja

että Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 15 päivänä kesäkuuta 2000 hyväksytty Kansainvälisen työjärjestön suositus nro 191, joka koskee äitiyssuojelusuosituksen (1952) uudistamista koskevaa suositusta, otettaisiin huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä sikäli kuin se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista.

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Filatov*

(Käännös)

YLEISSOPIMUS NRO 183
ÄITIYSSUOJELUSOPIMUKSEN
(MUUTETTU, 1952) UUDISTAMISTA
KOSKEVA YLEISSOPIMUS

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi, jonka Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto on kutsunut koolle Geneveen ja joka on aloittanut 88. istuntonsa 30 toukokuuta 2000, toteaa tarpeen uudistaa äitiyssuojelua koskevaa yleissopimusta (muutettu, 1952) ja äitiyssuojelua koskevaa suositusta (1952), kaikkien työvoimaan kuuluvien naisten tasa-arvon ja äitien ja lasten terveyden ja turvallisuuden edelleen edistämiseksi sekä jäsenvaltioiden taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen monimuotoisuuden, yritysten monimuotoisuuden ja äitiyssuojelua koskevan kansallisen lainsäädännön ja käytännön kehittymisen tunnustamiseksi, ottaa huomioon Ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen (1948), Yhdistyneiden kansakuntien kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (1979), Yhdistyneiden kansakuntien lasten oikeuksien yleissopimuksen (1989), Pekingin julistuksen ja toimintaohjelman (1995), Kansainvälisen työjärjestön naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskevan julistuksen (1975), Kansainvälisen työjärjestön työelämän peruseriaatteita ja -oikeuksia koskevan julistuksen ja sen seurannan (1998) määräykset sekä kansainväliset työelämää koskevat yleissopimukset ja suositukset, joiden tarkoituksena on taata mies- ja naistyöntekijöille samat mahdollisuudet ja tasa-arvoinen kohtelu työelämässä, ennen

CONVENTION NO 183
CONCERNING THE REVISION OF
THE MATERNITY PROTECTION
(REVISED), 1952

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and

kaikkea perheenhuoltovelvollisuuksia omaavia työntekijöitä koskevan yleissopimuksen (1981), ottaa huomioon naistyöntekijöiden olosuhteet ja raskauden vaatiman suojelun tarpeen, joista hallitus ja yhteiskunta yhdessä kantavat vastuun,

päätää hyväksyä eräitä äitiyssuojelua koskevan yleissopimuksen (muutettu, 1952) sekä äitiyssuojelua koskevan suosituksen (1952) uudistamista koskevia ehdotuksia, mikä on istunnon esityslistalla neljäntenä asiakohtana,

päätää, että nämä ehdotukset tulee laatia kansainvälisen yleissopimuksen muotoon, sekä

hyväksyy tänä viidentenätoista päivänä kesäkuuta vuonna kaksituhatta seuraavan yleissopimuksen, josta voidaan käyttää nimitystä Äitiyssuojelua koskeva yleissopimus, 2000.

SOVELTAMISALA

1 artikla

Tässä yleissopimuksessa sanalla ”nainen” tarkoitetaan kaikkia naispuolisia henkilöitä ilman minkäänlaista erottelua ja sanalla ”lapsi” tarkoitetaan kaikkia lapsia ilman minkäänlaista erottelua.

2 artikla

1. Tämä yleissopimus koskee kaikkia työssäkäyviä naisia, mukaan lukien ne naiset, jotka ovat epätyypillisissä työsuhteissa riippuvuussuhteessa työnantajaan ja tekevät epäitsenäistä työtä.

2. Kukin yleissopimuksen ratifioiva jäsenvaltio voi kuitenkin, kuultuaan tämän yleissopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvien työntekijöiden kannalta edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, kokonaan tai osaksi sulkea yleissopimuksen ulkopuolelle rajoitettuja työntekijäryhmiä, mikäli yleissopimuksen soveltaminen niihin aiheuttaisi merkittäviä erityisongelmia.

3. Kunkin jäsenvaltion, joka käyttää edellisessä kohdassa myönnettyä

Taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, which is the fourth item on the agenda of the session, and

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

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

SCOPE

Article 1

For the purposes of this Convention, the term “woman” applies to any female person without discrimination whatsoever and the term “child” applies to any child without discrimination whatsoever.

Article 2

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.

2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article

mahdollisuutta, on ensimmäisessä yleissopimuksen soveltamista koskevassa Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaisessa raportissaan lueteltava ne työntekijäryhmät, jotka on siten suljettu sopimuksen ulkopuolelle, sekä poissulkemisen perusteet. Myöhemmin annettavissa raporteissaan jäsenvaltion on esiteltävä toimet, joilla näiden ryhmien saamista yleissopimuksen määräysten piiriin on edistetty.

TERVEYDEN SUOJELU

3 artikla

Kunkin jäsenvaltion on, edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuultuaan, ryhdyttävä asianmukaisiin toimiin varmistukseksi, ettei raskaana olevia tai imettäviä naisia velvoiteta tekemään työtä, jonka toimivaltainen viranomainen on todennut olevan vahingollista äidin tai lapsen terveydelle, tai jonka selvityksen perusteella on arvioitu aiheuttavan merkittävän riskin äidin tai hänen lapsensa terveydelle.

ÄITIYSVAPAA

4 artikla

1. Tämän yleissopimuksen piiriin kuuluvalla naisella, joka esittää kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisen lääkärinlausunnon tai muun asianmukaisen todistuksen, jossa todetaan lapsen arvioitu syntymäaika, on oikeus vähintään 14 viikon pituiseen äitiysvapaaseen.
2. Kunkin jäsenvaltion on ilmoitettava edellä tarkoitetun vapaan pituus tämän yleissopimuksen ratifiointiin liitettävässä selityksessä.
3. Jäsenvaltiot voivat myöhemmin toimittaa Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle täydentävän selityksen, jossa ilmoitetaan äitiysvapaan keston pidentämisestä.
4. Äidin ja lapsen terveyden suojelemiseksi äitiysvapaaseen tulee sisältyä kuuden viikon pituinen pakollinen vapaa lapsen syntymän

22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

HEALTH PROTECTION

Article 3

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother of the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

MATERNITY LEAVE

Article 4

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.
2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.
3. Each Member may subsequently with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.
4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six week's compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level

jälkeen, mikäli hallitus ja edustavat työnantaja- ja työntekijäjärjestöt eivät muuta sovi kansallisella tasolla.

5. Äitiysvapaan syntymää edeltävää osaa on pidennettävä lapsen lasketun syntymäajankohdan ja syntymän välisellä ajanjaksolla ilman, että syntymän jälkeistä pakollista vapaata lyhennetään.

VAPAA SAIRAUS- TAI KOMPLIKAATIOTAPAUKSISSA

5 artikla

Lääkärinlausuntoa vastaan on naiselle myönnettävä vapaata ennen äitiysvapaata tai sen jälkeen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvan sairauden, komplikaatioiden tai komplikaatorisikin perusteella. Tällaisen vapaan luonteen ja enimmäiskeston voi määrittää kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

ETUUDET

6 artikla

1. Naisille, jotka ovat poissa työstään 4 tai 5 artiklassa mainitulla vapaalla, on myönnettävä rahallisia etuuksia kansallisen lainsäädännön ja määräysten mukaisesti tai muulla kansallisen käytännön mukaisella tavalla.

2. Rahaetuuksien tulee taata naiselle mahdollisuus elää lapsensa kanssa asianmukaisen terveellisissä oloissa ja ylläpitää asianmukaista elintasoa.

3. Mikäli 4 artiklassa tarkoitetun vapaan osalta maksettavat rahaetudet kansallisen lainsäädännön tai käytännön nojalla perustuvat aiempiin ansioihin, etuuksien määrä ei saa olla pienempi kuin kaksi kolmasosaa naisen aiemmista ansioista tai siitä ansiotulojen osasta, joka otetaan huomioon etuuksia laskettaessa.

by the government and the representative organizations of employers and workers.

5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS

Article 5

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

BENEFITS

Article 6

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the

4. Mikäli 4 artiklassa tarkoitettujen vapaan osalta maksettavat rahaetuudet kansallisen lainsäädännön tai käytännön nojalla lasketaan jollakin toisella tavalla, etuuksien määrän tulee olla verrattavissa edellisen kohdan määräysten soveltamisesta keskimäärin johtuvien etuuksien määrään.

5. Kunkin jäsenvaltion on varmistettava, että rahaetuuksien saamisen ehdot ovat sellaiset, että laaja enemmistö tämän yleissopimuksen piirissä olevista naisista voi täyttää ne.

6. Mikäli nainen ei kansallisen lainsäädännön ja määräysten mukaisesti tai muuten kansallisen käytännön mukaisesti täytä rahaetuuksien saamisen ehtoja, hänelle on taattava riittävät etuudet sosiaaliturvavaroista kyseeseen tulevien tukien edellyttämän tarveharkinnan mukaan.

7. Naiselle ja hänen lapselleen on annettava kansallisen lainsäädännön ja määräysten tai muun kansallisen käytännön mukaiset terveydenhoitoetuudet. Näihin etuuksiin tulee sisältyä syntymää edeltävä, synnytyksen aikainen ja syntymän jälkeinen hoito sekä tarvittaessa sairaalahoito.

8. Naisten työmarkkina-aseman suojaamiseksi 4 ja 5 artikloissa tarkoitettujen vapaan osalta maksettavat etuudet tulee maksaa pakollisen sosiaalivakuutuksen varoista tai julkisista varoista tai muulla kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisella tavalla. Työnantaja ei ole henkilökohtaisesti vastuussa palveluksessaan olevalle naiselle maksettavien rahaetuuksien suorista kustannuksista, ellei hän siihen nimenomaisesti suostu, paitsi jos:

(a) jäsenvaltion kansallinen lainsäädäntö tai käytäntö on niin edellyttänyt ennen kuin Kansainvälinen työkonferenssi hyväksyi tämän yleissopimuksen; tai

(b) hallitus ja edustavat työnantaja- ja työntekijäjärjestöt niin myöhemmin sopivat kansallisella tasolla.

7 artikla

1. Jäsenvaltion, jonka talous ja sosiaaliturvajärjestelmä eivät ole riittävän

cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

(a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or

(b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

Article 7

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash

kehittyneet, katsotaan täyttävän 6 artiklan 3 ja 4 kohtien vaatimukset, mikäli maksettavat rahaetuudet ovat vähintään samantasoiset kuin kansallisen lainsäädännön ja määräysten mukaan maksettava sairausetus tai väliaikainen työkyvyttömyysetuus.

2. Jäsenvaltion, joka käyttää edellä devassa kohdassa myönnettyä mahdollisuutta, on ensimmäisessä yleissopimuksen soveltamista koskevassa Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaisessa raportissaan ilmoitettava tämän mahdollisuuden käytön syyt sekä myönnettävien rahaetuuksien taso. Myöhemmin annettavissa raporteissaan jäsenvaltion on esiteltävä toimet, joilla näiden etuuksien tason korottamista on pyritty edistämään.

TYÖSUHDETURVA JA SYRJINNÄN KIELTO

8 artikla

1. Työnantajan suorittama irtisanominen, joka tapahtuu naisen raskauden tai hänen 4 tai 5 artiklassa tarkoitetun vapaansa aikana tai irtisanominen, joka tapahtuu kansallisessa lainsäädännössä tai määräyksissä määriteltynä aikana hänen työhönpaluunsa jälkeen on säädettävä lainvastaiseksi paitsi jos se perustuu syihin, jotka eivät liity raskauteen tai lapsen syntymään ja sen seurauksiin tai imettämiseen. Työnantajalla on todistustaakka siitä, että irtisanomisen syyt eivät liity raskauteen tai lapsen syntymään ja sen seurauksiin tai imettämiseen.

2. Naiselle taataan oikeus palata äitiysvapaansa jälkeen samaan tai vastaavaan asemaan ja saada samantasoinen palkka.

9 artikla

1. Kunkin jäsenvaltion on soveltuvin toimin varmistettava, ettei äitiydestä aiheudu syrjintää työelämässä, mukaan lukien työhönpääsyn - 2 artiklan 1 kohdasta

benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.

2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefore and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

Article 9

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including – notwithstanding Article 2, paragraph 1 – access to employment.

2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a

riippumatta.

2. Edellisessä kohdassa tarkoitettuihin toimiin tulee sisältyä kieltä, jonka mukaan työtä hakevalta naiselta ei saa vaatia raskaustestiä tai todistusta tällaisesta testistä, paitsi kansallisen lainsäädännön tai määräysten niin vaatiessa, kun kyseessä on työ:

- (a) jota raskaana olevat tai imettävät naiset eivät kansallisen lainsäädännön tai määräysten mukaan saa tehdä lainkaan tai jota he saavat tehdä vain rajoitetusti, tai
(b) johon sisältyy tunnettu tai merkittävä naisen ja lapsen terveyden vaarantava riski.

IMETTÄVÄT ÄIDIT

10 artikla

1. Naiselle on annettava oikeus yhteen tai useampaan päivittäiseen taukoon tai päivittäisen työajan lyhennykseen, jotta hän voi imettää lastaan.
2. Aika, jona imetystauot tai päivittäisen työajan lyhennys ovat sallittuja, imetystaukojen määrä ja kesto sekä tapa, jolla päivittäistä työaikaa lyhennetään, määräytyvät kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaan. Imetystauot tai päivittäisen työajan lyhennys on laskettava työajaksi ja korvattava sen mukaisesti.

AJOITTAINEN SELVITYS

11 artikla

Kunkin jäsenvaltion on ajoittain selvitettävä yhdessä edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, onko tarpeen pidentää 4 artiklassa tarkoitettua vapaata tai korottaa 6 artiklassa tarkoitettujen rahaetuksien määrää tai tasoa.

certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:

(a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or

(b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

BREASTFEEDING MOTHERS

Article 10

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

PERIODIC REVIEW

Article 11

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

IMPLEMENTATION

Article 12

TOIMEENPANO

12 artikla

Tämä yleissopimus on toimeenpantava laeilla tai määräyksillä, paitsi silloin kun se saa voiman muulla tavoin, esimerkiksi työ- tai virkaehtosopimusten, välitystuomioiden tai tuomioistuinten päätösten perusteella taikka jollakin muulla kansallisen käytännön mukaisella tavalla.

LOPPUMÄÄRÄYKSET

13 artikla

Tällä yleissopimuksella uudistetaan äitiyssuojelua koskeva yleissopimus (muutettu), 1952.

14 artikla

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

15 artikla

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

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

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

16 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi irtisanoa sen kymmenen

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

FINAL PROVISIONS

Article 13

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

Article 14

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

Article 15

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

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 16

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

vuoden kuluttua siitä päivästä, jona yleissopimus on alunperin tullut voimaan, lähettämällä ilmoituksen irtisanomisesta Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröintiä varten. Kyseinen irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua rekisteröimispäivämäärästä.

2. Kukin tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä kohdassa mainitun kymmenen vuoden määräajan päättymisestä käytä tämän artiklan mukaista irtisanomisoikeuttaan, on sidottu noudattamaan yleissopimusta seuraavan kymmenvuotiskauden ajan ja saa sen jälkeen irtisanoa tämän yleissopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä tässä artiklassa määrättyin ehdoin.

17 artikla

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

2. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen ratifioinnin rekisteröinnistä pääjohtajan on kiinnitettävä järjestön jäsenvaltioiden huomio yleissopimuksen voimaantulopäivämäärään.

18 artikla

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

19 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo

year after the date on which it is registered.

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

Article 17

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 acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

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

Article 18

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

Article 19

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

tarpeelliseksi, esiteltävä yleiskonferenssille tämän yleissopimuksen soveltamista koskeva selostus sekä tutkittava, onko tarpeen ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys yleissopimuksen uudistamisesta osittain tai kokonaan.

20 artikla

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

(a) jäsenvaltion ratifioidessa uuden korvaavan yleissopimuksen aiheutuu tästä välittömästi ipso jure tämän yleissopimuksen irtisanoutuminen 16 artiklan määräyksistä huolimatta, jos ja kun uusi korvaava yleissopimus on tullut voimaan,

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

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

21 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskankieliset tekstit ovat yhtä todistusvoimaiset.

Article 20

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

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

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

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

Article 21

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

(Käännös)

SUOSITUS NRO 191**ÄITIYSSUOJELUSUOSITUKSEN
(1952) UUDISTAMISTA KOSKEVA
SUOSITUS**

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi, jonka Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto on kutsunut koolle Geneveen ja joka on aloittanut 88. istuntonsa 30 toukokuuta 2000, päättää hyväksyä eräitä äitiyden suojelua koskevia ehdotuksia, mikä on istunnon esityslistalla neljäntenä asiakohtana,

päättää, että nämä ehdotukset tulee laatia äitiyssuojelua koskevaa yleissopimusta, 2000 (jäljempänä ”yleissopimus”), täydentävän suosituksen muotoon, sekä

hyväksyy tänä viidentenätoista päivänä kesäkuuta vuonna kaksituhatta seuraavan suosituksen, josta voidaan käyttää nimitystä Äitiyssuojelua koskeva suositus, 2000.

ÄITIYSVAPAA

1. (1) Jäsenvaltioiden tulisi pyrkiä pidentämään yleissopimuksen 4 artiklassa tarkoitettua äitiysvapaata vähintään 18 viikon pituiseksi.
- (2) Äitiysvapaata tulisi voida pidentää mikäli kerralla syntyy useampia kuin yksi lapsi.
- (3) Naiselle tulisi mahdollisuuksien mukaan taata oikeus vapaasti valita aika, jolloin hän pitää äitiysvapaansa vapaaehtoisen osuuden synnytystä ennen tai sen jälkeen.

REKOMMENDATION NO 191**CONCERNING THE REVISION OF
THE MATERNITY PROTECTION
RECOMMENDATION, 1952**

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met its 88th Session on 30 May 2000, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to maternity protection, which is the fourth item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Maternity Protection Convention, 2000 (hereinafter referred to as “the Convention”), adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Recommendation, which may be cited as the Maternity Protection Recommendation, 2000.

MATERNITY LEAVE

1. (1) Members should endeavour to extend the period of maternity leave referred to in Article 4 of the Convention to at least 18 weeks.
- (2) Provision should be made for an extension of the maternity leave in the event of multiple births.
- (3) To the extent possible, measures should be taken to ensure that the woman is entitled to choose freely the time at which she takes any non-compulsory portion of her maternity leave before or after childbirth.

ETUUDET

2. Rahaetuudet, joihin nainen on oikeutettu yleissopimuksen 4 ja 5 artikloissa tarkoitetun vapaan aikana, olisi, sen jälkeen kun asiassa on kuultu edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, mahdollisuuksien mukaan korotettava niin, että ne vastaavat etuudensaajan vapaata edeltävää täyttä ansiotulota tai sitä osaa tästä tulosta, joka otetaan huomioon etuuksia laskettaessa.

3. Yleissopimuksen 6 artiklan 7 kohdassa mainittujen terveydenhoitoetuuksien olisi mahdollisuuksien mukaan katettava:

(a) yleislääkärin tai erikoislääkärin vastaanotolla, kotona, sairaalassa tai muussa terveydenhuoltolaitoksessa antama hoito;

(b) pätevän kättilön tai muun äitiyspalvelun kotona, sairaalassa tai muussa terveydenhuoltolaitoksessa antama äitiyshoito;

(c) ylläpito sairaalassa tai muussa terveydenhuoltolaitoksessa;

(d) kaikki tarvittavat lääkkeet ja lääketieteelliset tarvikkeet, tutkimukset ja kokeet, jotka lääkäri tai muu pätevä henkilö on määrännyt sekä

(e) hammashoito ja kirurgien hoito.

ETUUKSIEN RAHOITUS

4. Kaikki äitiysetuuksia sisältävien pakollisten sosiaalivakuutusten vakuutusmaksut ja kaikki maksettuihin palkkoihin perustuvat ja näitä etuuksia varten kannettavat verot tulisi maksaa työntajan palveluksessa olevien miesten ja naisten kokonaisluvun mukaan ilman sukupuoleen perustuvaa erottelua riippumatta siitä, maksaako työnantaja maksut yksin vai yhdessä työntekijöiden kanssa.

TYÖSUHDETURVA JA SYRJINNÄN KIELTO

5. Naisella tulisi olla oikeus palata

BENEFITS

2. Where practicable, and after consultation with the representative organizations of employers and workers, the cash benefits to which a woman is entitled during leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be raised to the full amount of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

3. To the extent possible, the medical benefits provided for in Article 6, paragraph 7, of the convention should include:

(a) care given in a doctor's office, at home or in a hospital or other medical establishment by a general practitioner or a specialist;

(b) maternity care given by a qualified midwife or by another maternity service at home or in a hospital or other medical establishment;

(c) maintenance in a hospital or other medical establishment;

(d) any necessary pharmaceutical and medical supplies, examinations and tests prescribed by a medical practitioner or other qualified person; and

(e) dental and surgical care.

FINANCING OF BENEFITS

4. Any contribution due under compulsory social insurance providing maternity benefits and any tax based upon payrolls which is raised for the purpose of providing such benefits, whether paid by both the employer and the employees or by the employer, should be paid in respect of the total number of men and women employed, without distinction of sex.

EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

5. A woman should be entitled to return to her former position or an equivalent

yleissopimuksen 5 artiklassa tarkoitettua vapaansa jälkeen samaan tai vastaavaan ja samapalkkaiseen asemaan. Yleissopimuksen 4 ja 5 artikloissa tarkoitettu vapaa tulisi laskea palvelusajaksi naisten oikeuksia määritettäessä.

TERVEYDEN SUOJELU

6. (1) Jäsenvaltioiden tulisi ryhtyä toimiin varmistukseksi sen, että kaikki raskaana olevan tai imettävän naisen ja hänen lapsensa turvallisuuden ja terveyden mahdollisesti vaarantavat työpaikkariskit selvitetään. Selvityksen tulosten tulisi olla asianomaisen naisen saatavilla.

(2) Yleissopimuksen 3 artiklassa tarkoitetuissa tapauksissa tai jos työpaikalla havaitaan edellä alakohdassa (1) tarkoitettu merkittävä riski, tulisi ryhtyä toimiin, jotta naiselle voidaan asianmukaisen lääkärinlausunnon perusteella tarjota vaihtoehto:

- (a) poistamalla riski;
 - (b) muuttamalla naisen työoloja;
 - (c) siirtämällä nainen toiseen tehtävään palkkaa laskematta, jos työolojen muuttaminen ei käy päinsä; tai
 - (d) myöntämällä palkallista vapaata kansallisen lainsäädännön, määräysten tai käytännön mukaisesti siinä tapauksessa, ettei toiseen tehtävään siirtäminen käy päinsä.
- (3) Alakohdassa (2) tarkoitettuihin toimiin olisi ryhdyttävä erityisesti jos
- (a) kyseessä on raskas työ, johon sisältyy taakkojen käsin nostamista, kantamista, työntämistä tai vetämistä;
 - (b) työssä altistuu sellaisille biologisille, kemiallisille tai fysikaalisille tekijöille, jotka voivat vaarantaa lisääntymisterveyden;
 - (c) työ vaatii erityistä tasapainoa;
 - (d) työ on fyysisesti raskasta koska se edellyttää pitkäaikaista istumista tai seisomista taikka altistumista erittäin

position paid at the same rate at the end of her leave referred to in Article 5 of the Convention. The period of leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be considered as a period of service for the determination of her rights.

HEALT PROTECTION

6. (1) Members should take measures to ensure assessment of any workplace risks related to the safety and health of the pregnant or nursing woman and her child. The results of the assessment should be made available to the woman concerned.

(2) In any of the situations referred to in Article 3 of the Convention or where a significant risk has been identified under subparagraph (1) above, measures should be taken to provide, on the basis of medical certificate as appropriate, an alternative to such work in the form of:

- (a) elimination of risk;
- (b) an adaptation of her conditions of work;
- (c) a transfer to another post, without loss of pay, when such an adaptation is not feasible; or
- (d) paid leave, in accordance with national laws, regulations or practise, when such a transfer is not feasible.

(3) Measures referred to in subparagraph (2) should in particular be taken in respect of:

- (a) arduous work involving the manual lifting, carrying, pushing or pulling of loads;
- (b) work involving exposure to biological, chemical or physical agents which represent a reproductive health hazard;
- (c) work requiring special equilibrium;
- (d) work involving physical strain due to prolonged periods of sitting or standing, to extreme temperatures, or to vibration.

(4) A pregnant or nursing woman should not be obliged to do night work if a medical certificate declares such work to be incompatible with her pregnancy or nursing.

alhaisille tai korkeille lämpötiloille tai tärinälle.

(4) Raskaana olevaa tai imettävää naista ei tulisi vaatia tekemään yötyötä, jos se ei lääkärinlausunnon mukaan hänelle sovellu raskauden tai imetyksen aikana.

(5) Naisella tulisi olla oikeus palata työhönsä tai vastaavaan työhön heti kun se on hänelle turvallista

(6) Naisella tulisi olla oikeus työnantajalleen ilmoitettuaan tarvittaessa poistua työpaikaltaan raskauteen liittyviä lääketieteellisiä tutkimuksia varten.

IMETTÄVÄT ÄIDIT

7. Imetystaukojen tiheys ja kesto olisi sovitettava erityistarpeiden mukaan äidin esittäessä asiaa koskevan lääkärinlausunnon tai muun asianmukaisen kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisen todistuksen.

8. Naisen olisi voitava mahdollisuuksien mukaan yhdistää imetystaukoihin tarkoitettu aika päivittäisen työajan lyhentämiseksi joko alku- tai loppupäästä sopimalla asiasta työnantajansa kanssa.

9. Naiselle olisi mahdollisuuksien mukaan tarjottava riittävän hygieeniset imetystilat joko työpaikalla tai sen läheisyydessä.

MUUT PERHEVAPAAT

10. (1) Siinä tapauksessa, että äiti kuolee ennen syntymän jälkeisen vapaan päättymistä, lapsen työssäkäyvällä isällä tulisi olla oikeus vapaaseen, jonka kesto vastaa käyttämättä jäänyttä syntymän jälkeistä äitiysvapaata.

(2) Mikäli äiti sairastuu tai joutuu sairaalaan synnytyksen jälkeen mutta ennen äitiysvapaan päättymistä eikä voi huolehtia lapsestaan, lapsen työssäkäyvällä isällä tulisi olla kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti oikeus vapaaseen, jonka kesto vastaa käyttämättä olevan syntymän jälkeisen äitiysvapaan kestoä,

(5) The woman should retain the right to return to her job or an equivalent job as soon as it is safe for her to do so.

(6) A woman should be allowed to leave her workplace, if necessary, after notifying her employer, for the purpose of undergoing medical examinations relating to her pregnancy.

BREASTFEEDING MOTHERS

7. On production of a medical certificate or other appropriate certification as determined by national law and practice, the frequency and length of nursing breaks should be adapted to particular needs.

8. Where practicable and with the agreement of the employer and the woman concerned, it should be possible to combine the time allotted for daily nursing breaks to allow a reduction of hours of work at the beginning or at the end of the working day.

9. Where practicable, provision should be made for the establishment of facilities for nursing under adequate hygienic conditions at or near the workplace.

RELATED TYPES OF LEAVE

10. (1) In the case of the death of the mother before the expiry of postnatal leave, the employed father of the child should be entitled to take leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave.

(2) In the case of sickness or hospitalization of the mother after childbirth and before the expiry of postnatal leave, and where the mother cannot look after the child, the employed father of the child should be entitled to leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave, in accordance with national law and practice, to look after the child.

(3) The employed mother or the employed father of the child should be entitled to parental leave during a period following the expiry of maternity leave.

(4) The period during which parental leave might be granted, the length of the leave

jotta hän voi huolehtia lapsesta.

(3) Lapsen työssäkäyvällä äidillä tai työssäkäyvällä isällä tulisi olla oikeus vanhempainvapaaseen äitiysvapaan päättymisen jälkeen.

(4) Aika, jona vanhempainvapaata voidaan myöntää, vapaan pituus ja muut seikat, kuten vanhempainetuuksien maksaminen ja se, kumpi työssäkäyvistä vanhemmista ottaa vanhempainvapaan tai miten se jaetaan heidän välillään, tulisi määritellä kansallisessa lainsäädännössä tai määräyksissä tai muulla kansallisen käytännön mukaisella tavalla.

(5) Silloin kun kansallinen lainsäädäntö ja käytäntö mahdollistavat adoption, adoptiovanhemmilla tulisi olla oikeus yleissopimuksen mukaiseen suojaan, erityisesti vapaaseen, etuuksiin ja työsuhdeturvaan.

and other modalities, including the payment of parental benefits and the use and distribution of parental leave between the employed parents, should be determined by national laws or regulations or in any manner consistent with national practise.

(5) Where national law and practice provide for adoption, adoptive parents should have access to the system of protection offered by the Convention, especially regarding leave, benefits and employment protection.