

Hallituksen esitys Eduskunnalle Kansainvälisen työkonferenssin 42. istuntokaudellaan vuonna 1958 hyväksymistä sopimuksista ja suosituksista.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) piti vuonna 1958 Genèvessä tavanmukaisen yleiskokouksen, 42. Kansainvälisen työkonferenssin, jossa Suomea edusti työjärjestön perussäännössä (As.kok. 505/1947) edellytetty hallituksen, työnantajien ja työntekijäin edustajien muodostama valtuuskunta. Konferenssi, jota tarkemmin on selostettu sosiaaliministeriön julkaiseman Sosiaalisen Aikauskirjan N:ossa 7—8/1958, hyväksyi kaksi sopimusta ja kaksi suositusta. Sopimuksista toinen koskee plantaasityöntekijäin työoloja ja toinen työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää. Hyväksytyt suositukset koskevat vastaavasti samoja asioita kuin sopimukset.

Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 19 artiklan 5 a kohdan mukaisesti on kysymyksessä olevat sopimukset lähetetty kaikille järjestön jäsenvaltioille näiden ratifioitaviksi. Samoin on suositukset mainitun artiklan 6 a kohdan mukaisesti lähetetty jäsenvaltioiden tutkittaviksi siinä tarkoituksessa, että niitä ryhdyttäisiin toteuttamaan kansallisella lainsäädännöllä tai muulla tavoin. Saman artiklan 5 b ja 6 b kohtien mukaisesti saatetaan kysymyksessä olevat sopimukset ja suositukset Eduskunnan käsiteltäviksi niiden johdosta mahdollisesti tarpeellisiksi katsottaan toimenpiteisiin ryhtymiseksi.

Sopimusten ja suositusten suomenkielelle käännettyt tekstit ovat tämän esityksen liitteinä (Liitteet A—D).

Sopimus (N:o 110) ja suositus (N:o 110), jotka koskevat plantaasityöntekijäin työoloja.

Kysymyksessä olevat sopimus ja suositus ovat syntyneet sen vuoksi, että plantaasityöntekijäin työoloja koskeva lainsäädäntö on monissa maissa vielä verrattain kehittymätön ja että toisaalta eräissä maissa plan-

taasityöntekijät ovat lainsäädännöllisesti heikommin suojattuja kuin muut työntekijät. Sopimuksen johdannossa lausutaan, että sopimus on hyväksytty sen vuoksi, että siten joudutettaisiin aikaisemmin hyväksyttyjen sopimusten tiettyjen määräysten soveltamista plantaaseihin ja että toisaalta eräät sopimukset, joita ei nykyisin voida lainkaan soveltaa plantaaseihin, ulotettaisiin koskemaan myös näitä. Sopimuksen kaikki erityismääräykset onkin otettu Kansainvälisen työjärjestön jo aikaisemmin hyväksymistä, työntekijäin työehtoja ja työoloja koskevista sopimuksista. Sopimus on varsin laaja käsittäen yhteensä 14 osaa, jotka koskevat muun muassa työhönottamista ja työhönhankintaa, työsopimuksia, palkkoja, palkallisia lomia, viikkolepoa, äitiyssuojelua, työtapaturmien korvaamista, järjestäytymisoikeutta, asuntooloja ja lääkintähuoltoa. Suosituksessa, jossa siinäkin on 11 osaa, käsitellään muun muassa plantaasityöntekijäin ammattikoulutusta, palkkoja, samapalkkaisuutta, työaikaa ja ylityötä, viihtyvyyttä, tapaturmien torjuntaa ja niiden korvaamista sekä sosiaaliturvaa ja ammattientarkastusta.

Sopimuksessa ja suosituksessa tarkoitetaan plantaasilla kuumassa tai lauhkeassa vyöhykkeessä sijaitsevaa maatalousyrittystä, jossa säännöllisesti käytetään palkattua työvoimaa ja jossa ensisijaisesti viljellään tai tuotetaan kaupallisessa tarkoituksessa kahvia, teetä, sokeriruokoa, kumia, banaaneja, kaakaota, kookospähkinöitä, maapähkinöitä, puuvillaa, tupakkaa, tekstiilikuituja (sisalia, juuttia, hamppua), sitruunoita, palmuöljyä, kiinan-kuorta tai ananasta.

Kun Suomessa ei ole kysymyksessä olevan sopimuksen ja suosituksen tarkoittamia työntekijöitä eikä näillä asiakirjoilla siten ole maamme osalta välitöntä merkitystä, Hallitus katsoo, ettei sopimuksen N:o 110 ratifioiminen Suomen osalta tulisi kysymykseen ja ettei suositus N:o 110 myöskään antaisi aihetta toimenpiteisiin.

Sopimus (N:o 111), joka koskee työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää.

Yhtäläisten oikeuksien turvaaminen kaikille ihmisille heidän rodustaan, uskonnotaan tai sukupuolestaan riippumatta on alusta alkaen ollut Kansainvälisen työjärjestön toiminnan johtavia periaatteita. Tämän periaatteen tunnustaminen on jo aikaisemminkin saanut ilmaisunsa useissa Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymissä sopimuksissa ja suosituksissa, joihin sisältyy tällaisen tasa-arvoisuuden loukkaamisen, syrjinnän eli diskrimination kieltäviä määräyksiä. Näistä on mainittava muun muassa yhdistymisvapautta koskeva vuoden 1948 sopimus, jonka Suomikin on ratifioinut.

Työkonferenssin aikaisemmin hyväksymät, syrjintää ehkäisemään tarkoitetut määräykset ovat koskeneet tiettyjä rajoitettuja työelämän aloja. Nyt hyväksytty sopimus sen sijaan on yleinen ja tarkoittaa kaikkea työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää.

Sopimuksen mukaan jokainen sen ratifioiva jäsenvaltio sitoutuu kehittämään ja noudattamaan sellaista kansallista politiikkaa, minkä tarkoituksena on maan olosuhteisiin ja käytäntöön sopivin keinoin edistää yhtäläisten mahdollisuuksien suomista ja yhdenvertaista kohtelua työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä silmällä pitäen sitä, että kaikki syrjintä tässä suhteessa lopetetaan. Syrjinnällä taasen tarkoitetaan kaikkea erotelua, hyljeksintää tai suosintaa, mikä tapahtuu rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisten mielipiteiden tai kansallisen tahi yhteiskunnallisen alkuperän perusteella ja josta on seurauksena, että työmarkkinoilla tai ammatin harjoittamisen yhteydessä ei täysin noudateta edellä mainittua yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatetta. Tämän lisäksi syrjinnällä tarkoitetaan myös muuta sellaista erotelua, hyljeksintää tai suosintaa, jolla on edellä mainittu seuraus ja jonka asianomainen valtio on määritellyt kuultuaan edustavia työnantajain ja työntekijäin järjestöjä samoin kuin muita sopivia elimiä.

Käsitteillä „työmarkkinat” ja „ammatin harjoittaminen” tarkoitetaan sopimuksessa mahdollisuutta saada ammattikoulutusta,

päästä työhön ja määrättyyn ammattiin samoin kuin työehtoja ja työoloja.

Syrjinnäksi ei sopimuksen mukaan ole katsottava sellaista erottelun tekemistä, mikä perustuu tietyn työn luonteesta johtuviin vaatimuksiin.

Syrjintänä ei sopimuksen mukaan ole myöskään pidettävä sellaiseen henkilöön kohdistettuja toimenpiteitä, jonka syystä epäillään harjoittavan valtakunnan turvallisuudelle vahingollista toimintaa tai joka on sekaantunut tällaiseen toimintaan. Tällöin kuitenkin edellytetään, että asianomaisella on oikeus tehdä valitus kansallisen käytännön mukaisesti perustetulle elimelle. Erityisiä suojelu- tai auttamistoimenpiteitä, joihin on ryhdyttävä muiden Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymien sopimusten tai suositusten johdosta, ei myöskään ole pidettävä syrjintänä. Niin ikään jäsenvaltio voi kuultuaan edustavia työnantajain ja työntekijäin järjestöjä päättää, ettei syrjinnäksi ole katsottava muitakaan erityistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on turvata sellaisten henkilöiden erityiset tarpeet, joiden sukupuolensa, ikänsä, työkyvyttömyytensä, perheenhuoltovelvollisuuksiensa tai sosiaalisen asemansa tahi sivistystasonsa vuoksi yleisesti myönnetään tarvitsevan erityistä suojelua tai apua. Siten ei esimerkiksi naisia tai lapsia koskevia työväensuojelulakien säännöksiä voitaisi pitää sopimuksessa tarkoitettuna syrjintänä.

Niin kuin edellä on mainittu, sopimuksen mukaan on syrjintänä pidettävä muun muassa sukupuolen perusteella tapahtuvaa erotelua, jos siitä on seurauksena, ettei työmarkkinoilla tai ammatin harjoittamisen yhteydessä noudateta samanlaisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatetta. Kun työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisella sopimuksen mukaan tarkoitetaan muun muassa työehtoja ja työoloja, kysymys saman palkan maksamisesta miehille ja naisille sisältyy sopimukseen, vaikka tästä Kansainvälinen työkonferenssi jo vuonna 1951 on hyväksynyt erillisen sopimuksen. Siitä, että samapalkkaisuuskysymys kuuluu sopimuksen piiriin, Kansainvälinen työtoimisto on Ruotsin kansainvälisen sosiaalipoliittisen valtuuskunnan pyynnöstä antanut lausunnon.

Mitä tulee kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään syrjinnän perusteena, asian-

omaisen konferenssikomitean mietinnön mukaan tällä tarkoitetaan jonkin maan kansalaisiin heidän ulkomaalaisen syntyperänsä vuoksi kohdistuvaa erottelua. Rajoituksia, joita eri valtioiden lainsäädäntö asettaa maassa asuville ulkomaalaisille, ei siten ole pidettävä syrjintänä.

Kun sopimuksen ratifioiva jäsenvaltio sitoutuu noudattamaan kaiken syrjinnän lopettamista tarkoittavaa politiikkaa, se samalla sitoutuu kansallisiin olosuhteisiin ja käytäntöön soveltuvien keinoin koettamaan saada työnantajien ja työntekijöiden järjestöt sekä muut asianomaiset elimet yhteistoimintaan tällaisen politiikan hyväksymisen ja noudattamisen edistämiseksi, säätämään sellaisia lakeja ja tukemaan sellaisia koulutusohjelmia, joiden avulla tällaisen politiikan hyväksyminen ja noudattaminen voidaan otaksua tulevan varmistetuksi sekä peruuttamaan sellaiset lain säännökset ja muuttamaan sellaiset hallinnolliset ohjeet ja menettelytavat, mitkä ovat ristiriidassa sanotun politiikan kanssa. Edelleen on ratifioivan maan sitouduttava noudattamaan syrjinnän lopettamista tarkoittavaa politiikkaa kansallisten viranomaisten välittömän valvonnan alaisissa töissä sekä huolehtimaan siitä, että tällaista politiikkaa noudatetaan viranomaisten johtamassa ammatinvalinnanohjauksessa, ammattikasvatus- ja työnvälitystoiminnassa.

Pohjoismaista ovat Norja ja Tanska tähän mennessä ratifioineet kysymyksessä olevan sopimuksen. Kaikkiaan on sopimuksen tähän mennessä ratifioinut 17 valtiota.

Sopimuksen sisältämät periaatteet ovat yleensä meillä samoin kuin muissa pohjoismaissa olleet jo kauan yleisesti hyväksytyjä. Hallitusmuodon mukaan Suomen kansalaiset ovat yhdenvertaiset lain edessä ja on heillä muutoinkin yhtäläiset yleiset oikeudet ja oikeusturva. Niinpä Suomen kansalaisen oikeudet ja velvollisuudet ovat riippumattomat siitä, mihin uskonnolliseen yhdyskuntaan hän kuuluu tai kuuluuko hän mihinkään sellaiseen yhdyskuntaan.

Ammattikoulutusta koskevaan lainsäädäntöön ei meillä sisällyne säännöksiä, joita voitaisiin pitää syrjintänä eikä meillä myöskään liene käytäntöä, joka olisi kysymyksessä olevan sopimuksen määräysten vastainen.

Mitä tulee työhön ja määrättyyn ammattiin pääsemiseen, on mainittava naisen kelpoisuudesta valtion vir-

kaan 23 päivänä huhtikuuta 1926 annettu laki (112/26), jonka mukaan nainen voidaan eräin rajoituksin nimittää jokaiseen valtion virkaan tai toimeen. Asetuksella voidaan kuitenkin säätää, että määrättyihin virkoihin tai toimiin, joita niihin kuuluvien virkatoimien laadun vuoksi voi asianmukaisesti hoitaa vain joko mies- tai naispuolinen henkilö, saadaan nimittää ainoastaan joko toista tai toista sukupuolta olevia. Mainitun lain nojalla on annettu asetus (114/26), joka sisältää täydentäviä säännöksiä naisen kelpoisuudesta valtionvirkaan. Asetuksessa on lueteltu ne virat, joiden haltijoiden tulee niihin kuuluvien virkatoimien laadun vuoksi olla joko miespuolisia tai naispuolisia henkilöitä. Sen mukaan esimerkiksi puolustuslaitoksen viran tai toimen haltijana eräitä poikkeuksia lukuunottamatta samoin kuin maaherrana, sisäasiainministeriön poliisiasianosaston päällikkönä toimivana hallitusneuvoksena, useimpien poliisin virkojen haltijoina ja aluemetseenhoitajana voi olla vain mies. Näiden säännöksiä ei kuitenkaan voitane periaatteessa katsoa olevan ristiriidassa sopimuksen määräysten kanssa, koska kysymyksessä on erottelun tekeminen, joka nimenomaan perustuu tietyn työn laadun asettamiin vaatimuksiin ja jota sopimuksen mukaan ei olisi pidettävä syrjintänä. Toisaalta voitaneen kuitenkin katsoa, etteivät kaikki edellä mainitussa asetuksessa luetellut virat, kuten esimerkiksi maaherran ja aluemetseenhoitajan, ole sellaisia, että niihin kuuluvat virkatoimet käytännössä välttämättä edellyttäisivät miespuolista viranhaltijaa. Sopimuksen ratifioiminen voisikin aiheuttaa velvollisuuden aikaan tarkistaa asetusta tältä osin.

Laissa naisen kelpoisuudesta valtion virkaan on edelleen lausuttu, että naisen kelpoisuudesta evankelisluterilaisen ja ortodoksisen kirkkokunnan virkoihin ja toimiin on voimassa, mitä siitä on säädetty kirkkolaissa ja ortodoksisesta kirkkokunnasta annetussa asetuksessa (206/53). Vaikka näissä ei olekaan nimenomaista säännöstä siitä, että mainittujen kirkkokuntien papinvirkoihin voitaisiin nimittää vain mies, käytännössä on lakia ja asetusta tulkittu siten, että nainen ei voi tulla kysymykseen papinvirkaa täyttävässä. Kirkkolaissa on tämän lisäksi säännös, josta johtuu, että evankelisluterilaisen kirkon kanttorin virkaan voidaan ottaa ainoastaan mies.

Edellä mainittua evankelisluterilaisen ja ortodoksisen kirkon käytäntöä, jonka mukaan papiksi vihittävän tulee olla mies samoin kuin kirkkolain säännöstä, jonka mukaan kanttorin virkaan voidaan ottaa vain mies, lienee pidettävä sopimuksessa tarkoitettuna, sukupuolen perusteella tapahtuvana syrjintänä, vaikka se perustuukin vanhaan tapaan ja uskonnollisiin syihin. Muutos tähän voidaan kuitenkin saada aikaan vain kirkkolakia ja ortodoksisesta kirkkokunnasta annettua asetusta muuttamalla, josta aloitteen voinee tehdä vain asianomainen kirkolliskokous. Hallituksella ei siten olisi oikeutta eikä näin ollen velvollisuuttakaan tehdä aloitetta tällaisesta muutoksesta, mutta sopimuksen ratifiointi saattaisi kuitenkin aiheuttaa Hallitukselle velvollisuuden esittää siitä toivomuksen kirkolle.

Suomen kansalaisen oikeudesta olla maan palveluksessa uskontunnustukseen katsomatta 10 päivänä kesäkuuta 1921 annetussa laissa (173/21) on Hallitusmuodossa lausutun periaatteen mukaisesti säädetty, että Suomen kansalaisen oikeus olla virka- ja palvelusmiehenä maassa on riippumaton siitä, mihin uskonnolliseen yhdyskuntaan hän kuuluu tai kuuluuko hän mihinkään sellaiseen yhdyskuntaan. Poikkeuksena on kuitenkin säädetty, että henkilö, joka ei kuulu evankelisluterilaiseen kirkkoon, ei saa olla tämän kirkon virassa, eikä henkilö, joka ei kuulu mainittuun kirkkoon tai erillään olevaan evankelisluterilaiseen yhdyskuntaan, saa antaa evankelisluterilaista uskonnonopetusta maan oppilaitoksissa. Tämän poikkeuksen ei kuitenkaan voitane katsoa olevan ristiriidassa sopimuksen kanssa.

Mitä työehtoihin ja työoloihin tulee, kysymys samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavasta samasta palkasta kuuluu myös, niin kuin edellä on todettu, sopimuksen soveltamisalaan. Sopimuksen ratifioiva valtio sitoutuu näin ollen maan olosuhteisiin ja käytäntöön soveltuvin keinoin edistämään myös samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamista. Sopimusta on kuitenkin tulkittu siten, että jäsenvaltion ei sopimuksen mukaan olisi ryhdyttävä samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamiseksi pitemmälle meneviin toimenpiteisiin kuin samapalkkaisuussopimus edellyttää. Nyt esillä olevan sopimuksen ratifiointi edellyttää siten, että asianomainen valtio on ratifioinut tai katsoisi

voivansa ratifioida myös samapalkkaisuutta koskevan sopimuksen.

Hallitus katsoo samapalkkaisuuskysymyksen kuitenkin vielä vaativan lisäselvitystä ennen kuin se voi määritellä kantansa samapalkkaisuussopimukseen ja siltä osin myös nyt käsiteltävänä olevaan sopimukseen. Toisaalta tämän laajakantoisen sopimuksen soveltamisen edellytykset ja vaikutukset vaativat eräiltä muiltakin osin vielä yksityiskohtaista ja kaikinpuolista selvittämistä. Tämän lisäksi voitaneen lähiaikoina Kansainvälisen työjärjestön raporteista saada tar Kempaa selvitystä sopimuksen ratifiointien asianomaiselle maalle käytännössä asettamista velvoituksista. Näin ollen Hallitus katsoo, ettei kysymyksessä olevaa sopimusta voitaisi tässä vaiheessa ratifioida.

Suositus (N:o 111), joka koskee työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää.

Kysymyksessä olevassa suosituksessa on yksityiskohtaisesti lueteltu ne alat, joilla jäsenvaltioiden olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin syrjinnän estämiseksi työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä. Suosituksen mukaan jokaisella henkilöllä tulee ilman syrjintää olla samat mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu ammatinvalinnan ohjauksessa ja työnvälitystoiminnassa, valitsemansa ammattikasvatuksen ja työn saamisessa sen mukaan kuin henkilökohtainen soveltuvuus edellyttää. Niin ikään tulisi jokaisella henkilöllä olla samat mahdollisuudet sekä ylenemismahdollisuuksiin nähden henkilökohtaisten ominaisuuksiensa, kokemuksensa, pystyvyytensä ja ahkeruutensa perusteella että työnsä jatkuvuuteen, samanarvoisesta työstä maksettavaan palkkaan samoin kuin työehtoihin nähden. Työehtoihin olisi tällöin luettava työaika, lepoajat, palkallinen vuosiloma, toimenpiteet työturvallisuuden ja terveyden edistämiseksi samoin kuin toimenpiteet saatava sosiaalinen turvallisuus, huolto ja sosiaaliset edut.

Edelleen on suosituksessa lueteltu ne periaatteet, joita julkisten viranomaisten samoin kuin työmarkkinajärjestöjen olisi noudatettava syrjintää vastustettaessa. Viranomaisten tulisi sen mukaan kaikessa toiminnassaan noudattaa syrjinnästä vapaata työhönotto-

politiikkaa. Työnantajien ei tulisi harjoittaa tai hyväksyä syrjintää työntekijöitä työhön otettaessa tai heitä koulutettaessa, ylennettäessä tai työssä pidettäessä tahi työehtoja määrättäessä. Työehtosopimusneuvotteluissa ja teollisuuden työsuhteissa on työmarkkinoiden osapuolten noudatettava samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua tarkoittavaa periaatetta työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä sekä huolehdittava siitä, ettei työehtosopimuksiin sisällytetä sellaisia määräyksiä, joiden nojalla voidaan harjoittaa syrjintää työhönottamisessa, koulutuksessa, paremmin palkattujen tehtävien saamisessa tai työssä pitämisessä tahi työehdoissa tai työoloissa. Työmarkkinajärjestöjen ei myöskään tule harjoittaa tai hyväksyä syrjintää järjestöihin jäseniksi pääsemisessä, niihin kuulumisessa tai niiden toimintaan osallistumisessa.

Suosituksen mukaan jokaisen jäsenvaltion olisi huolehdittava siitä, että syrjinnän lopettamista tarkoittavia periaatteita sovelletaan kansallisten viranomaisten välittömän valvonnan alaisissa töissä samoin kuin viranomaisten johtamassa ammatinvalinnanohjaus-, ammattikasvatus- ja työnvälitystoiminnassa.

Sopivia elimiä olisi suosituksen mukaan perustettava edistämään syrjinnän poistamista tarkoittavan politiikan harjoittamista kaikilla julkisten ja yksityisten työmarkkinoiden aloilla ja muun muassa tutkimaan syrjinnän esiintymistä koskevia valituksia.

Suosituksessa edellytetään, että vierasta kansallisuutta oleviin maahan muuttaviin työntekijöihin nähden olisi otettava huomioon muuttavia työntekijöitä koskevan (muutetun) sopimuksen, 1949, määräykset yhdenvertaisesta kohtelusta sekä muuttavia työntekijöitä koskevan (muutetun) suosituksen, 1949, määräykset työhönpääsymahdollisuuksien rajoitusten helpottamisesta.

Lopuksi suosituksessa edellytetään yhteistyötä viranomaisten, työnantajain ja työn-

tekijäin edustajien sekä muiden asianomaisten elinten kesken, jotta voitaisiin löytää muitakin toimenpiteitä, jotka kunkin maan olosuhteet huomioon ottaen olisivat tarpeen syrjinnän lopettamiseksi. Niin ikään olisi syrjinnän estämisestä työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä vastuussa olevien viranomaisten pyrittävä jatkuvaan yhteistyöhön niiden viranomaisten kanssa, jotka muilla aloilla ovat vastuussa syrjinnän estämisestä.

Syrjinnän määrittelemiseen nähden samoin kuin niiden poikkeusten osalta, joissa eron tekemistä ei ole pidettävä syrjintänä, suositus on yhdenmukainen sopimuksen kanssa.

Samoin kuin sopimuksen ovat myös suosituksen sisältämät periaatteet olleet samapalkkaisuutta lukuun ottamatta meillä yleensä hyväksytyjä ja käytännössä toteutettuja. Syrjintänä voidaan kuitenkin suosituksen mukaan pitää eräissä tapauksissa sellaistaakin eron tekemistä, mikä meillä vallitsevan käsityksen mukaan on katsottava hyväksyttäväksi. Niinpä suosituksen sanamuodon perusteella on työsuhteen pituuden huomioon ottaminen työntekijöitä irtisanomaan jouduttaessa tulkittava syrjinnäksi, vaikka ei liene pidettävä epäoikeudenmukaisena, jos esimerkiksi työn vähyyden vuoksi työntekijöitä irtisanottaessa yrityksen palveluksessa lyhimmän ajan olleet sanotaan ensiksi irti.

Eriyisen elimen perustaminen syrjinnän vastustamista ja syrjinnän esiintymistä koskevien valitusten käsittelyä varten näyttäisi Suomen oloissa tarpeettomalta.

Lisäksi on huomattava, että Suomi ei ole ratifioinut muuttavia työntekijöitä koskevaa vuoden 1949 (muutettua) sopimusta, jonka huomioon ottamista suosituksen noudattaminen edellyttäisi.

Tämän vuoksi ja lisäksi sopimuksen N:o 111 kohdalla lausuttuun viitaten Hallitus katsoo, että kysymyksessä oleva suositus ei antaisi aihetta toimenpiteisiin.

Helsingissä 26 päivänä toukokuuta 1961.

Tasavallan Presidentti

URHO KEKKONEN.

Sosiaaliministeri *Vieno Simonen.*

Sopimus (N:o 110), joka koskee plantaasityöntekijäin työoloja.

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsumana Genèvessä 4 päivänä kesäkuuta 1958 neljänneksikymmenentoisen istuntokautensa ja

käsiteltyään plantaasityöntekijäin työoloja koskevaa kysymystä, mikä on viides asia kokouksen työjärjestyksessä,

ja oltuaan sitä mieltä, että poikkeuksellisesti, jotta joudutettaisiin aikaisemmin hyväksytyjen sopimusten tiettyjen määräysten soveltamista plantaaseihin odotettaessa näiden sopimusten yleisempää ratifiointia sekä niissä olevien määräysten soveltamista kaikkiin sopimusten soveltamisalan piiriin kuuluviin henkilöihin ja jotta ulotettaisiin eräät sopimukset, joita ei tällä hetkellä voida soveltaa plantaaseihin, koskemaan myös niitä, on tätä tarkoitusta varten hyväksyttävä asiakirja, sekä

päätettyään, että tämä asiakirja laaditaan kansainvälisen sopimuksen muotoon, hyväksyy tänä 24 päivänä kesäkuuta 1958 seuraavan sopimuksen, jonka nimenä on „plantaaseja koskeva sopimus, 1958”:

I osa

Yleisiä määräyksiä

1 artikla

1. „Plantaasilla” tarkoitetaan tässä sopimuksessa kuumassa tai lauhkeassa vyöhykkeessä sijaitsevaa maatalousyrittystä, jossa säännöllisesti käytetään palkattua työvoimaa ja jossa pääasiassa viljellään tai tuotetaan kaupallisessa tarkoituksessa kahvia, teetä,

sokeriruokoa, kumia, banaaneja, kaakaota, kookospähkinöitä, maapähkinöitä, puuvillaa, tupakkaa, tekstiilikuituja (sisalia, juuttia, hampua), sitruunoita, palmuöljyä, kiinan-kuorta tai ananasta. Sopimus ei koske perhe- ja pienyrityksiä, joiden tuotanto on tarkoitettu paikallisesti markkinoitavaksi ja joissa ei säännöllisesti käytetä palkattua työvoimaa.

2. Jokainen jäsenvaltio, johon nähden tämä sopimus on voimassa, voi kuultuaan edustavimpia työnantajien ja työntekijäin järjestöjä, mikäli niitä on, ulottaa sopimuksen koskemaan muitakin plantaaseja

a) lisäämällä tämän artiklan 1 momentissa olevaan luetteloon yhden tai useampia seuraavista tuotteista: riisi, sikuri, kardemumma, geranium, pyrethrum, tai muun tuotteen;

b) lisäämällä tämän artiklan 1 momentissa tarkoitettuihin plantaaseihin siinä mainitsemattomia yritysryhmiä, joita kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan on pidettävä plantaaseina;

ja on jäsenvaltion ilmoitettava Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan nojalla annettavassa, sopimuksen soveltamista koskevassa vuosiraportissaan, mihin toimenpiteisiin tässä tarkoituksessa on ryhdytty.

3. Tätä artiklaa sovellettaessa katsotaan käsitteeseen „plantaasi” säännönmukaisesti kuuluvan plantaasin tuotteen tai tuotteiden ensimmäinen käsittely.

2 artikla

Jokainen tämän sopimuksen ratifioiva jäsenvaltio sitoutuu soveltamaan sen määräyksiä yhtäläisesti kaikkiin plantaasityöntekijöihin tekemättä eroa rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisen katsomuksen, kansallisuuden, yhteiskunnallisen alkuperän, heimon tai ammattiyhdistykseen kuulumisen perusteella.

3 artikla

1. Jokaisen jäsenvaltion, johon nähden tämä sopimus on voimassa, tulee

a) soveltaa

i) I osaa;

ii) IV, IX ja XI osaa;

iii) ainakin kahta osista II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII ja XIII;

iv) XIV osaa;

b) jos se on jättänyt hyväksymättä sopimuksen velvoitukset yhteen tai useampaan osaan nähden, ratifiointiasiakirjaan liitetyssä selityksessä ilmoittaa, mikä osa tai mitkä osat on tällä tavoin jätetty hyväksymättä.

2. Jokaisen jäsenvaltion, joka on antanut tämän artiklan 1 b) momentissa tarkoitetun selityksen, tulee Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaan annettavassa vuosiraportissaan ilmoittaa, mitä edistystä on tapahtunut silmällä pitäen hyväksymättä jätetyn osan tai osien soveltamista.

3. Jokainen jäsenvaltio, joka on ratifioinut tämän sopimuksen, mutta on edellisten momenttien määräysten nojalla jättänyt ratifioimatta jonkin tai joitakin sopimuksen osia, voi myöhemmin ilmoittaa Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle hyväksyvänsä sopimuksen velvoitukset aikaisemmin hyväksymättä jätettyyn osaan tai osiin nähden; tällaista hyväksymistä on pidettävä ratifiointina ja sillä on sama oikeudellinen vaikutus ilmoituksen antamisesta lähtien.

4 artikla

Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 19 artiklan 8 momentin mukaisesti tämän sopimuksen ei ole missään tapauksessa katsottava vaikuttavan mihinkään lakiin, tuomioistuimen päätökseen, tapaan taikka sopimukseen, joka turvaa kysymyksessä oleville työntekijöille sopimuksessa määrättyjä ehtoja edullisemmat työehdot.

II osa

Työhönotto ja työhönhankinta sekä muuttavat työntekijät

5 artikla

Sopimuksen tätä osaa sovellettaessa tarkoitetaan käsitteellä „työhönhankinta” toimenpiteitä, joihin ryhdytään tarkoituksena hankkia itselle tai toiselle työvoimaa henkilöistä, jotka eivät oma-alotteisesti tarjoa palveluk-

siaan työpaikalla, julkisessa maastamuuttotai työnvälitystoimistossa tai työnantajajärjestön johtamassa ja asianomaisen viranomaisen valvomassa toimistossa.

6 artikla

Perheenpään työhönhankintaan ei ole katsottava kuuluvan minkään muun perheenjäsenen työhönhankinnan.

7 artikla

Henkilö tai yhdistys ei saa harjoittaa ammattimaista työhönhankintaa, ellei ole siihen saanut asianomaisilta viranomaisilta toimilupaa ja hanki työntekijöitä työhön ainoastaan julkista hallintoa tai yhtä tai useampaa määrättyä työnantajaa tai työnantajien järjestöä varten.

8 artikla

Työnantajat, työnantajien asiamiehet, työnantajien järjestöt, työnantajien tukemat järjestöt ja työnantajien järjestöjen tai työnantajien tukemien järjestöjen asiamiehet eivät saa harjoittaa työhönhankintaa, elleivät ole saaneet toimilupaa asianomaiselta viranomaiselta.

9 artikla

1. Työhönhankitut työntekijät on esitettävä valtion virkamiehelle, jonka tulee varmistautua siitä, että työhönhankintaa koskevia lainsäädännöksiä on noudatettu ja erityisesti siitä, etteivät työntekijät ole joutuneet laittoman painostuksen kohteiksi tai heitä ole hankittu työhön petollisesti tai erehdyksessä.

2. Työhönhankitut työntekijät on esitettävä mainitulle virkamiehelle niin lähellä työhönhankintapaikkaa kuin on mahdollista ja sopivaa, tai, kun on kysymys työntekijöistä, jotka on hankittu työhön jollakin alueella, toisella, erilaisen hallinnon alaisella alueella teetetävää työtä varten, viimeistään työhönhankinta-alueelta lähdetäessä.

10 artikla

Milloin se olosuhteiden vuoksi on mahdollista ja välttämätöntä, on asianomaisen viranomaisen vaadittava, että jokaiselle työhönhankitulle työntekijälle, jota ei oteta työhön työhönhankintapaikalla tai sen läheisyydessä, annetaan sellainen kirjallinen asiakirja, esimerkiksi työhönottotodistus, työkirja tai väliaikainen sopimus, joka sisältää asianomaisen viranomaisen sopiviksi katsomat tiedot, esi-

merkiksi työntekijän henkilötiedot, vastaiset työehdot samoin kuin työntekijälle maksetut palkkaennakot.

11 artikla

1. Jokainen työhönhankittu työntekijä on lääkärin tarkastettava.

2. Milloin työntekijä on hankittu työhön kaukana työhönhankintapaikalta sijaitsevalle työpaikalle tai hänet on jollain alueella hankittu työhön toisella erilaisen hallinnon alaisella alueella tehtävää työtä varten, on lääkärintarkastus suoritettava niin lähellä työhönhankintapaikkaa kuin on mahdollista ja sopivaa ja, kun on kysymys työntekijöistä, jotka on hankittu työhön jollakin alueella, toisella, erilaisen hallinnon alaisena olevalla alueella tehtävää työtä varten, viimeistään työhönhankinta-alueelta lähdettäessä.

3. Asianomainen viranomainen voi valtuuttaa valtion virkamiehen, jolle työhönhankitut työntekijät on 9 artiklan mukaan esitettävä, sallimaan näiden työntekijäin lähdön ilman lääkärintarkastusta, mikäli virkamies on varmistunut siitä,

a) että on ollut ja on edelleen mahdotonta saada lääkärintarkastusta toimitetuksi työhönhankinta- tai lähtöpaikalla;

b) että kukin työntekijä on fyysisesti sopiva matkustamaan ja hoitamaan tulevan työnsä;

c) että työntekijä tullaan alistamaan lääkärintarkastukseen hänen työpaikalle saapuaan tai mahdollisimman pian sen jälkeen.

4. Asianomainen viranomainen voi, varsinkin silloin kun työhönhankittujen työntekijöiden matkan pituus tai olosuhteet matkan aikana saattavat vaikuttaa haitallisesti työntekijöiden terveydentilaan, määrätä, että työhönhankitut työntekijät alistetaan lääkärintarkastukseen sekä ennen lähtöä että heidän saavuttuaan työpaikalle.

5. Asianomaisen viranomaisen on varmistuttava siitä, että on ryhdytty kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin työhönhankittujen työntekijöiden totuttamiseksi ilmastoon ja sopeuttamiseksi ympäristöön sekä heidän rokkottamiseksi sairauksia vastaan.

12 artikla

1. Työhönhankkijan tai työnantajan on aina milloin se on mahdollista huolehdittava työhönhankittujen työntekijöiden kuljettamisesta työpaikalle.

2. Asianomaisen viranomaisen on ryhdyttävä kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin varmistaakseen,

a) että työntekijöiden kuljetukseen käytettävät ajoneuvot tai alukset ovat sellaiseen kuljetukseen sopivia, ovat terveydenhoidollisesti hyvässä kunnossa eivätkä ole liian täynnä;

b) että milloin matka joudutaan keskeyttämään yön ajaksi, työntekijöille järjestetään sopiva majoitus;

c) että pitkillä matkoilla on ryhdytty kaikkiin tarpeellisiin järjestelyihin lääkärinavun ja kohtuullisen viihtyisyyden hankkimiseksi työntekijöille.

3. Milloin työhönhankitut työntekijät työpaikalle päästäkseen joutuvat tekemään pitkiä matkoja jalan, on asianomaisen viranomaisen ryhdyttävä kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin varmistuakseen,

a) ettei päivamatkojen pituus vaaranna työntekijöiden terveyden ja voimien säilymistä;

b) että milloin se työvoiman siirtymisen laajuuden vuoksi on välttämätöntä, järjestetään lepäämistä varten leirejä tai majoja sopiville paikoille pääteiden varsille, ne pidetään tyydyttävän siistissä kunnossa ja niissä voidaan tarvittaessa antaa lääkärinhoitoa.

4. Milloin työhönhankitut työntekijät joutuvat ryhminä kulkemaan pitkiä matkoja työpaikalle, tulee vastuunalaisen henkilön saattaa heitä.

13 artikla

1. Työhönhankkijan tai työnantajan tulee suorittaa kustannukset työhönhankittujen työntekijöiden kuljettamisesta työpaikalle samoin kuin heidän suojelemisestaan.

2. Työhönhankkijan tai työnantajan on varustettava työhönhankitut työntekijät kaikella, mikä heidän hyvinvointinsa kannalta on tarpeen matkalla työpaikalle, ja erityisesti, sen mukaan kuin paikalliset olosuhteet vaativat, riittävillä ja sopivilla elintarpeilla, juomavedellä, polttoaineella ja keittoastioilla sekä vaatteilla ja peitteillä.

14 artikla

Jokainen työhönhankittu työntekijä,

a) joka matkalla työpaikalle tulee työkyvyttömäksi joko sairauden tai tapaturman johdosta,

b) joka lääkärintarkastuksessa todetaan työhön kykenemättömäksi,

c) jota hänestä riippumattomasta syystä ei oteta työhön työhönhankkimisen jälkeen, tai

d) jonka asianomainen viranomainen toteaa hankituksi työhön petollisella tavalla tai erehdyksestä, on kotiutettava työhönhankkijan tai työnantajan kustannuksella.

15 artikla

Milloin työhönhankittujen työntekijöiden perheiden on sallittu seurata heitä työpaikalle, on asianomaisen viranomaisen ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin perheiden terveyden ja hyvinvoinnin varjelemiseksi matkan aikana. Erityisesti

a) on sellaisiin perheisiin sovellettava tämän sopimuksen 12 ja 13 artiklaa;

b) on, mikäli työntekijä joudutaan kotiutamaan 14 artiklan nojalla, myös hänen perheensä kotiutettava;

c) on, mikäli työntekijä kuolee matkalla työpaikalle, hänen perheensä kotiutettava.

16 artikla

Asianomaisen viranomaisen on määrättävä, kuinka paljon työhönhankituille työntekijöille enintään voidaan maksaa palkanennakkona, sekä määrättävä ne ehdot, millä tällaisia ennakkoja saadaan antaa.

17 artikla

1. Jokainen jäsenvaltio, johon nähden sopimuksen tämä osa on voimassa, sitoutuu kansallisen lainsäädännön sallimassa laajuudessa ryhtymään kaikkiin asianmukaisiin toimenpiteisiin maastamuuttoa ja maahanmuuttoa koskevan harhaanjohtavan propagandan estämiseksi.

2. Tässä tarkoituksessa jäsenvaltion tulee, mikäli se on tarkoituksenmukaista, toimia yhteistyössä muiden asianomaisten jäsenvaltioiden kanssa.

18 artikla

Jokaisen jäsenvaltion on toimivaltansa rajoissa tarpeen mukaan ryhdyttävä toimenpiteisiin niiden henkilöiden lähdön, matkan ja vastaanoton helpottamiseksi, jotka muuttavat maasta mennäkseen työhön plantaasille.

19 artikla

Jokainen jäsenvaltio, johon nähden sopimuksen tämä osa on voimassa, sitoutuu toimivaltansa rajoissa ylläpitämään asianmukaista terveydenhuoltoa, jonka tehtävänä on

a) varmistua sekä lähdettäessä että saavuttaessa tarpeen mukaan siitä, että työntekijän, joka muuttaa maasta mennäkseen plantaasille työhön, samoin kuin niiden perheenjäsenten, jotka ovat saaneet luvan seurata häntä tai tulla hänen luokseen, terveydentila on tyydyttävä;

b) huolehtia siitä, että työntekijällä, joka muuttaa maasta mennäkseen työhön plantaasille, samoin kuin hänen perheensä jäsenillä on tarpeellinen lääkärinhoito ja hyvät terveydenhoidolliset olosuhteet matkalle lähdettäessä, matkan aikana ja määränpäähän saavuttaessa.

III osa

Työsopimukset ja rangaistusseuraamusten poistaminen

20 artikla

1. Asianomaisella alueella voimassa olevassa lainsäädännössä ja/tai muissa säännöksissä on määrättävä pisin palveluskausi, joka saadaan määrätä tai edellyttää jokaisessa kirjallisessa tai suullisessa sopimuksessa.

2. Pisin sellaisessa työsopimuksessa määrätty tai edellytetty palveluskausi, mikä ei edellytä pitkää ja kallista matkaa, ei missään tapauksessa saa ylittää 12 kuukautta, silloin kun perhe ei seuraa työntekijää, eikä kahta vuotta, jos perhe on hänen mukanaan.

3. Pisin sellaisessa työsopimuksessa edellytetty palveluskausi, mikä edellyttää pitkää ja kallista matkaa, ei saa missään tapauksessa ylittää kahta vuotta, silloin kun perhe ei seuraa työntekijää, eikä kolmea vuotta, jos perhe on hänen mukanaan.

4. Asianomainen viranomainen voi kuuluttaa asianomaisia osapuolia edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, mikäli niitä on, vapauttaa soveltamasta sopimuksen tätä osaa työnantajien ja sellaisten muuta kuin ruumiillista työtä tekevien työntekijöiden kesken tehdyt sopimukset, joiden vapaus valita työpaikkansa katsotaan tyydyttävästi turvatuksi; tällainen poikkeus voidaan ulottaa koskemaan jonkin alueen kaikkia plantaasityöntekijöitä, tietyn tuotteen valmista-

misessa työskenteleviä plantaasityöntekijöitä, määrätyn yrityksen työntekijöitä tai tiettyjä plantaasityöntekijöiden ryhmiä.

21 artikla

Kunkin sellaisen maan asianomaisen viranomaisen, jossa on olemassa rangaistusseurauksia työsopimuksen rikkomisesta plantaasityöntekijän puolelta, on ryhdyttävä toimenpiteisiin tällaisten seuraamusten poistamiseksi.

22 artikla

Kaikkien edellämainittujen rangaistusseuraamusten poistamisen tulee tapahtua sellaisin sopivin toimenpitein, joihin voidaan välittömästi ryhtyä.

23 artikla

Sopimuksen tässä osassa ymmärretään „sopimuksen rikkomisella”:

- a) työntekijän kieltäytymistä tai laiminlyöntiä, joka koskee sopimuksessa määrätyn työn aloittamista tai suorittamista;
- b) työntekijän huolimattomuutta tai laiskuutta;
- c) työntekijän poissaoloa luvatta tai ilman pätevää syytä; ja
- d) työntekijän karkaamista.

IV osa

Palkat

24 artikla

1. On edistettävä minimipalkkojen määrittämistä sellaisilla työehtosopimuksilla, jotka vapaasti tehdään asianomaisia työntekijöitä edustavien ammattiyhdistysten ja työnantajien tai heidän järjestöjensä kesken.

2. Milloin sopivaa järjestelmää vähimmäispalkkojen määrittämiseksi työehtosopimuksin ei ole, on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin, jotta vähimmäispalkat voitaisiin, mikäli se katsotaan tarkoituksenmukaiseksi, määrätä kansallisella lainsäädännöllä, jolloin on kuultava työnantajien ja työntekijöiden edustajia, näihin luettuina heidän vastaavien järjestöjensä edustajat, mikäli sellaisia järjestöjä on, ja on tällaisen kuulemisen tapahduttava täydellistä tasa-arvoisuutta noudattaen.

3. Edellisessä momentissa tarkoitetulla tavalla vahvistettujen minimipalkkamäärien tulee sitoa asianomaisia työnantajia ja työntekijöitä niin, ettei niitä saa alittaa.

25 artikla

1. Jokaisen jäsenvaltion, johon nähden tämä sopimus on voimassa, on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin voimassa olevien vähimmäispalkkamäärien saattamiseksi asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden tietoon ja sen valvomiseksi, etteivät maksetut palkat alita sanottuja vähimmäispalkkamääriä, silloin kun näitä on sovellettava; näihin toimenpiteisiin tulee kuulua sellaisen valvonnan ja tarkastuksen järjestäminen ja sellaisten seuraamusten määrääminen, joita pidetään tarpeellisina ja tarkoituksenmukaisina kysymyksessä olevan maan plantaaseilla valitsevat olosuhteet huomioon ottaen.

2. Työntekijällä, johon nähden vähimmäispalkkamäärät ovat voimassa ja jolle on maksettu näitä palkkamääriä alemmaa palkkaa, tulee olla oikeus periä maksetun palkan ja vahvistetun vähimmäispalkan ero joko oikeudenkäynnin avulla tai muulla sopivalla tavalla, jolloin on otettava huomioon kansallisessa lainsäädännössä mahdollisesti asetettu määräaika.

26 artikla

Rahana maksettava palkka on suoritettava ainoastaan laillisilla maksuvälineillä; maksaminen velkakirjoilla, vastamerkeillä tai kupongeilla tahi missä muussa muodossa tahansa, joka on tarkoitettu korvaamaan lailliset maksuvälineet, on kielletty.

27 artikla

1. Kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksessa tai välitystuomiossa voidaan sallia palkan osittainen maksaminen luontoisetuina siellä missä tämä maksutapa on käytännössä tai missä se on toivottava; palkan maksaminen väkevinä alkoholipitoisina juomina tai vahingollisten rohdosten muodossa ei ole sallittua missään tapauksessa.

2. Milloin on sallittua maksaa palkka osittain luontoisetuina, on ryhdyttävä asianmukaisesti toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, että luontoisedut ovat tarkoituksenmukaisia huomioon ottaen työntekijän ja hänen perheensä henkilökohtaiset tarpeet ja edut.

3. Milloin ruoka, asunto, vaatteet ja muut tärkeät tarvikkeet tai palvelukset sisältyvät

palkkaan, on ryhdyttävä kaikkiin mahdollisiin toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, että tällaiset edut ovat riittävät ja että niiden raha-arvo on oikein määrätty.

28 artikla

Palkka on maksettava suoraan asianomaiselle työntekijälle, jollei kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksessa tai välitystuomiossa ole toisin määrätty tai työntekijä ei ole suostunut muuhun menettelyyn.

29 artikla

Työnantaja ei saa millään tavoin rajoittaa työntekijän vapautta käyttää palkkaansa mielensä mukaan.

30 artikla

1. Milloin yrityksen yhteyteen on perustettu työpaikkamyymälöitä tavaroiden myyntiä varten työntekijöille tai järjestetty mahdollisuus saada palveluksia, ei asianomaisiin työntekijöihin nähden saa harjoittaa min-käänlaista pakkoa, jotta heidät saataisiin käyttämään tällaisia työpaikkamyymälöitä tai palveluksia.

2. Milloin ei ole mahdollista käyttää muita myymälöitä tai palveluksia, asianomaisen viranomaisen tulee ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin sen takaamiseksi, että tavarat myydään ja palvelukset toimitetaan käyvillä ja kohtuullisilla hinnoilla tai että työnantajan perustamia työpaikkamyymälöitä ei pidetä tai palveluksia toimiteta hyötymistarkoituksessa, vaan asianomaisten työntekijöiden edun vuoksi.

31 artikla

1. Palkanpidätys on sallittu vain niillä ehdoilla ja siinä laajuudessa kuin on säädetty kansallisessa lainsäädännössä tai määrätty työehtosopimuksessa tai välitystuomiossa.

2. Työntekijöille on asianomaisen viranomaisen sopivimmaksi katsomalla tavalla ilmoitettava ne ehdot, joilla sellaisia pidätyksiä saadaan toimittaa, sekä mihin määrään ne ovat sallittuja.

32 artikla

Jokainen sellainen palkanpidätys on kielletty, minkä tarkoituksena on taata, että työntekijä saadakseen tai säilyttääkseen työpaikan maksaa suoraan tai välillisesti korvausta työnantajalle, hänen edustajalleen tai jollekin välittäjälle (kuten työvoimanhankijalle).

33 artikla

1. Palkka on maksettava säännöllisin väliajoin. Jollei palkan maksamista säännöllisin väliajoin ole taattu muulla sopivalla tavalla, on kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksessa tai välitystuomiossa määrättävä palkanmaksujen väliset ajat.

2. Työsopimuksen päättyessä tulee vielä maksamatta olevien palkkaerien lopullisen suorituksen tapahtua kansallisen lainsäädännön, työehtosopimuksen tai välitystuomion mukaisesti, tai sellaisen lainsäädännön, työehtosopimuksen tai välitystuomion puuttuessa, sopimuksen määräykset huomioon ottaen, kohtuullisessa määräajassa.

34 artikla

On tarpeen mukaan ryhdyttävä tehokkaisiin toimenpiteisiin sen takaamiseksi, että työntekijöille ilmoitetaan sopivalla ja helpposti ymmärrettävällä tavalla:

a) heihin nähden noudatettavat palkkaehdot ennen kuin heidät otetaan työhön ja aina kun näissä ehdoissa tapahtuu muutoksia; ja

b) jokaisen palkanmaksun yhteydessä ne perusteet, minkä mukaan heidän palkkansa on määrätty kysymyksessä olevalta maksukaudesta, mikäli nämä perusteet saattavat muuttua.

35 artikla

Lainsäädäntö, jolla toteutetaan sopimuksen 26—34 artikloiden määräykset,

a) saatettakoon asianomaisten henkilöiden tietoon;

b) määritelkään ne henkilöt, jotka ovat vastuussa säännösten täytäntöönpanosta;

c) määrätkään sopivat rangaistukset tai muut seuraamukset säännösten rikkomisesta;

d) määrätkään, milloin se on tarkoituksenmukaista, sopivien luetteloiden pitämisen hyväksytyn kaavan ja tavan mukaisesti.

V osa

Palkalliset lomat

36 artikla

Plantaaseilla työskenteleville työntekijöille on annettava palkallinen vuosiloma heidän oltuaan tietyn ajan yhdenjaksoisesti saman työnantajan palveluksessa.

37 artikla

1. Jokainen jäsenvaltio, johon nähden sopimuksen tämä osa on voimassa, voi vapaasti määrätä tavasta, jolla plantaasien palkalliset lomiat myönnetään.

2. Plantaasien palkallisten lomien myöntäminen voidaan toteuttaa milloin se on tarkoituksenmukaista työehtosopimuksilla tai voidaan säännösten antaminen niistä uskoa erityisille elimille.

3. Mikäli plantaasien palkallisten lomien myöntämistapa sen sallii,

a) on ennakolta perusteellisesti kuultava asianomaisia edustavimpia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, mikäli niitä on, sekä muita, ammattinsa tai toimintansa perusteella asiassa erityisen pätevyyden omaavia henkilöitä, joiden kuulemista asianomainen viranomaisena pitää tarkoituksenmukaisena;

b) on asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden osallistuttava palkallisia lomiam koskevien säännösten laatimiseen tai on heidän kanssaan neuvoteltava tai annettava heille oikeus esittää mielipiteensä sillä tavoin ja siinä laajuudessa kuin kansallisessa lainsäädännössä määrätään, kuitenkin aina ehdottoman tasavertaisuuden pohjalla.

38 artikla

Vaaditun yhdenjaksoisen palvelusajan vähimmäisaika samoin kuin palkallisen vuosiloman vähimmäispituus on määrättävä kansallisella lainsäädännöllä, työehtosopimuksella, välimiestuomiolla tai sellaisten erityisten elinten toimesta, joille on uskottu plantaasien palkallisten lomien järjestely, tahi jollain muulla asianomaisten viranomaisten hyväksymällä tavalla.

39 artikla

Milloin se on tarkoituksenmukaista, on plantaasien palkallisten lomien järjestelyä koskevan, voimassa olevan menetelmän mukaisesti ryhdyttävä toimenpiteisiin

a) nuorten työntekijöiden kohtelemiseksi edullisemmin, milloin aikuisille työntekijöille myönnettyjä palkallisia vuosilomia ei pidetä riittävinä nuorille työntekijöille;

b) palkallisen vuosiloman pidentämiseksi palvelusajan pituuden mukaan;

c) palvelusajan pituuteen verrattuna suhteellisen loman myöntämiseksi tai sen korvaamiseksi rahana, milloin työntekijän yhden-

jaksoisen palvelusajan pituus ei oikeuta häntä palkalliseen vuosilomaan, mutta ylittää kuitenkin voimassa olevan menettelyn mukaisesti määrätyn palvelusajan vähimmäispituuden;

d) virallisten samoin kuin tavanmukaisten juhlapäivien ja viikkolepoaikojen sekä, siinä laajuudessa kuin voimassa olevan menettelyn puitteissa on määrätty, sairauden tai tapaturman aiheuttamien tilapäisten työstä poissa olojen jättämiseksi lukematta vuosilomaan.

40 artikla

1. Jokaisen sopimuksen tämän osan perusteella lomansa ottavan henkilön tulee saada koko loma-ajalta vähintään tavallinen palkkansa tai tämän artiklan 2 ja 3 momenttien mukaisesti määrätty palkka.

2. Loma-ajalta maksettava palkka on laskettava sillä tavoin kuin kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksessa tai välitystuomiossa on määrätty tahi niin kuin sellaiset erityiset elimet, joiden asiana on plantaasien palkallisten lomien järjestely, ovat määränneet tai muulla asianomaisten viranomaisten hyväksymällä tavalla.

3. Milloin loman saavan henkilön palkkaan sisältyy luontoisetuja, voidaan näiden luontoissuoritusten arvo loman ajalta maksaa hänelle rahassa.

41 artikla

Sopimus, joka tarkoittaa vuosilomaoikeudesta luopumista tai sellaisen loman käyttämättä jättämistä, on mitätön.

42 artikla

Henkilön, joka on erotettu tai joka on jättänyt työpaikkansa, kun hänellä vielä on kokonaan tai osaksi saamatta hänelle kuuluva loma tai osa siitä, tulee kultakin sopimuksen tämän osan nojalla hänelle kuuluvalla lomapäivältä saada 40 artiklassa määrätty palkka.

VI osa

Viikkolepo

43 artikla

1. Mikäli seuraavissa artikloissa ei toisin määrätä, plantaasityöntekijöiden tulee saada jokaisen seitsemän päivän käsittävän ajanjakson kuluessa vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen lepoaika.

2. Tämä lepoaika on mikäli mahdollista annettava samanaikaisesti plantaasin kaikille työntekijöille.

3. Lepoaika on mikäli mahdollista sovitettava siksi päiväksi, mitä maan tai alueen perinnäistavan tai käytännön mukaan pidetään lepopäivänä.

44 artikla

1. Jokainen jäsenvaltio voi kokonaan tai osaksi myöntää poikkeuksia (niihin luettuna lepoajan siirtäminen tai sen lyhentäminen) 43 artiklan määräyksistä ottaen erityisesti huomioon kaikki asiaan kuuluvat inhimilliset ja taloudelliset näkökohdat ja kuultuaan asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, mikäli niitä on.

2. Tällainen kuuleminen ei ole tarpeen niissä tapauksissa, joissa poikkeus jo on myönnetty voimassa olevan lainsäädännön nojalla.

45 artikla

Jokaisen jäsenvaltion on mikäli mahdollista annettava määräykset 44 artiklan nojalla siirrettyjen tai lyhennettyjen lepoaikojen korvaamiseksi annettavista lepoajoista, mikäli tällaisia lepoaikoja ei jo saada sopimusten tai tavan perusteella.

VII osa

Äitiyssuojelu

46 artikla

Sopimuksen tätä osaa sovellettaessa tarkoitetaan „naisella” jokaista naimisissa olevaa tai naimatonta naispuolista henkilöä ikään, kansallisuuteen, rotuun tai uskontoon katsomatta ja „lapsella” jokaista avioliitossa tai sen ulkopuolella syntynyttä lasta.

47 artikla

1. Nainen, johon sopimuksen tätä osaa sovelletaan, on oikeutettu äitiyslomaan kun hän esittää todistuksen arvioidusta synnytyksen ajasta.

2. Asianomainen viranomainen voi kuultuaan työnantajien ja työntekijäin edustavimpia järjestöjä, mikäli niitä on, määrätä, äitiysloman saamisen ehdoksi, että asianomainen on ollut työssä tietyn ajan, mikä ei saa olla suurempi kuin 150 päivää saman työnantajan palveluksessa synnytystä edeltäneiden 12 kuukauden aikana.

3. Äitiysloman tulee kestää vähintään 12 viikkoa, ja siihen tulee kuulua pakollinen lomakausi synnytyksen jälkeen.

4. Kansallisessa lainsäädännössä on määrättävä synnytyksen jälkeisen pakollisen loman pituus, mutta se ei saa missään tapauksessa olla kuutta viikkoa lyhyempi; äitiysloman muu osa voidaan sen mukaan kuin kansallisessa lainsäädännössä määrätään ottaa joko ennen arvioitua synnytyspäivää tai pakollisen loman päätyttyä tahi osaksi ennen arvioitua synnytyspäivää ja osaksi pakollisen loman päätyttyä.

5. Ennen synnytyksen arvioitua aikaa otettua lomaa on, milloin synnytys tapahtuu arvioitua myöhemmin, pidennettävä synnytykseen saakka, eikä synnytyksen jälkeen pidettävää pakollista lomaa saa tämän vuoksi lyhentää.

6. Sairaustapauksessa, jonka asianmukaisesti osoitetaan johtuneen raskaudesta, on kansallisessa lainsäädännössä määrättävä annettavaksi ennen synnytystä loma, jonka enimmäispituuden asianomainen viranomainen voi määrätä.

7. Sairaustapauksessa, minkä asianmukaisesti osoitetaan aiheutuneen synnytyksestä, nainen on oikeutettu pidennettyyn lomaan synnytyksen jälkeen, minkä loman enimmäispituuden asianomainen viranomainen voi määrätä.

8. Raskaana olevaa naista ei saa vaatia suorittamaan äitiyslomaa edeltävänä aikana työtä, joka voi vaikuttaa haitallisesti hänen terveyteensä.

48 artikla

1. Milloin nainen on poissa työstä 47 artiklan määräysten nojalla, hänellä on oikeus saada raha-avustusta ja lääkintäapua.

2. Raha-avustuksen määrä on kansallisessa lainsäädännössä vahvistettava sellaiseksi, että se riittää sekä naisen itsensä että hänen lapsensa täyteen ja terveyden vaatimuksia vastaavaan ylläpitoon kohtuullisen elintason mukaisesti.

3. Lääkintäapuun tulee kuulua tutkinnon suorittaneen kättilön tai lääkärin antama hoito ennen synnytystä, synnytyksen aikana ja sen jälkeen sekä tarvittaessa sairaalahoito. Siinä määrin kuin se on mahdollista, asianomaiselle on suotava mahdollisuus itse vapaasti valita lääkäri ja yleinen tai yksityinen sairaala.

4. Äitiysavustuksia jakavan pakollisen sosiaalivakuutusjärjestelmän jäsenmaksut ja maksettuihin palkkoihin perustuvat sekä näitä avustuksia varten kannettavat verot on, maksoivatpa ne työnantaja ja työntekijät yhdessä tai työnantaja yksin, maksettava yrityksen palveluksessa olevien miesten ja naisten kokonaisluvun perusteella tekemättä eroa sukupuolten välillä.

49 artikla

1. Jos nainen imettää lastaan, olkoon hän oikeutettu sitä varten keskeyttämään työnsä kansallisessa lainsäädännössä määrättävillä ehdoilla.

2. Imettämistä varten tapahtuvat työn keskeytykset on luettava työaikaan ja korvattava sen mukaan kuin asia on kansallisella lainsäädännöllä tai sen mukaisesti järjestetty; milloin asia on järjestetty työehtosopimuksella, on noudatettava sopimuksen määräyksiä.

50 artikla

1. Milloin nainen 47 artiklan määräysten nojalla on poissa työstä äitiyslomalla, hänen työnantajallaan ei ole laillista oikeutta erottaa häntä työstä sellaisen poissaolon aikana eikä myöskään sellaisena ajankohtana, että irtisanomisaika päättyisi poissaolon aikana.

2. Naista ei saa irtisanoa yksinomaan siitä syystä, että hän on raskaana tai imettää lastaan.

VIII osa

Työtapaturmien korvaaminen

51 artikla

Jokainen Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltio, johon nähden sopimuksen tämä osa on voimassa, sitoutuu soveltamaan kaikkiin plantaasityöntekijöihin sitä lainsäädäntöä, jolla työntekijöille säädetään annettavaksi korvaus työn johdosta tai työn aikana sattuneista tapaturmista.

52 artikla

1. Jokainen jäsenvaltio, johon nähden sopimuksen tämä osa on voimassa, sitoutuu antamaan henkilölle, jolle sen alueella sattuu työtapaturma ja joka on sellaisen jäsenvaltion kansalainen, johon nähden sopimuksen tämä osa on voimassa, tai tällaisen henkilön

huollettaville samanlaisen kohtelun kuin omille kansalaisilleen, mikäli koskee työtapaturmien korvaamista.

2. Tämä yhdenvertainen kohtelu on taattava ulkomaalaisille työntekijöille ja heidän huollettavilleen asettamatta asuinpaikkaa koskevia ehtoja. Niitä maksuja, joita jäsenvaltio tai sen kansalaiset saattavat tätä periaatetta sovellettaessa joutua suorittamaan jäsenvaltion alueen ulkopuolella, koskevista toimenpiteistä on, mikäli sitä pidetään tarpeellisena, määrättävä asianomaisten jäsenvaltioiden välisillä erityissopimuksilla.

53 artikla

Asianomaisten jäsenvaltioiden välisillä erityisillä sopimuksilla voidaan määrätä, että jonkin jäsenvaltion alueella tilapäisesti tai ajoittaisesti toisen jäsenvaltion alueella sijaitsevan yrityksen lukuun työskenteleville työntekijöille sattuneiden työtapaturmien korvaamiseen sovelletaan viimeksi mainitun jäsenvaltion lainsäädäntöä.

IX osa

Järjestäytymisoikeus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus

54 artikla

Asianmukaisin toimenpitein on turvattava työnantajien ja työntekijöiden oikeus perustaa järjestöjä kaikkia laillisia tarkoituksia varten.

55 artikla

Työnantajien ja työntekijöiden välisten riitojen tutkimista koskevan menettelyn tulee olla mahdollisimman yksinkertainen ja nopea.

56 artikla

1. Työnantajia ja työntekijöitä on kehoitettava välttämään riitoja ja, mikäli sellaisia ilmaantuu, koettamaan saada ne sovitteluteitse oikeudenmukaisesti ratkaistuksi.

2. Tässä tarkoituksessa on ryhdyttävä kaikkiin mahdollisiin toimenpiteisiin työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen edustajien kuulemiseksi ja tilaisuuden antamiseksi heille osallistua sovitteluelinten perustamiseen ja toimintaan.

3. Vaikka tällaisia elimiä onkin toiminnassa, valtion virkamiesten velvollisuutena on

tutkia riidat, pyrkiä edistämään sovintoon pääsyä sekä auttaa osapuolia saavuttamaan oikeudenmukainen ratkaisu.

4. Näiden virkamiesten on, mikäli mahdollista, oltava tällaisiin tehtäviin erityisesti määrättyjä.

57 artikla

1. On niin pian kuin mahdollista saatava aikaan työnantajien ja työntekijöiden välisen riitojen ratkaisemista tarkoittava menettely.

2. Asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden edustajille, siihen luettuna heidän vastaavien järjestöjensä edustajat, mikäli tällaisia järjestöjä on, on mikäli mahdollista annettava tilaisuus osallistua tällaisen menettelyn soveltamiseen sillä tavalla ja siinä laajuudessa kuin asianomainen viranomainen määrää, joka tapauksessa kuitenkin yhtä suurella lukumäärällä ja yhtäläisin ehdoin.

58 artikla

1. Työntekijöiden tulee, kun on kysymys heidän työstään, nauttia riittävää suojelua kaikilta ammatillista järjestäytymistä vastaan kohdistetuilta syrjintätoimenpiteiltä.

2. Tällaista suojelua on annettava erityisesti silloin kun on kysymys toimenpiteistä, joiden tarkoituksena on:

a) asettaa työntekijän työnsaannin ehdoksi, että hän ei liity ammattiyhdistykseen tai että hän eroaa ammattiyhdistyksen jäsenyydestä;

b) saada työntekijä erotetuksi tai tuottaa hänelle muulla tavoin haittaa sen vuoksi, että hän kuuluu ammattiyhdistykseen tai työajan ulkopuolella tai työnantajan suostumuksella työaikana osallistuu ammattiyhdistyksen toimintaan.

59 artikla

1. Työntekijöiden ja työnantajien järjestöjen on nautittava riittävää suojelua kaikkea joko suoraan vastapuolen tai sen asiamiesten tai jäsenten taholta tapahtuvaa sekaantumista vastaan järjestöjen perustamiseen, toimintaan tai hallintoon.

2. Tässä artiklassa tarkoitettuna sekaantumisenä on erityisesti pidettävä toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on edistää työnantajien tai työnantajajärjestöjen vaikutusvallassa olevien työntekijäjärjestöjen perustamista tai rahallisesti tai muulla tavoin tukea työntekijäjärjestöjä, jotta nämä järjestöt saataisiin työnantajien tai työnantajajärjestöjen valvonnan alaisiksi.

60 artikla

Tarvittaessa on aikaansaatava maan olosuhteiden mukainen järjestelmä turvaamaan edellisissä artikloissa määritellyn järjestäytymisoikeuden loukkaamattomuus.

61 artikla

Tarvittaessa on ryhdyttävä maan olosuhteiden mukaisiin toimenpiteisiin toisaalta työnantajien ja työnantajien järjestöjen, toisaalta työntekijöiden järjestöjen välisiin neuvotteluihin perustuvan järjestelmän kaikinpuolisen kehittämisen ja hyväksi käyttämisen suosittelemiseksi ja edistämiseksi silmällä pitäen sitä, että työehdot järjestettäisiin työehtosopimuksilla.

X osa

Yhdistymisvapaus

62 artikla

Työntekijöillä ja työnantajilla tulee olla yhtäläinen oikeus ilman ennakolta hankittua lupaa perustaa järjestöjä oman mieltensä mukaan sekä liittyä niihin ilman muita rajoituksia kuin mitkä asianomaisen järjestön säännöt asettavat.

63 artikla

1. Työntekijäin ja työnantajain järjestöillä tulee olla oikeus laatia omat sääntönsä ja toimintaohjeensa, vapaasti valita edustajansa, järjestää hallintonsa ja toimintansa sekä laatia ohjelmansa.

2. Julkisten viranomaisten on vältettävä kaikkea sellaista asiaanpuuttumista, mikä rajoittaisi tätä oikeutta tai estäisi sen laillista käyttämistä.

64 artikla

Työntekijäin ja työnantajain järjestöjä ei voida hajoittaa eikä niiden toimintaa kieltää hallinnollisin toimenpitein.

65 artikla

Työntekijäin ja työnantajain järjestöillä tulee olla oikeus perustaa liittoja ja keskusjärjestöjä sekä liittyä niihin, ja kaikilla sellaisilla järjestöillä, liitoilla tai keskusjärjestöillä tulee olla oikeus liittyä kansainvälisiin työntekijä- ja työnantajajärjestöihin.

66 artikla

62, 63 ja 64 artikloiden määräyksiä sovelletaan työntekijäin ja työnantajain järjestöjen muodostamiin liittoihin ja keskusjärjestöihin.

67 artikla

Työntekijäin ja työnantajain järjestöjen muodostamien liittojen ja keskusjärjestöjen oikeuskelpoisuuden saavuttamiselle ei saa asettaa sellaisia ehtoja, jotka rajoittaisivat 62, 63 ja 64 artiklojen määräysten soveltamista.

68 artikla

1. Käyttäessään sopimuksen tässä osassa määrättyjä oikeuksia on työntekijöiden ja työnantajien samoin kuin heidän vastaavien järjestöjensä noudatettava maan lakeja muiden yksityishenkilöiden ja järjestäytyneiden yhteisöjen tavoin.

2. Maan lakeja ei saa laatia tai niitä soveltaa siten, että ne loukkaisivat sopimuksen tässä osassa määrättyjä takeita.

69 artikla

Sopimuksen tässä osassa tarkoitetaan „järjestöllä” työntekijöiden tai työnantajien yhteenliittymiä, joiden tarkoituksena on edistää ja puolustaa työntekijöiden tai työnantajien etuja.

70 artikla

Jokainen jäsenvaltio, johon nähden sopimuksen tämä osa on voimassa, sitoutuu ryhtymään kaikkiin tarpeellisiin ja asianmukaisiin toimenpiteisiin sen turvaamiseksi, että työntekijät ja työnantajat vapaasti saavat käyttää järjestäytymisoikeuttaan.

XI osa

Ammattientarkastus

71 artikla

Jokaisen jäsenvaltion, johon nähden tämä sopimus on voimassa, on ylläpidettävä ammattientarkastusjärjestelmää.

72 artikla

Ammattientarkastuksen tulee olla asianmukaisen koulutuksen saaneiden tarkastajien tehtävänä.

73 artikla

Työntekijöillä ja heidän edustajillaan tulee olla oikeus vapaasti ottaa yhteys tarkastajiin.

74 artikla

1. Ammattientarkastuksen tehtävänä on:

a) sikäli kuin asia kuuluu ammattientarkastajien toimivaltaan, turvata työntekijäin työoloja ja työsuojelua työn aikana kuten työaikaa, palkkaa, turvallisuutta, terveydellisiä oloja ja hyvinvointia sekä lasten ja nuorten käyttämistä työhön samoin kuin muita siihen liittyviä asioita koskevien lainsäädännösten noudattaminen;

b) antaa työnantajille ja työntekijöille teknillisiä tietoja ja neuvoja tehokkaimmista keinoista voimassa olevien säännösten noudattamiseksi; ja

c) kiinnittää asianomaisen viranomaisen huomio sellaisiin puutteisiin ja epäkohtiin, joita ei ole erityisesti otettu huomioon voimassa olevissa säännöksissä.

2. Muut ammattientarkastajille annetut tehtävät eivät saa häiritä heidän ensisijaisten velvollisuuksiensa tehokasta suorittamista eivätkä millään tavoin haitata ammattientarkastajien tarpeellista arvovaltaa ja puolueettomuutta heidän suhteessaan työnantajiin ja työntekijöihin.

75 artikla

Asianomaisen viranomaisen on ryhdyttävä sopiviin toimenpiteisiin edistääkseen

a) tehokasta yhteistoimintaa toisaalta ammattientarkastuksen ja toisaalta muiden valtion viranomaisten sekä samantapaista toimintaa harjoittavien julkisten tai yksityisten laitosten välillä;

b) ammattientarkastuksen henkilökunnan ja työnantajien ja työntekijöiden tai heidän järjestöjensä välistä yhteistyötä.

76 artikla

Tarkastushenkilökunnan tulee olla julkisia virkamiehiä, joiden asema ja työehdot ovat sellaiset, että ne takaavat heille vakinaisen virka-aseman sekä riippumattomuuden hallituksen vaihdoksista ja asiaankuulumattomasta ulkopuolisesta vaikutuksesta.

77 artikla

1. Asianomaisen viranomaisen on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin järjestääkseen ammattientarkastajille

a) paikallisia toimistoja, jotka on asianmukaisesti varustettu toiminnan vaatimuksia vastaavasti ja jotka ovat avoimina kaikille asianomaisille;

b) tehtävien suorittamista varten tarpeelliset kuljetusvälineet, mikäli sopivia yleisiä kulkuvälineitä ei ole käytettävissä.

2. Asianomaisen viranomaisen on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin, että ammattientarkastajille korvattaisiin kaikki matka- ja muut satunnaiset kulut, mitkä ovat välttämättömiä heidän tehtäviensä suorittamiseksi.

78 artikla

1. Asianmukaisella valtakirjalla varustettu ammattientarkastaja on oikeutettu:

a) vapaasti ja ilman ennakkoilmoitusta pääsemään kaikkina vuorokauden aikoina jokaiseen tarkastuksen alaiseen työpaikkaan;

b) pääsemään päiväsaikaan kaikkiin huoneistoihin, joiden he voivat kohtuudella syystä olettaa kuuluvan tarkastuksen alaisuuteen; sekä

c) suorittamaan kaikenlaisia tarkastuksia, tutkimuksia tai tiedusteluja, joita he voivat pitää tarpeellisina varmistautuakseen siitä, että lainsäädännöksiä tarkoin noudatetaan, ja erityisesti:

1) joko yksin tai todistajien läsnäollessa tiedustelemaan työnantajalta tai yrityksen henkilökunnalta kaikkia lain säännösten soveltamista koskevia asioita;

2) vaatimaan esitettäväksi kaikki kirjat, luettelot ja muut asiakirjat, mitkä kansallisessa työlainsäädännössä on määrätty pidettäväksi, todetakseen, että ne ovat lain määräysten mukaiset, tai ottaakseen niistä jäljennöksiä tai otteita;

3) vaatimaan työlainsäädännön määrämien tiedonantojen asettamista nähtäville; ja

4) analyysiä varten ottamaan ja vieämään pois näytteitä käytettävistä tai käsiteltävistä aineista ehdolla, että tästä ilmoitetaan työnantajalle tai hänen edustajalleen.

2. Suorittaessaan tarkastuskäyntiä on tarkastajan ilmoitettava siitä työnantajalle tai hänen edustajalleen, mikäli hän ei katso tällaisen ilmoituksen haittaavan hänen tehtävänsä suorittamista.

79 artikla

Niitä poikkeuksia lukuun ottamatta, joita voidaan tehdä lainsäädännössä, ammattientarkastajat

a) eivät saa saada minkäänlaista välitöntä tai välillistä etua valvontansa alaisista yrityksistä;

b) velvoitetaan sopivien rangaistuksien tai kurinpitotoimenpiteiden uhalla olemaan ilmaismatta senkään jälkeen, kun ovat eronneet toimestaan valmistus- tai liikesalaisuuksia tai työmenetelmiä, mitkä he ovat voineet saada tietoonsa tehtäviään suorittaessaan; sekä

c) ovat velvoitettuja pitämään ehdottoman luottamuksellisena kaikki laitteiden puutteellisuuksia tai lain säännösten rikkomisia koskevat valitukset ja olemaan ilmaismatta työnantajalle tai hänen edustajalleen, että tarkastuskäynti suoritettiin sellaisen valituksen johdosta.

80 artikla

Ammattientarkastukselle on ilmoitettava työtaturmat ja ammattitautitapaukset sen mukaan kuin kansallisessa lainsäädännössä määrätään.

81 artikla

Työpaikat on tarkastettava niin usein ja niin perusteellisesti kuin asianomaisten säännösten tehokkaan soveltamisen turvaamiseksi on tarpeen.

82 artikla

1. Henkilöitä vastaan, jotka rikkovat tai laiminlyövät niitä määräyksiä, joiden noudattamisen valvonta kuuluu ammattientarkastajille, voidaan ilman ennakkovaroitusta ryhtyä lainmukaisiin toimenpiteisiin. Kansallisessa lainsäädännössä voidaan kuitenkin määrätä poikkeuksia, jolloin on annettava asiointilan korjaamista tai ehkäiseviin toimenpiteisiin ryhtymistä tarkoittava ennakkovaroitus.

2. Ammattientarkastajan tulee saada vapaasti harkita, antaako hän varoituksen tai neuvoja vai ryhtyykö hän laillisiin toimenpiteisiin tai tekee esityksen niihin ryhtymisestä.

83 artikla

Kansallisessa lainsäädännössä on määrättävä sopivia rangaistuksia niiden lain säännösten rikkomisesta, joiden noudattamisen valvonta kuuluu ammattientarkastajille, samoin kuin ammattientarkastajan estämisestä hoitamasta tehtäviään, ja on näitä rangaistuksia tehokkaasti sovellettava.

84 artikla

1. Ammattientarkastajan tai paikallisen tarkastusviranomaisen on annettava ammat-

tientarkastuksen keskusviranomaiselle määräämisiä kertomuksia tarkastustoimintansa tuloksista.

2. Tällainen kertomus on laadittava keskusviranomaisen kulloinkin määräämällä tavalla ja niin usein kuin tämä viranomainen määrää, kuitenkin vähintään kerran vuodessa.

XII osa

Asunto-olot

85 artikla

Asianomaisten viranomaisten on neuvotellen niiden työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajien kanssa, joita asia koskee, mikäli tällaisia järjestöjä on, tuettava toimenpiteitä sopivien asuntojen hankkimiseksi plantaasityöntekijöille.

86 artikla

1. Asianomaisen julkisen viranomaisen on vahvistettava edellisen artiklan mukaisesti hankittavien asuntojen normit ja vähimmäisvaatimukset. Viranomaisen on mikäli mahdollista asetettava työnantajien ja työntekijöiden edustajista muodostettuja neuvoa-antavia elimiä, joiden tehtävänä on antaa lausuntoja asuntokysymyksistä.

2. Mainittuihin vähimmäisvaatimuksiin tulee sisältyä määräyksiä, mitkä koskevat

- a) käytettävää rakennusmateriaalia;
- b) asuntojen pienintä sallittua kokoa, niiden suunnittelua ja tuuletusta sekä huoneiden lattiapinta-alaa ja tilavuutta;
- c) kuistin pinta-alaa samoin kuin keittiö-, pesu- ja säilytystiloja sekä vedensantia ja terveydenhoidollisia laitteita.

87 artikla

Kansallisessa lainsäädännössä on määrättävä sopivia rangaistuksia edellisen artiklan mukaisesti annettujen lainmääräysten rikkomisesta, ja on näitä rangaistuksia tehokkaasti sovellettava.

88 artikla

1. Milloin työnantaja hankkii asunnon plantaasityöntekijälle, vuokraehdot eivät saa olla maan tavan tai lainsäädännön nojalla voimassa olevia vuokraehtoja epäedullisemat.

2. Jos asunnon vuokrannut työntekijä erotetaan työstä, on hänelle varattava kohtuul-

linen aika asunnosta muuttoa varten. Mikäli tällaista määräaika ei laissa ole määrätty, se on määrättävä hyväksytyllä neuvottelunettelyllä tai, jollei tällä tavoin päästä sopimukseen, turvautumalla tavalliseen tuomioistuinmenettelyyn.

XIII osa

Lääkintähuolto

89 artikla

Asianomaisten viranomaisten on neuvotellen työnantajain ja työntekijäin asianomaisten järjestöjen edustajien kanssa, mikäli tällaisia järjestöjä on, tuettava toimenpiteitä asianmukaisen lääkintähuollon järjestämiseksi plantaasityöntekijöille ja heidän perheilleen.

90 artikla

1. Lääkintähuollon tulee olla julkisten viranomaisten määräämää tasoa. Sen tulee laajuudeltaan vastata sitä tarvitsevien henkilöiden lukumäärää ja sen palvelukseen on otettava riittävästi ammattitaitoisia henkilökuntaa.

2. Mikäli asianomainen julkinen viranomainen järjestää lääkintähuollon, sen tulee olla tämän viranomaisen noudattaman tason, tavan ja käytännön mukainen.

91 artikla

Asianomaisen viranomaisen on neuvotellen työnantajien ja työntekijäin asianomaisten järjestöjen edustajien kanssa, mikäli tällaisia järjestöjä on, ryhdyttävä plantaasialueilla toimenpiteisiin siellä esiintyvien paikkakunnallisten tarttuvien tautien hävittämiseksi tai niiden silmälläpitämiseksi.

XIV osa

Loppumääräyksiä

92 artikla

Tämän sopimuksen viralliset ratifiointit on ilmoitettava Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäviksi.

93 artikla

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

2. Sopimus tulee voimaan kuuden kuukauden kuluttua siitä päivästä, jolloin seuraavista maista kahden ratifiointit on rekisteröity 3 artiklan huomioon ottaen: Alankomaat, Amerikan Yhdysvallat, Argentiina, Belgia, Birma, Bolivia, Brasilia, Ceylon, Colombia, Costa Rica, Dominikaaninen tasavalta, Ecuador, Espanja, Etiopia, Filippiinit, Ghana, Guatemala, Haiti, Honduras, Indonesia, Intia, Iso-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyt kuningaskunta, Italia, Kiina, Kuuba, Liberia, Malajin liittovaltio, Meksiko, Nicaragua, Pakistan, Panama, Peru, Portugal, Ranska, Salvador, Sosialististen Neuvostotasavaltojen Liitto, Sudan, Taimaa, Viet-Nam ja Yhdistynyt arabitasavalta.

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

94 artikla

1. Tämän sopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi sanoa sen irti kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jolloin sopimus ensiksi tuli voimaan, toimittamalla Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle siitä kirjallisen ilmoituksen rekisteröintiä varten. Irtisanominen ei tule voimaan ennen kuin vuosi on kulunut sen rekisteröimisestä.

2. Tämän sopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä momentissa mainitun kymmenvuotiskauden päättymisestä käytä tässä artiklassa määrättyä irtisanomisoikeutta, tulee sidotuksi sopimukseen uudeksi kymmenvuotiskaudeksi ja voi sen jälkeen tässä artiklassa määrättyin ehdoin sanoa irti tämän sopimuksen jokaisen kymmenvuotiskauden päätyttyä.

95 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan tulee antaa Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioille tieto kaikista järjestön jäsenvaltioiden hänelle ilmoittamien ratifiointien ja irtisanomisten rekisteröinnistä.

2. Tiedottaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen hänelle ilmoitetun ratifiointin rekiste-

röimisestä pääjohtajan on kiinnitettävä järjestön jäsenvaltioiden huomio sopimuksen voimaantulopäivään.

96 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan tulee Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaista rekisteröintiä varten antaa Yhdistyneiden Kansakuntien pääsihteerille täydelliset tiedot kaikista niistä ratifiointeista ja irtisanomisista, mitkä hän on rekisteröinyt edellisten artiklainsa määräysten mukaisesti.

97 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo tarpeelliseksi, esitettävä yleiselle konferenssille tämän sopimuksen soveltamista koskeva selostus ja harkittava onko aihetta ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys sopimuksen muuttamisesta kokonaan tai osaksi.

98 artikla

1. Mikäli konferenssi hyväksyy uuden sopimuksen, joka kokonaan tai osaksi muuttaa tämän sopimuksen, eikä uudessa sopimuksessa toisin määrätä

a) katsotaan jäsenvaltion tekemän uuden muutetun sopimuksen ratifiointi, jos ja kun tällainen sopimus on tullut voimaan, ipso jure tämän sopimuksen välittömäksi irtisanomiseksi 94 artiklan määräyksistä riippumatta;

b) eivät jäsenvaltiot siitä päivästä, jolloin uusi muutettu sopimus on tullut voimaan, enää voi ratifioida tätä sopimusta.

2. Tämä sopimus jää kuitenkin nykyisen muotoisena ja sisältöisenä voimaan niihin jäsenvaltioihin nähden, mitkä ovat sen ratifioineet, mutta eivät ole ratifioineet uutta muutettua sopimusta.

99 artikla

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

Suositus (N:o 110), joka koskee plantaasityöntekijäin työoloja.

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genèvessä 4 päivänä kesäkuuta 1958 neljännenkymmenennentoisen istuntokautensa ja

päätettyään hyväksyä eräitä plantaasityöntekijäin työoloja koskevia ehdotuksia, mikä kysymys on viidentenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon,

hyväksyy tänä 24 päivänä kesäkuuta 1958 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on „plantaaseja koskeva suositus, 1958”.

Konferenssi suosittelee, että kukin jäsenvaltio soveltaisi seuraavia määräyksiä:

I. Alustavia määräyksiä

1. 1) „Plantaasilla” tarkoitetaan tässä suosituksessa kuumassa tai lauhkeassa vyöhykkeessä sijaitsevaa maatalousyrittystä, jossa säännöllisesti käytetään palkattua työvoimaa ja jossa pääasiassa viljellään tai tuotetaan kaupallisessa tarkoituksessa kahvia, teetä, sokeriruokoa, kumia, banaaneja, kaakaota, kookospähkinöitä, puuvillaa, tupakkaa, tekstiilikuituja (sisalia, juuttia, hamppua), sitruunoita, palmuöljyä, kiinankuorta tai ananasta. Suositus ei koske perhe- ja pienyrityksiä, joiden tuotanto on tarkoitettu paikallisesti markkinoitavaksi ja joissa ei säännöllisesti käytetä palkattua työvoimaa.

2) Jäsenvaltio voi kuultuaan edustavimpia työnantajain ja työntekijäin järjestöjä, mikäli niitä on, ulottaa suosituksen koskemaan muitakin plantaaseja

a) lisäämällä tämän momentin 1 kohdassa olevaan luetteloon yhden tai useampia seuraavista tuotteista: riisi, sikuri, kardemumma, geranium, pyrethrum, tai muun tuotteen;

b) lisäämällä tämän momentin 1 kohdassa tarkoitettuihin plantaaseihin siinä mainitsemattomia yritysryhmiä, joita kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan on pidettävä plantaaseina;

ja on jäsenvaltion ilmoitettava Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 19 artiklan 6 momentin mukaan annettavassa selostuksessa, mihin toimenpiteisiin tässä tarkoituksessa on ryhdytty.

3) Tätä kohtaa sovellettaessa katsotaan käsitteeseen „plantaasi” säännönmukaisesti kuuluvan plantaasin tuotteen tai tuotteiden ensimmäinen käsittely.

2. Jokaisen jäsenvaltion on sovellettava tämän suosituksen määräyksiä yhtäläisesti kaikkiin plantaasien työntekijöihin tekemättä eroa rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisen katsomuksen, kansallisuuden, yhteiskunnallisen alkuperän, heimon tai ammattiyhdistykseen kuulumisen perusteella.

3. Jokaisen Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltion on sen mukaan kuin hallintoneuvosto määrää sopivin väliajoin selostettava Kansainväliselle työtoimistolle lainsäädäntöä ja käytäntöä niissä maissa ja niillä alueilla, joista jäsenvaltio vastaa tässä suosituksessa käsiteltyjen asioiden osalta. Tällaisista selostuksista tulisi käydä selville, missä laajuudessa tämän suosituksen määräykset on pantu tai aiotaan panna täytäntöön sekä mitkä muutokset näihin määräyksiin on katsottu tai saatetaan katsoa tarpeellisiksi, jotta ne voitaisiin hyväksyä tai niitä soveltaa.

4. Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 19 artiklan 8 momentin mukaisesti ei tämä suositus saa missään tapauksessa vaikuttaa mihinkään lakiin, tuomioistuimen päätökseen, tapaan tai sopimukseen, mikä turvaa kysymyksessä oleville työntekijöille tässä suosituksessa määrättyjä ehtoja edullisemmat työehdot.

II. Ammattikoulutus

5. Julkisten viranomaisten tai muiden sopivien elinten tahi molempien yhdessä tulee kussakin maassa pitää huolta siitä, että ammattikoulutusta annetaan ja se järjestetään tehokkaan, järkipäisen, järjestelmällisen ja yhtenäisen ohjelman mukaan.

6. 1) Alikehittyneillä alueilla, joilla on puutetta koulutusmahdollisuuksista, tulee eräänä ensimmäisistä toimenpiteistä olla koulutetun opettaja- ja ohjaajakunnan aikaansaaminen.

2) Mikäli tällaisia koulutettuja opettajia ja ohjaajia ei ole käytettävissä, on kaikin mahdollisin tavoin tuettava koulutusmahdollisuuksien järjestämistä sellaisilla plantaatseilla, missä yrityksen johtajalla on riittävät edellytykset antaa käytännöllistä ohjausta.

7. Vastuu ammattikoulutustoiminnasta on uskottava sille tai niille viranomaisille, jotka siinä voivat saavuttaa parhaat tulokset; niissä tapauksissa, missä vastuu kuuluu yhteisesti useammalle viranomaiselle, on ryhdyttävä toimenpiteisiin koulutusohjelmien yhtenäistämiseksi. Paikallisten viranomaisten tulee olla yhteistyössä ohjelmia kehitettäessä. Asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen ja muiden asiasta kiinnostuneiden järjestöjen kanssa, mikäli sellaisia on, on pidettävä yllä läheistä yhteistoimintaa.

8. Vaikkakin paikalliset raha-avustukset koulutustoiminnan rahoittamiseksi ovat monissa tapauksissa tarpeen, on myös julkisten viranomaisten siinä laajuudessa kuin katsotaan tarkoituksenmukaiseksi ja tarpeelliseksi avustettava julkista ja yksityistä ammattikoulutustoimintaa muun muassa antamalla taloudellista tukea, asettamalla käytettäväksi maata, rakennuksia, kuljetusvälineitä, varusteita ja opetusvälineitä, osallistumalla stipendien tai muulla tavoin oppilaiden elinkustannuksiin tai palkkoihin koulutusaikana sekä järjestämällä sopivat edellytykset omaaville oppilaille, erityisesti sellaisille, joilla ei itsellään ole varaa kustantaa koulutusta, maksuton pääsy plantaasityössä koulutusta antaviin sisäoppilaitoksiin.

III. Palkat

9. Pisin kahden palkanmaksun välinen aika on määrättävä niin, että palkka maksetaan

a) vähintään kaksi kertaa kuukaudessa enintään 16 vuorokauden väliajoin, kun on

kysymys tunti-, päivä- tai viikkopalkalla työskentelevistä työntekijöistä; ja

b) vähintään kerran kuukaudessa, kun on kysymys kuukausi- tai vuosipalkalla työskentelevistä henkilöistä.

10. 1) Kun on kysymys urakkapalkalla tai suoritettun työmäärän perusteella laskettavalla palkalla työskentelevistä työntekijöistä, on pisin kahden palkanmaksun välinen aika mikäli mahdollista määrättävä siten, että palkka maksetaan vähintään kaksi kertaa kuukaudessa enintään 16 vuorokauden väliajoin.

2) Milloin on kysymys työntekijöistä, jotka on otettu suorittamaan työtä, minkä loppuunsaattaminen kestää enemmän kuin 14 päivää, ja joiden palkanmaksujen välisiä aikoja ei työehtosopimuksessa tai välitystuomiossa ole toisin määrätty, on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin sen turvaamiseksi, että

a) palkasta maksetaan vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja enintään 16 vuorokauden väliajoin suoritettua työmäärää vastaava osa; ja

b) loppuosa palkasta suoritetaan 14 vuorokauden kuluessa työn päättymisestä.

11. Niihin palkkaehtoja koskeviin ilmoituksiin, jotka on saatettava työntekijöiden tietoon, tulisi, mikäli katsotaan asianmukaiseksi, sisältyä yksityiskohtaiset tiedot:

a) palkkamääristä;
b) palkkojen määräämistavoista;
c) palkanmaksukausista;
d) palkanmaksupaikasta; sekä
e) niistä ehdoista, joilla palkanpidätyksiä voidaan suorittaa.

12. Työntekijöille on, mikäli se voi asianmukaisesti tapahtua, annettava kunkin palkanmaksun yhteydessä seuraavat kysymyksessä olevaa maksukautta koskevat tiedot, mikäli nämä tiedot saattavat vaihdella:

a) ansaitun palkan kokonaismäärä;
b) palkasta mahdollisesti tehdyt pidätykset samoin kuin niiden peruste ja määrä; sekä
c) maksettavan palkan nettomäärä.

13. Työnantajia on kehoitettava pitämään, mikäli se asianmukaisesti voi tapahtua, palkkalistoja, mitkä kunkin työntekijän osalta sisältävät edellisessä kohdassa mainitut tiedot.

14. 1) Tarpeellisin toimenpitein on taattava, että ansaitut palkat maksetaan asianmukaisesti, ja työnantajat on velvoitettava

pitämään luetteloa maksetuista palkoista, antamaan työntekijöille palkanmaksutodistus sekä ryhtymään muihin sopiviin toimenpiteisiin tarpeellisen valvonnan helpottamiseksi.

2) Palkka on säännönmukaisesti maksettava käteisenä ja suoraan kullekin työntekijälle.

3) Mikäli vakiintunut paikallinen tapa, minkä työntekijät haluavat säilyttää, ei muuta edellytä, on palkka maksettava säännöllisesti sellaisin väliajoin, jotka ovat omiaan vähentämään palkansaajien velkaantumisvaaraa.

4) Milloin ruoka, asunto, vaatteet ja muut välttämättömät tarvikkeet ja palvelukset sisältyvät palkkaan, on asianomaisten viranomaisten ryhdyttävä kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin valvoakseen tarkoin niiden riittävyttä ja raha-arvoa.

5) On ryhdyttävä kaikkiin mahdollisiin toimenpiteisiin:

a) palkkaa koskevien oikeuksien selvittämiseksi työntekijöille;

b) luvattomien palkanpidätysten estämiseksi; sekä

c) palkasta korvauksena siihen sisältyvistä tarvikkeista ja palveluksista pidätettävien määrrien rajoittamiseksi tarvikkeiden ja palvelusten todellista raha-arvoa vastaaviksi.

15. 1) Vapaaehtoista säästämistä palkansaajien keskuudessa on edistettävä.

2) Asianomaisten viranomaisten on määrättävä palkkaennakon enimmäismäärä ja sen takaisinmaksutapa.

3) Asianomaisten viranomaisten on alueen ulkopuolelta työhön otettujen työntekijöiden osalta rajoitettava ennakkojen määrää. Tällaisen ennakon suuruus on selvästi ilmoitettava työntekijälle. Asianomaisten viranomaisten vahvistaman määrän ylittävää ennakkoa ei tule voida laillisesti periä takaisin.

4) On ryhdyttävä kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin palkansaajien suojelemiseksi koronkiskonnalta, tällöin on erityisesti pyrittävä alentamaan antolainauksen korkoa, valvomaan luotonantajien toimintaa ja luomaan mahdollisuuksia saada asianmukaisia tarkoituksia varten lainoja osuustoiminnallisten luottolaitosten tai julkisen valvonnan alaisten laitosten välityksellä.

16. Vähimmäispalkkamääriä vahvistettaessa on asianomaisten elimen joka tapauksessa otettava huomioon, että asianomaisille työntekijöille tulee turvatuksi kohtuullinen elintaso.

17. Vähimmäispalkkamääriä vahvistettaessa on otettava huomioon muun muassa seuraavat seikat: elinkustannukset, annettujen palvelusten kohtuullinen arvo, samankaltaisesta tai siihen verrattavasta työstä työehtosopimusten mukaan maksetut palkat, yleinen palkkataso vastaavaa taitoa vaativassa työssä alueella, missä työntekijät ovat tyydyttävästi järjestäytyneet.

18. Vähimmäispalkkojen määräämismenetelmän tulisi, muodosta riippumatta, perustua plantaaseilla vallitsevien olosuhteiden tutkimiseen sekä asiasta lähinnä kiinnostuneiden osapuolten, so. työnantajien ja työntekijöiden tai heidän edustavimpien järjestöjensä, mikäli niitä on, kuulemiseen. Molempien osapuolten mielipidettä on tiedusteltava kaikissa vähimmäispalkkojen määräämistä koskevissa asioissa sekä otettava ne yhtäläisesti huomioon.

19. Vahvistettavien palkkamäärien merkityksen lisäämiseksi on, mikäli voimassa oleva vähimmäispalkkojen määräämismenetelmä sen sallii, asianomaisille työntekijöille ja työnantajille annettava tilaisuus välittömästi ja yhdenvertaisina osallistua vähimmäispalkoista määräävien elinten työskentelyyn edustajiensa välityksellä, joiden lukumäärä tai ainakin äänimäärä on yhtä suuri.

20. Jotta työnantajien ja työntekijöiden edustajat nauttisivat niiden luottamusta, joiden etua he valvovat, on asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden 19 kohdassa tarkoitettussa tapauksessa saatava olosuhteiden sallimassa laajuudessa osallistua edustajiensa määräämiseen; joka tapauksessa on työnantajain ja työntekijäin järjestöjä, mikäli sellaisia on, kehoitettava tekemään ehdotuksensa henkilöistä, joita he suosittelevat vähimmäispalkoista määräävän elimen jäseniksi.

21. Milloin vähimmäispalkkojen määräämismenetelmä edellyttää puolueettomien henkilöiden osallistumista siihen joko välitysuomion antamista tai muuta tarkoitusta varten, nämä on valittava miehistä tai naisista, joiden tiedetään omaavan tarvittavat taidot tähän tehtävään ja joilla ei ole sellaista etua valvottavana plantaaseilla tai niiden kaltaisissa yrityksissä, että heidän puolueettomuutensa voitaisiin asettaa kyseenalaiseksi.

22. On annettava määräykset vähimmäispalkkamäärien tarkistamisesta sopivin väliajoin.

23. Jotta asianomaisten työntekijöiden palkat voitaisiin tehokkaasti turvata, tulisi toimenpiteisiin, joilla pyritään takaamaan, ettei vähimmäispalkkamääriä alempia palkkoja makseta, kuulua:

a) voimassa olevien minimipalkkamäärien julkaisemista tarkoittavat järjestelyt, erityisesti sellaiset, joilla asianomaisille työnantajille ja työntekijöille ilmoitetaan nämä palkkamäärät maan olosuhteisiin parhaiten soveltuvalla tavalla;

b) todellisuudessa maksettujen palkkojen virallinen valvonta;

c) rangaistukset voimassa olevien palkkamäärien noudattamatta jättämisestä ja toimenpiteet sellaisen menettelyn estämiseksi.

24. On ryhdyttävä kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin palkanpidätysten rajoittamiseksi siinä määrin kuin se katsotaan tarpeelliseksi työntekijän ja hänen perheensä toimentulon turvaamiseksi.

25. 1) Palkan pidättäminen korvauksena työnantajan tuotteita, omaisuutta tai laitteita kohdanneesta menetyksestä tai vahingosta on sallittava ainoastaan siinä tapauksessa, että voidaan selvästi näyttää asianomaisen työntekijän olevan vastuussa menetyksestä tai vahingosta.

2) Pidätyksen tulee olla suuruudeltaan kohtuullinen eikä se saa ylittää menetyksen tai vahingon todellista arvoa.

3) Ennenkuin tehdään päätös pidätyksen toimittamisesta, on asianomaiselle työntekijälle annettava tilaisuus esittää väitteensä pidätyksen toimittamista vastaan.

26. On ryhdyttävä sopiviin toimenpiteisiin palkanpidätysten rajoittamiseksi työnantajan hankkimien työkalujen, tarvikkeiden tai varusteiden osalta tapauksiin, missä tällaiset pidätykset:

a) kuuluvat vakiintuneeseen käytäntöön kysymyksessä olevalla elinkeinoelämän alalla tai kysymyksessä olevassa ammatissa; tai

b) määrätään toimitettaviksi työehtosopimuksessa tai välitystuomiossa; tai

c) on muulla tavoin sallittu kansallisessa lainsäädännössä hyväksytyn menettelyn perusteella.

IV. Samapalkkaisuus

27. 1) Jokaisen jäsenvaltion tulee voimassa olevan palkkojenmääräämismenetelmän mukaisella tavalla edistää ja, siinä määrin kuin

tämä menetelmä sallii, turvata samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa yhtä suurta palkkaa koskevan periaatteen soveltaminen kaikkiin työntekijöihin.

2) Tätä periaatetta voidaan soveltaa:

a) kansallisella lainsäädännöllä;

b) lainsäädännössä määrätyllä tai tunnustetulla palkkojenmääräämisjärjestelmällä;

c) työnantajien ja työntekijöiden välisillä työehtosopimuksilla;

d) yhdistämällä a, b ja c kohdissa mainittuja soveltamistapoja.

V. Työaika ja ylityö

28. Tämän osan määräyksiä sovelletaan aikapalkalla työskenteleviin työntekijöihin.

29. Edellä kohdassa 1 tarkoitettulla pantaasilla työskentelevien henkilöiden työaika ei, lukuunottamatta jäljempänä mainittuja poikkeuksia, saa ylittää 8 tuntia päivässä ja 48 tuntia viikossa:

a) sopimuksen tämän osan määräyksiä ei sovelleta valvovassa tai johtavassa asemassa oleviin henkilöihin;

b) milloin lain, käytännön tai työnantajain ja työntekijäin järjestöjen tai, mikäli niitä ei ole, työnantajien ja työntekijöiden edustajien välisen sopimuksen mukaan, työaika yhtenä tai useampana päivänä viikossa on kahdeksaa tuntia lyhyempi, saadaan kahdeksan tunnin työaika ylittää muina viikon päivinä asianomaisen julkisen viranomaisen luvalla tai yllä mainittujen järjestöjen tai edustajien välisellä sopimuksella; tässä tarkoitettu ylitys saa kuitenkin olla enintään yksi tunti päivää kohti;

c) vuorotyössä voidaan kahdeksan tunnin päivittäistä ja 48 tunnin viikottaista työaikaa pitentää, jos enintään 3 viikon pituiselta ajalta laskettu keskimääräinen työaika ei ylitä 8 tuntia päivässä ja 48 tuntia viikossa.

30. Edellä 29 kohdassa määrätty työaika saadaan ylittää tapaturman sattua tai uhatessa tai kun on kysymys kiireellisistä kone- tai työkalutöistä tai hätätyöstä, kuitenkin vain, mikäli se on välttämätöntä vakavan häiriön estämiseksi yrityksen säännönmukaisessa toiminnassa. Edellä tarkoitettu työaika saadaan myös ylittää huonosti säilyvien tavaroitten tai helposti pilaantuvien tarveaineiden pilaantumisen estämiseksi.

31. Edellä 29 kohdassa määrätty työaika saadaan, edellyttäen, että keskimääräinen

työaika ei ylitä 56 tuntia viikossa, myös ylittää sellaisissa töissä, joita niiden luonteen vuoksi on jatkettava keskeytymättä perättäisin työvuoroin. Tällainen työajan järjestely ei saa missään tapauksessa haitata niitä vapaapäiviä, mitkä maan lainsäädännössä on taattu työntekijöille korvaukseksi tavanmuokaisesta viikkolevosta.

32. 1) Julkisen viranomaisen antamissa säännöksissä on plantaasien osalta määrättävä:

a) ne pysyvät poikkeukset, mitkä sallitaan joko sellaisten valmistelu- tai viimeistelytyöden osalta, jotka välttämättä on suoritettava plantaasityölle yleisesti määrätyn työajan ulkopuolella, tai kausi- tai eräiden muiden töiden osalta, jotka laadultaan ovat olennaisesti ajoittaisia; ja

b) ne tilapäiset poikkeukset, mitkä katsotaan sallituiksi silloin, kun työtä on kerääntynyt poikkeuksellisen runsaasti.

2) Tällaiset säännökset on annettava vasta sen jälkeen kun on kuultu asianomaisia työnantajien ja työntekijöiden järjestöjä, mikäli niitä on. Näissä säännöksissä on määrättävä ylityötuntien enimmäismäärä kussakin tapauksessa.

33. Työpalkan tulee olla jokaiselta 30, 31 ja 32 kohtien nojalla tehdyltä 29 kohdassa mainitun työajan ylittävältä työtunnilta, vähintään 25 prosenttia tavallista palkkaa suurempi.

VI. Huoltotoimenpiteet

34. Huomioon ottaen, että huoltotoimenpiteet ja käytännölliset toimenpiteet niiden järjestämiseksi vaihtelevat eri maissa, voidaan suosituksen tässä osassa tarkoitettuihin toimenpiteisiin ryhtyä julkisten viranomaisten tai yksityisten toimesta:

a) lainsäädännön avulla; tai

b) muulla asianomaisen viranomaisen hyväksymällä tavalla sen jälkeen kun on kuultu työnantajain ja työntekijöiden järjestöjä; tai

c) työehtosopimuksen nojalla tai muulla asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden keskenään sopimalla tavalla.

35. Paikkakunnilla, missä ei ole riittäviä mahdollisuuksia sopivien elintarvikkeiden, juomien ja aterioiden ostamiseen, on ryhdyttävä toimenpiteisiin tällaisten mahdollisuuksien järjestämiseksi työntekijöille.

36. Työntekijöitä ei saa missään tapauksessa pakottaa käyttämään heille järjestettyä ruokailumahdollisuutta, jollei maan lainsäädäntö terveydellisistä syistä niin määrää.

37. 1) On ryhdyttävä sopiviin toimenpiteisiin vapaa-ajan viettomahdollisuuksien järjestämiseksi työntekijöille niissä yrityksissä, joiden palveluksessa he ovat, tai niiden läheisyydessä, milloin erityisten elinten tai yhteiskunnan toimesta ei vielä ole järjestetty sopivia mahdollisuuksia ja asianomaisten työntekijöiden edustajat ilmoittavat niitä todella tarvittavan.

2) Tällaisiin toimenpiteisiin on tarpeen mukaan ryhdyttävä lainsäädännön nojalla perustettujen elinten toimesta, mikäli asia kuuluu niiden toimialaan, tai asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden aloitteesta sitten kun he ovat neuvotelleet keskenään asiasta. Tällaisilla toimenpiteillä olisi ensi sijassa pyrittävä edistämään ja tukemaan julkisten viranomaisten toimintaa, niin että yhteiskunta pystyisi tyydyttämään vapaa-ajan viettomahdollisuuksien tarpeen.

38. Siitä riippumatta, millaisia keinoja käytetään vapaa-ajan viettomahdollisuuksien järjestämiseksi, ei työntekijöitä saa missään tapauksessa pakottaa käyttämään näitä heille järjestettyjä mahdollisuuksia.

39. Kunkin maan asianomaisten viranomaisten on ryhdyttävä toimenpiteisiin työntekijöiden ja työnantajain järjestöjen kuulemiseksi niiden huoltotoimenpiteiden hallinnasta ja valvonnasta, joihin on ryhdytty kansallisen lainsäädännön nojalla.

40. Taloudellisesti heikosti kehittyneissä maissa voidaan lakisääteisten toimenpiteiden puuttuessa, huoltotoimenpiteet rahoittaa asianomaisten viranomaisten vahvistamalla kannatusmaksuilla ylläpidetyistä huoltorahastoista, joita hoitavat toimikunnat, joissa on yhtä monta työnantajien ja työntekijöiden edustajaa.

41. 1) Milloin työnantaja itse hankkii työntekijöille ateriat ja muut ruokatarvikkeet, niiden hintojen tulee olla kohtuulliset, eikä niiden tule tuottaa työnantajalle voittoa; myynnistä mahdollisesti kertyvä ylijäämä on luovutettava rahastoon tai erityiselle tilille ja olosuhteista riippuen käytettävä joko tappioiden korvaamiseen tai työntekijöiden saattavissa olevien etuuksien kehittämiseen.

2) Milloin ruokalanpitäjä huolehtii aterioiden ja muiden ruokatarvikkeiden hankkimis-

sesta työntekijöille, niiden hintojen tulee olla kohtuulliset, eivätkä ne saa tuottaa voittoa työnantajalle.

3) Milloin ateriat ja muut ruokatarvikkeet hankitaan työehtosopimuksen tai yrityksen piirissä tehdyn erikoissopimuksen perusteella, on 1 kohdassa mainitun rahaston hoito uskottava joko osapuolia edustavalle yhteiselimelle tai työntekijöille.

42. 1) Työntekijää ei saa missään tapauksessa velvoittaa osallistumaan sellaisen huoltotoiminnan kustannuksiin, jota hän ei halua henkilökohtaisesti käyttää hyväkseen.

2) Milloin työntekijät joutuvat osallistumaan huoltotoiminnan kustannuksiin, ei vähittäismaksu tai maksujen lykkääminen ole sallittua.

43. Milloin huomattavan suurella osalla työntekijöitä on erityisiä vaikeuksia työmatkojen suhteen yleisten liikenneyhteyksien riittämättömyyden tai aikataulujen sopimattomuuden vuoksi, on yritysten, joiden palveluksessa he ovat, koetettava saada asianomainen paikallinen liikennelaitos tekemään tarpeelliset muutokset tai parannukset liikenneyhteyksiin.

44. Milloin työntekijät tarvitsevat riittäviä ja sopivia kuljetusmahdollisuuksia, eikä niitä voida järjestää heille muulla tavoin, on yritysten, joiden palveluksessa työntekijät ovat, itse järjestettävä kuljetus.

VII. Tapaturmantorjunta

45. Jäsenvaltioiden on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin tapaturmien ja ammattitautien torjumiseksi.

VIII. Työtapaturmakorvaus

46. Työkyvyttömyystapauksessa on korvausta suoritettava tapaturman sattumispäivästä lukien riippumatta sitä, maksaako korvauksen työnantaja, tapaturmavakuutuslaitos tai sairausvakuutuslaitos.

47. Milloin tapaturmasta on seurauksena sellainen työkyvyttömyys, että asianomainen tarvitsee toisen henkilön jatkuvaa apua, on suoritettava lisäkorvausta.

48. Työtapaturmasta vahingoittuneella työntekijällä tulee olla oikeus saada sairaanhoitoa sekä sellaista kirurgista ja lääkeapua, mikä tapaturman johdosta katsotaan tarpeelliseksi. Tästä aiheutuvien kustannusten suo-

rittaminen kuuluu joko työnantajalle, tapaturmavakuutuslaitokselle tai sairaus- ja työkyvyttömyysvakuutuslaitokselle.

49. 1) Tapaturmasta vahingoittuneella on oikeus työnantajan tai vakuutuslaitoksen toimesta saada ja säännönmukaisesti uusia välttämättömiksi katsottavat tekojäsenet ja ortopediset apuneuvot; kansallisessa lainsäädännössä voidaan kuitenkin sallia, että asianomaiselle työntekijälle poikkeustapauksissa suoritetaan tällaisten tekojäsenten ja apuneuvojen hankkimisen ja uusimisen asemesta lisäkorvaus, joka on määrättävä samanaikaisesti tapaturmakorvauksen määräämisen tai tarkistamisen kanssa ja joka määrältään vastaa näiden apuneuvojen hankkimisesta tai uusimisesta aiheutuvia todennäköisiä kustannuksia.

2) Kansallisessa lainsäädännössä on annettava säännökset tarpeellisista valvontatoimenpiteistä väärinkäytösten ehkäisemiseksi apuneuvoja uusittaessa samoin kuin sen varmistamiseksi, että lisäkorvaus käytetään aiottuun tarkoitukseen.

IX. Korvaus ammattitaudeista

50. Jokaisen jäsenvaltion on annettava säännökset siitä, että ammattitaudin vuoksi työkyvyttömiksi tullee työntekijöille tai, mikäli sellainen tauti on johtanut kuolemaan, heidän oikeudenomistajilleen suoritetaan kansallisen tapaturmakorvauslainsäädännön periaatteiden mukainen korvaus.

51. Korvausmäärät eivät saa olla pienemmät kuin kansallisessa lainsäädännössä määrätty korvaukset työtapaturmien aiheuttamista vammoista. Tämän huomioon ottaen jäsenvaltiolla on oikeus määrätessään lainsäädännössään ne ehdot, joiden perusteella korvausta suoritetaan ammattitaudeista, ja soveltaessaan näihin tauteihin työtapaturmakorvauslainsäädäntöään tehdä asianmukaisiksi katsomiaan muutoksia.

52. Jäsenvaltion on pidettävä ammattitautina yhdessä edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa laatimassaan luettelossa mainittuja sairauksia ja myrkytyksiä.

X. Sosiaaliturva

53. Jokaisen jäsenvaltion tulee yhtäläisillä ehdoilla kuin on voimassa teollisuuden ja

kaupan alalla työskenteleviin työntekijöihin nähden ulottaa koskemaan plantaasien työntekijöitä sellainen lainsäädäntönsä, mikä sisältää vakuutusjärjestelmän tai muun sopivan järjestelmän, joka antaa työntekijöille turvan sairauden, raskauden ja synnytyksen, työkyvyttömyyden, vanhuuden ja muiden senkaltaisten tapahtumien varalta.

XI. Ammattientarkastus

54. Valtakirjoilla varustetuilla ammattientarkastajilla tulee olla laillinen oikeus:

a) kaikkina vuorokauden aikoina käydä tekemässä tarkastuksia paikoilla, missä he

syystä voivat olettaa laissa suojattujen henkilöiden työskentelevän ja päästä päiväsaikaan kaikkiin paikkoihin, joiden he syystä voivat olettaa olevan valvontaansa kuuluvia laitoksia tai niiden osia; tarkastajien on kuitenkin mikäli mahdollista ilmoitettava ennen pois lähtöään käynnistään työnantajalle tai tämän edustajalle;

b) esittää ilman todistajien läsnäoloa kysymyksiä yrityksen henkilökunnalle ja voidakseen suorittaa tehtävänsä pyytää tietoja muiltakin henkilöiltä, joiden todistusta he pitävät tarpeellisena, sekä oikeus vaatia esitettäväksi kaikki luettelot ja asiakirjat, mitkä työlainsäädännön mukaan on määrätty pidettäväksi.

Sopimus (N:o 111), joka koskee työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää.

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsumana Genèvessä 4 päivänä kesäkuuta 1958 neljännenkymmenennentoisen istuntokautensa ja

päätettyään hyväksyä eräitä työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevia ehdotuksia, mikä kysymys on istuntokauden työjärjestyksen neljäntenä kohtana, ja

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen sopimuksen muotoon, ja

ottaen huomioon, että Philadelphian julistuksessa vakuutetaan, että kaikkien ihmisten on rotuun, uskontoon tai sukupuoleen katsomatta saatava vapaasti ja arvokkaasti sekä taloudellisesti turvattuina ja yhtäläisin mahdollisuuksin tavoitella aineellista hyvinvointia ja henkistä kehitystä, sekä

ottaen lisäksi huomioon, että syrjintä loukkaa Ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa lausuttuja oikeuksia, hyväksyy tänä 25 päivänä kesäkuuta 1958 seuraavan sopimuksen, jonka nimenä on „työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskeva sopimus, 1958”:

1 artikla

1. Tässä sopimuksessa tarkoitetaan „syrjinnällä”:

a) kaikkea erottelua, hyljeksintää tai suosintaa rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisten mielipiteiden tai kansallisen tahi yhteiskunnallisen alkuperän perusteella, mistä on seurauksena, että samanlaiset mah-

dollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tehdään tyhjäksi tai niitä rajoitetaan;

b) kaikenlaista muuta erottelua, hyljeksintää tai suosintaa, josta on seurauksena, että samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tehdään tyhjäksi tai niitä rajoitetaan, ja jonka jäsenvaltio on määritellyt kuultuaan edustavia työnantajaja työntekijäjärjestöjä, mikäli niitä on, samoin kun muita sopivia elimiä.

2. Erottelun tekemistä, hyljeksintää tai suosintaa, joka perustuu tietyn työn luonteesta johtuviin vaatimuksiin, ei ole katsottava syrjinnäksi.

3. Tässä sopimuksessa tarkoitetaan sanonnoilla „työmarkkinat” ja „ammatin harjoittaminen” mahdollisuutta saada ammattikoulutusta, päästä työhön ja määrättyyn ammattiin samoin kuin työehtoja ja työoloja.

2 artikla

Jokainen jäsenvaltio, johon nähden tämä sopimus on voimassa, sitoutuu kehittämään ja noudattamaan sellaista kansallista politiikkaa, jonka tarkoituksena on maan olosuhteisiin ja käytäntöön soveltuvin keinoin edistää yhtäläisten mahdollisuuksien suomista ja tasavertaista kohtelua työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä silmällä pitäen sitä, että kaikki syrjintä tässä suhteessa lopetetaan.

3 artikla

Jokainen jäsenvaltio, johon nähden tämä sopimus on voimassa, sitoutuu kansallisiin olosuhteisiin ja käytäntöön soveltuvin keinoin:

a) koettamaan saada työantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä muut asianomaiset elimet

yhteistoimintaan tällaisen politiikan hyväksymisen ja noudattamisen edistämiseksi;

b) säätämään sellaisia lakeja ja tukemaan sellaisia koulutusohjelmia, joiden avulla tällaisen politiikan hyväksyminen ja noudattaminen voidaan otaksua varmistettavan;

c) peruuttamaan sellaiset lain säännökset ja muuttamaan sellaiset hallinnolliset ohjeet ja menettelytavat, mitkä ovat ristiriidassa tämän politiikan kanssa;

d) noudattamaan sanottua politiikkaa kansallisten viranomaisten välittömän valvonnan alaisissa töissä;

e) huolehtimaan siitä, että tällaista politiikkaa noudatetaan kansallisten viranomaisten johtamassa ammatinvalinnanohjaus-, ammattikasvatus- ja työnvälitystoiminnassa; ja

f) selvittämään sopimuksen soveltamista koskeissa vuosiraporteissaan, mihin toimenpiteisiin tällaisen politiikan noudattamiseksi on ryhdytty ja minkälaisiin tuloksiin näin on päästy.

4 artikla

Syrjintänä ei ole pidettävä sellaiseen henkilöön kohdistettuja toimenpiteitä, jonka syystä epäillään harjoittavan valtakunnan turvallisuudelle vahingollista toimintaa tai joka on sekaantunut tällaiseen toimintaan, edellyttäen, että asianomaisella on oikeus tehdä valitus kansallisen käytännön mukaisesti perustetulle elimelle.

5 artikla

1. Erityisiä suojelu- tai auttamistoimenpiteitä, joihin on ryhdyttävä muiden Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymien sopimusten tai suositusten johdosta, ei ole pidettävä syrjintänä.

2. Jäsenvaltio voi kuultuaan edustavia työnantajain ja työntekijäin järjestöjä, mikäli niitä on, päättää, ettei syrjinnäksi ole katsottava muita erityistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on turvata sellaisten henkilöiden erityiset tarpeet, joiden sukupuolensa, ikänsä, työkyvyttömyytensä, perheenhuoltovelvollisuksiensa tai sosiaalisen asemansa tahi sivistystasonsa vuoksi yleisesti myönnetään tarvitsevan erityistä suojelua tai apua.

6 artikla

Tämän sopimuksen ratifioinut jäsenvaltio sitoutuu soveltamaan sitä emämaahan kuulu-

mattomilla alueilla Kansainvälisen työjärjestön perusäännön määräysten mukaisesti.

7 artikla

Tämän sopimuksen viralliset ratifioinnit on ilmoitettava Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäviksi.

8 artikla

1. Tämä sopimus sitoo ainoastaan niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifioinnit pääjohtaja on rekisteröinyt.

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

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

9 artikla

1. Tämän sopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jolloin sopimus ensiksi tuli voimaan, sanoa sen irti kirjelmällä, joka lähetetään Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäväksi. Irtisanominen ei tule voimaan ennen kuin vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

2. Tämän sopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä momentissa mainitun kymmenvuotiskauden päättymisestä käytä tässä artiklassa määrättyä irtisanomisoikeutta, on sidottu sopimukseen uudeksi kymmenvuotiskaudeksi ja voi sen jälkeen jokaisen kymmenvuotiskauden kuluttua sanoa sopimuksen irti tässä artiklassa määrättyin ehdoin.

10 artikla

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

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

11 artikla

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

12 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, silloin kun se katsoo tarpeelliseksi, esitettävä yleiselle konferenssille tämän sopimuksen soveltamista koskeva selostus sekä tutkittava, onko aiheutta ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys sen täydellisestä tai osittaisesta muuttamisesta.

13 artikla

1. Mikäli konferenssi hyväksyy uuden sopimuksen, joka kokonaan tai osittain muuttaa

tämän sopimuksen eikä uusi sopimus määrää toisin, niin

a) kun jäsenvaltio ratifioi uuden muutetun sopimuksen, aiheutuu siitä välittömästi ipso jure tämän sopimuksen irtisanominen 9 artiklan määräyksistä riippumatta, kun uusi muutettu sopimus tulee voimaan;

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

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

14 artikla

Tämän sopimuksen englannin- ja ranskan-kielisiä tekstejä on kumpaakin pidettävä alkuperäisenä.

Suositus (N:o 111), joka koskee työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää.

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsumana Genèvessä 4 päivänä kesäkuuta 1958 neljännenkymmenenentoisen istuntokautensa ja

päätettyään hyväksyä eräitä työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevia ehdotuksia, mikä kysymys on istuntokauden työjärjestyksen neljäntenä kohtana, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon täydentämään työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevaa sopimusta, 1958,

hyväksyy tänä 25 päivänä kesäkuuta 1958 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on „työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskeva suositus, 1958”.

Työkonferenssi suosittelee, että jokainen jäsenvaltio soveltaisi seuraavia määräyksiä:

I. Määritelmät

1. 1) Tässä suosituksessa tarkoitetaan „syrjinnällä”:

a) kaikkea erottelua, hyljeksintää tai suosintaa rodun, ihon värin, sukupuolen, uskonnon, poliittisten mielipiteiden tai kansallisen tahi yhteiskunnallisen alkuperän perusteella, mistä on seurauksena, että samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tehdään tyhjäksi tai niitä rajoitetaan; ja

b) kaikenlaista muuta erottelua, hyljeksintää tai suosintaa, josta on seurauksena, että

samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tehdään tyhjäksi tai niitä rajoitetaan, ja jonka jäsenvaltio on määritellyt kuultuaan edustavia työnantajaja työntekijäjärjestöjä, mikäli niitä on, samoin kuin muita sopivia elimiä.

2) Erottelun tekemistä, hyljeksintää tai suosintaa, joka perustuu tietyn työn luonteesta johtuviin vaatimuksiin, ei ole katsottava syrjinnäksi.

3) Tässä suosituksessa tarkoitetaan sanonnoilla „työmarkkinat” ja „ammatin harjoittaminen” mahdollisuutta saada ammattikoulutusta, päästä työhön ja määrättyyn ammattiin sekä työehtoja ja työoloja.

II. Menettelytapojen kehittäminen ja soveltaminen

2. Jokaisen jäsenvaltion tulee kehittää omat kansalliset menettelytapansa syrjinnän estämiseksi työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä. Tällaista politiikkaa on harjoitettava lainsäädännöllisin toimenpitein, edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisin työehtosopimuksin tai muulla kansallisiin olosuhteisiin ja käytäntöön soveltuvalla tavalla huomioon ottaen seuraavat periaatteet:

a) samanlaisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun edistäminen työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä kuuluu valtiolle;

b) jokaisella henkilöllä tulee ilman syrjintää olla samat mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu:

1) ammatinvalinnanohjauksessa ja työllistystoiminnassa;

2) valitsemanansa ammattikasvatuksen ja työn saamisessa sen mukaan kuin henkilö-

kohtainen soveltuvuus sellaiseen kasvatukseen tai työhön edellyttää;

3) ylenemismahdollisuuksiin nähden henkilökohtaisten ominaisuuksiensa, kokemuksensa, pystyvyytensä ja ahkeruutensa perusteella;

4) varmuuden saamisessa työnsä jatkuvuudesta;

5) samanarvoisesta työstä maksettavaan palkkaan nähden; sekä

6) työehtoihin nähden, niihin luettuina työaika, lepoajat, paikallinen vuosiloma ja toimenpiteet työturvallisuuden ja -terveyden edistämiseksi samoin kuin toimen perusteella saatavaan sosiaaliseen turvallisuuteen, huoltoon ja sosiaalisiin etuihin nähden;

c) viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan noudattaa syrjinnästä vapaata työhön-ottopolitiikkaa;

d) työnantajien ei tule harjoittaa tai hyväksyä syrjintää työntekijöitä työhön otettaessa tai heitä koulutettaessa, ylennettäessä tai työssä pidettäessä tahi työehtoja määrättäessä; yksityishenkilöt tai järjestöt eivät saa välillisesti tai välittömästi estää työnantajien toimintaa tai puuttua siihen näiden pyrkinessä toteuttamaan tätä periaatetta;

e) työehtosopimusneuvotteluissa ja teollisuuden työsuhteissa on työmarkkinoiden osapuolten noudatettava samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua tarkoittavaa periaatetta työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä sekä huolehdittava siitä, ettei työehtosopimuksiin sisälly sellaisia määräyksiä, joiden nojalla voidaan harjoittaa syrjintää työhönottamisessa, koulutuksessa, paremmin palkattujen tehtävien saamisessa tai työssä pitämisessä tahi työehdoissa tai työoloissa;

f) työmarkkinajärjestöjen ei tule harjoittaa tai hyväksyä syrjintää niihin jäseneksi pääsemisessä, niihin kuulumisessa tai niiden toimintaan osallistumisessa.

3. Jokaisen jäsenvaltion on:

a) huolehdittava siitä, että syrjinnän lopettamista tarkoittavia periaatteita sovelletaan

1) kansallisten viranomaisten välittömän valvonnan alaisissa töissä;

2) kansallisten viranomaisten johtamassa ammatinvalinnanohjaus-, ammattikasvatus- ja työnvälitystoiminnassa;

b) mikäli se on mahdollista ja tarpeen vaatimaa, edistettävä näiden periaatteiden

noudattamista muissakin töissä samoin kuin muussakin ammatinvalinnanohjaus-, ammattikasvatus- ja työnvälitystoiminnassa, esimerkiksi:

1) kehoittamalla valtion alue- tai paikallishallinnon viranomaisia ja toimistoja tai julkisessa omistuksessa tai valvonnassa olevia elimiä, teollisuusaloja ja yrityksiä soveltamaan näitä periaatteita;

2) asettamalla näiden periaatteiden noudattamisen sellaisten sopimusten hyväksymisen ehdoksi, jotka edellyttävät julkisten varojen käyttöä;

3) asettamalla näiden periaatteiden noudattamisen ehdoksi annettaessa avustuksia ammattioppilaitoksille sekä myönnettäessä toimilupia yksityisille työnvälitys- tai ammatinvalinnanohjaustoimistoille.

4. Sopivia elimiä, jotka mahdollisuuksien mukaan saavat apua työmarkkinajärjestöjen, mikäli niitä on, samoin kuin muiden asianomaisten elinten edustajista muodostetulta neuvoa-antavalta toimikunnalta, olisi perustettava edistämään tämän politiikan harjoittamista kaikilla julkisten ja yksityisten työmarkkinoiden aloilla ja erityisesti:

a) ryhtymään kaikkiin mahdollisiin toimenpiteisiin, jotta yleinen mielipide saataisiin ymmärtämään ja hyväksymään syrjinnän lopettamista tarkoittavat periaatteet;

b) vastaanottamaan ja tutkimaan tällaisen politiikan noudattamatta jättämistä koskevia valituksia, suorittamaan tutkimuksia tällaisten valitusten johdosta ja tarvittaessa saamaan sovittelulla aikaan korjauksia tämän politiikan kanssa ristiriidassa olevaan käytäntöön;

c) ottamaan uudelleen tutkittavaksi ne valitukset, joita ei ole voitu tehokkaasti ratkaista sovittelulla, sekä antamaan lausuntoja tai tekemään päätöksiä siitä, millä tavalla olisi oikaistava sellainen todettu käytäntö, mihin liittyy syrjintää.

5. Jokaisen jäsenvaltion on kumottava sellaiset lainmääräykset ja muutettava sellaiset hallinnolliset ohjeet ja käytäntö, jotka ovat ristiriidassa kysymyksessä olevan politiikan kanssa.

6. Tällaisen politiikan soveltaminen ei saa vaikuttaa haitallisesti niihin erityistimenpiteisiin, joiden tarkoituksena on turvata sellaisten henkilöiden erityiset tarpeet, joiden sukupuolensa, ikänsä, työkyvyttömyytensä,

perheenhuoltovelvollisuuksiensa tai sosiaalisen asemansa tahi sivistystasonsa vuoksi yleisesti myönnetään tarvitsevan erityistä suojelua tai apua.

7. Syrjintänä ei ole pidettävä sellaiseen henkilöön kohdistettuja toimenpiteitä, jonka syystä epäillään harjoittavan valtakunnan turvallisuudelle vahingollista toimintaa tai joka on sekaantunut tällaiseen toimintaan, edellyttäen, että asianomaisella on oikeus tehdä valitus kansallisen käytännön mukaisesti perustetulle elimelle.

8. Vierasta kansallisuutta oleviin maahan muuttaviin työntekijöihin ja heidän perheisiinsä nähden on otettava huomioon muuttavia työntekijöitä koskevan sopimuksen (muutettu), 1949, määräykset yhdenvertaisesta kohtelusta sekä muuttavia työntekijöitä koskevan suosituksen (muutettu), 1949, määräykset työhönpääsymahdollisuuksien rajoitusten helpottamisesta.

9. Asianomaisten viranomaisten, työnantajain ja työntekijäin edustajien sekä muiden asianomaisten elinten on oltava jatkuvasti yhteistoiminnassa harkitakseen, mitkä muut toimenpiteet saattaisivat kansalliset olosuhteet huomioonottaen olla tarpeen syrjinnän lopettamista tarkoittavien periaatteiden toteuttamiseksi.

III. Syrjinnän estämistä eri aloilla tarkoittavien toimenpiteiden yhtenäistäminen

10. Jotta eri aloilla suoritettavat toimenpiteet voitaisiin yhtenäistää, työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvasta syrjinnän estämisestä vastuussa olevien viranomaisten on pyrittävä läheiseen ja jatkuvaan yhteistoimintaan niiden viranomaisten kanssa, jotka muilla aloilla ovat vastuussa syrjinnän estämisestä.

**Ulkoasiainvaliokunnan mietintö N:o 15
hallituksen esityksen johdosta Kansainvälisen työkonferenssin 42. istuntokaudellaan vuonna 1958 hyväksymistä sopimuksista ja suosituksista.**

Eduskunta on päätöspöytäkirjan ottein 30 päivältä viime toukokuuta lähettänyt ulkoasiainvaliokunnan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen n:o 57 Kansainvälisen työkonferenssin 42. istuntokaudellaan vuonna 1958 hyväksymistä sopimuksista ja suosituksista. Saatuaan esityksestä työväenasiainvaliokunnalta eduskunnan päätöksen mukaisesti pyytämänsä lausunnon, joka on pantu tämän mietinnön liitteeksi, ulkoasiainvaliokunta esittää seuraavaa.

Kansainvälinen työkonferenssi hyväksyi mainitulla istuntokaudellaan kaksi sopimusta ja kaksi suositusta. Sopimuksista toinen (N:o 110) koskee plantaasityöntekijäin työoloja ja toinen (N:o 111) työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää. Hyväksytyt suositukset (N:ot 110 ja 111) koskevat vastaavasti samoja asioita kuin sopimukset.

Hallituksen esityksen perusteluissa mainituista syistä valiokunta on asettunut hallituksen esittämälle kannalle plantaasityöntekijäin työoloja koskeviin sopimukseen ja suositukseen nähden. Mitä työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevaan sopimukseen ja siihen liittyvään suositukseen tulee, on todettava, että niiden sisältämät periaatteet ovat maassamme yleensä olleet jo kauan hyväksyttyjä. Esityksestä ilmenee kuitenkin, että sopimuksen tarkoittamaa syrjintää on maassamme havaittavissa, mikäli on kysymys nai-

sen mahdollisuuksista päästä eräisiin valtion sekä evankelisluterilaisen ja ortodoksisen kirkon virkoihin ja toimiin. Sopimuksen ratifioimiseksi, mihin valiokunnan mielestä olisi pyrittävä, olisi siten tehtävä tässä kohden tarpeelliset tarkistukset ja muutokset lainsäädäntöömme. Esillä olevan sopimuksen ratifiointi edellyttää myös, että asianomainen maa on ratifioinut tai katsoo voivansa ratifioida Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän samapalkkaisuussopimuksen. Tässä suhteessa valiokunta tyytyy viittaamaan viime mainitun sopimuksen ratifioinnista viime lokakuun 20 päivänä antamaansa mietintöön n:o 12, jonka pohjalta eduskunta hyväksyi asiasta toivomuksen hallitukselle.

Edellä esitetyn perusteella ulkoasiainvaliokunta kunnioittaen ehdottaa eduskunnan päätettäväksi,

että sopimus (N:o 110) ja suositus (N:o 110), jotka koskevat plantaasityöntekijäin työoloja, eivät antaisi aihetta enempään toimenpiteisiin; ja

että sopimuksen (N:o 111) ja suosituksen (N:o 111), jotka koskevat työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää, kohdalta hallituksen olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin niissä tarkoitetun lainsäädäntöemme kehittämiseksi niin, että sopimuksen määrittelemät tavoitteet voitaisiin saavuttaa.

Helsingissä 1 päivänä joulukuuta 1961.

Asian käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa puheenjohtaja Paasio, jäsenet Kaita, Kukkonen, Kuusinen, Kämäräinen,

Nordfors, Pessi, Saukkonen, Sukselainen ja Tanner sekä varajäsenet Junnila, Rosenberg ja Svinhufvud.

EDUSKUNNAN
TYÖVAENASIAINVALIOKUNTA

Liite.

Helsingissä,
27 päivänä lokakuuta 1961.
Lausunto N:o 2.

Ulkoasiainvaliokunnalle.

Ulkoasiainvaliokunta on 31 päivänä toukokuuta 1961 päivätyssä kirjelmässään pyytänyt työväenasiainvaliokunnan lausunnon hallituksen esityksen n:o 57 johdosta Kansainvälisen työkonferenssin 42. istutokaudellaan vuonna 1958 hyväksymistä sopimuksista ja suosituksista. Kuultuaan asiantuntijoina osastopäällikkö Raf. Rinnettä ja hallitussihteerin Veijo Lappalaista sosiaaliministeriöstä, varatuomari Harry Mildhiä Suomen Työntantajain Keskusliitosta, sihteerin N. Nilssonin ja maisterin Helvi Raatikaista Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitosta ja naisjaoston puheenjohtajaa Svea Degermania Suomen Ammattijärjestöstä valiokunta kunnioittaen lausuntonaan esittää seuraavaa.

Hallituksen esitys sisältää sopimuksen (N:o 110) ja suosituksen (N:o 110), jotka koskevat plantaasi-työntekijäin työoloja sekä sopimuksen (N:o 111) ja suosituksen (N:o 111), jotka molemmat koskevat työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää. Kun esityksen mukaan sopimuksessa ja suosituksessa N:oissa 110 tarkoitetaan plantaasilla kuumassa tai lauhkeassa vyöhykkeessä sijaitsevaa maatalousyrittystä, jossa säännöllisesti käytetään palkattua työvoimaa ja jossa ensisijaisesti viljellään tai tuotetaan kaupallisessa tarkoituksessa kahvia, teetä, sokeriruokoa, kumia, banaaneja, kaakaota, kookospähkinöitä, maa-pähkinöitä, puuvillaa, tupakkaa, tekstiilikuituja (sisalia, juuttia, hamppua), sitruunoita, palmuöljyä, kiinankuorta tai ananasta, ei maassamme ole tällaisia työntekijöitä, jotka olisivat heikommin suojattuja kuin muut työntekijät, ei hallitus katso olevan aiheutta sopimuksen N:o 110 ratifioimiseen eikä suositus N:o 110 näin ollen myöskään anna aiheutta toimenpiteisiin.

Sopimus N:o 111 ja suositus N:o 111, jotka molemmat koskevat työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtu-

vaa syrjintää, sisältävät yhtäläisten oikeuksien turvaamista koskevia säännöksiä kaikille ihmisille heidän rodustaan, uskonnostaan tai sukupuolestaan riippumatta. Esityksen mukaan työkonferenssin aikaisemmin hyväksymät syrjintää ehkäisemään tarkoitetut määräykset ovat koskeneet vain tiettyjä rajoitettuja työelämän aloja. Nyt käsiteltävänä oleva sopimus sisältää kaikkea työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää, joten se on luonteeltaan yleinen. Sopimuksen N:o 111 mukaan ratifioiva jäsenvaltio sitoutuu kehittämään ja noudattamaan sellaista kansallista politiikkaa, minkä tarkoituksena on, ottaen huomioon maan olosuhteet ja käytäntö, edistää sopivin keinoin yhtäläisten mahdollisuuksien suomista ja yhdenvertaista kohtelua työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä silmällä pitäen sitä, että kaikki syrjintä tässä suhteessa lopetetaan. Edelleen esityksessä määritellään, mitä tarkoitetaan syrjinnällä ja käsitteellä „työmarkkinat” ja „ammatinharjoittaminen”. Lisäksi määritellään, mitä ei pidetä sopimuksen mukaan syrjintänä. Jäsenvaltio voi kuultuaan edustavia työnantajain ja työntekijäin järjestöjä päättää, ettei syrjinnäksi ole katsottava mm. erityistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on turvata sellaisten henkilöiden erityiset tarpeet, joiden sukupuolensa, ikänsä, työkyvyttömyytensä, perhehuoltovelvollisuuksiensa tai sosiaalisen asemansa tahi sivistystasonsa vuoksi yleisesti myönnetään tarvitsevan erityistä suojelua tai apua. Syrjintänä ei myöskään ole sopimuksen mukaan pidettävä sukupuolen perusteella tapahtuvaa erottelua, jos siitä on seurauksena, ettei työmarkkinoilla tai ammatinharjoittamisen yhteydessä noudateta samanlaisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatetta. Sopimuksen mukaan tarkoitetaan työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisella mm. työehtoja ja

työoloja. Tästä johtuen liittyy saman palkan maksaminen miehille ja naisille nyt esillä olevaan sopimukseen. Sopimuksen sisältämät periaatteet ovat esityksen perustelujen mukaan yleensä meillä, samoin kuin muissa pohjoismaissa, olleet jo kauan yleisesti hyväksytyjä. Hallitusmuodon mukaan Suomen kansalaiset ovat yhdenvertaiset lain edessä ja on heillä muutoinkin yhtäläiset yleiset oikeudet ja oikeusturva. Ammattikoulutusta koskevaan lainsäädäntöön ei esityksen mukaan meillä sisällyne säännöksiä, joita voitaisiin pitää syrjintänä. Mitä tulee työhön ja määrättyyn ammattiin pääsemiseen, mainitaan perusteluissa, että naisen kelpoisuudesta valtion virkaan 23 päivänä huhtikuuta 1926 annettuun lakiin sisältyvät säännökset, joiden mukaan nainen voidaan eräin rajoituksin nimittää jokaiseen valtion virkaan tai toimeen. Mainitun lain nojalla annettu asetus sisältää täydentäviä säännöksiä naisen kelpoisuudesta valtion virkaan ja siinä luetellaan ne virat, joiden haltijoiden tulee niihin kuuluvien virkatoimien laadun vuoksi olla joko miespuolisia tai naispuolisia henkilöitä. Kun kaikki asetuksessa luetellut virat, kuten esim. maaherran ja aluemetsänhoitajan, eivät ole sellaisia, että niihin kuuluvat virkatoimet käytännössä välttämättä edellyttäisivät miespuolista viranhaltijaa, olisi esityksen mukaan aiheellista tarkistaa asetusta joiltakin osin. Naisen kelpoisuudesta valtion virkaan on edelleen lausuttu, että naisen kelpoisuudesta evankelisluterilaisen ja ortodoksisen kirkkokunnan virkoihin ja toimiin on voimassa, mitä siitä on säädetty kirkkolaissa ja ortodoksisesta kirkkokunnasta annetussa asetuksessa. Näissä ei ole nimenomaista säännöstä siitä, että sanottujen kirkkokuntien papinvirkoihin voitaisiin nimittää vain mies. Käytännössä on meillä näitä säännöksiä tulkittu kuitenkin siten, että nainen ei voi tulla kysymykseen papinvirkaa täytettäessä. Hallituksen käsityksen mukaan ei sillä ole oikeutta eikä velvollisuuttakaan tehdä aloitetta muutoksiksi näihin säännöksiin, vaan se voi ehkä esittää ainoastaan tätä koskevan toivomuksen kirkolle.

Työehtoihin ja työoloihin liittyvä sopimuskohta koskee kysymystä saman arvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavasta samasta palkasta. Sopimuksen soveltamisen osalta mainitaan, että jäsenvaltion ei olisi ryhdyttävä samapalkkaisuusperiaatteen to-

teuttamiseksi pitemmälle meneviin toimenpiteisiin kuin mitä varsinaisessa samapalkkaisuussopimuksessa on esitetty. Nyt esillä olevan sopimuksen ratifiointi kuitenkin edellyttää, että asianomainen valtio on ratifioinut tai katsoisi voivansa ratifioida myös samapalkkaisuutta koskevan sopimuksen. Kun tämän laajakantoisen sopimuksen soveltamisen edellytykset ja vaikutukset vaatisivat hallituksen mielestä eräiltä muiltakin osin vielä yksityiskohtaista ja kaikinpuolista selvittämistä, hallitus ehdottaa, ettei kysymyksessä olevaa sopimusta tässä vaiheessa ratifioitaisi.

Samaa asiaa koskevassa suosituksessa on yksityiskohtaisesti lueteltu ne alat, joilla jäsenvaltioiden olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin syrjinnän estämiseksi työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä. Perustelujen mukaan sopimuksen kuin myös suosituksen sisältämät periaatteet ovat, samapalkkaisuutta lukuunottamatta, meillä yleensä hyväksytyjä ja käytännössä toteutettuja, joskin meillä suosituksen sanamuodon perusteella ei voitaisi vallitsevan käsityksen mukaan kaikkia suosituksen kohtia hyväksyä tai niitä olisi pidettävä Suomen oloissa tarpeettomina. Tämän vuoksi ja viitaten sopimuksen N:o 111 kohdalla esille tuotuihin näkökohtiin, hallitus katsoo, ettei kysymyksessä oleva suositus antaisi aihetta toimenpiteisiin.

Nyt käsiteltävinä olevista sopimuksista ja suosituksista valiokunta pitää maamme kannalta tärkeänä ja yhteiskuntaelämäämme kehittävänä sopimuksen n:o 111 hyväksymistä.

Vaikka sopimuksen N:o 111, jonka ovat ratifioineet mm. Norja ja Tanska, sisältämät periaatteet ovat meillä yleensä käytännössä hyväksytyjä ja niitä on pyritty noudattamaan, on sopimukseen sisältyvät työhön ja määrättyyn ammattiin pääsemiseksi sekä työehtoja ja työoloja koskevat kohdat laadultaan sellaisia, että maassamme olisi ennen sopimuksen ratifiointia tehtävä valiokunnan mielestä vielä eräitä tarkistuksia ja muutoksia lainsäädännössämme. Myös valiokunnan asiantuntijoilta saaman tiedon mukaan meillä on käytännössä kuitenkin sattunut tapauksia, joissa jossain määrin on vielä havaittavissa sekä julkista että piilevää syrjintää. Toisaalta on myös erään valiokunnassa kuullun asiantuntijan käsityksen mukaan nyt esillä olevan sopimuksen ratifiointien edellytyksenä se, että asianomainen valtio olisi rati-

fioinut tai katsoisi voivansa ratifioida myös samapalkkaisuutta koskevan sopimuksen N:o 100, joka osaltaan sisältyy nyt käsiteltävänä olevaan sopimukseen N:o 111.

Valiokunnan mielestä eivät edellä mainitut eivätkä hallituksen esityksessä esitetyt syyt kuitenkaan ole riittävästi perusteltuja sopimuksen N:o 111 hylkäämiseksi, vaan valiokunnan käsityksen mukaan tässä yhteydessä olisi myös samapalkkaisuussopimus N:o 100 ollut hallituksen toimesta saatava lopullisesti selvitetyn ja annettava siitä esitys eduskunnalle, koska tämän laajakantoisen sopimuksen soveltamisen edellytykset ja vaikutukset on jo riittävästi valtioneuvoston asettaman komitean toimesta tutkittu ja selvitetty.

Edellä lausutun perusteella työväenasiainvaliokunta lausuntonaan kunnioittaen ilmoittaa,

että sopimus (N:o 110) ja suositus (N:o 110), jotka koskevat plantaasi-työntekijäin työoloja, eivät antaisi aihetta enempään toimenpiteisiin; ja

että sopimuksen (N:o 111) ja suosituksen (N:o 111), jotka koskevat työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää, kohdalta hallituksen olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin niissä tarkoitetun lainsäädäntömme kehittämiseksi, että sopimuksen määrittelemät tavoitteet voitaisiin saavuttaa.

Valiokunnan puolesta:

Arvi Turkka.

Ensio Salonen.

**Perustuslakivaliokunnan mietintö
N:o 33 eduskunnan puhemiehen kieltäytymisen johdosta
esittelemästä ehdotusta sopimuksen ratifioimista koskevaksi
lausumaksi.**

Eduskunnalta on perustuslakivaliokunnalle saapunut ote tiistaina 12 päivänä joulukuuta 1961 tehdystä eduskunnan päätöspöytäkirjasta, josta havaitaan, että esiteltäessä ulkoasiainvaliokunnan mietintö n:o 15 ja otettaessa ainoaan käsittelyyn siinä valmistavasti käsitelty hallituksen esitys n:o 57 Kansainvälisen työkonferenssin 42. istuntokaudellaan vuonna 1958 hyväksymistä sopimuksista ja suosituksista, puhemies oli todennut ed. Torven ed. Nederström-Lundénin kannattamana ehdottaneen, että eduskunta ulkoasiainvaliokunnan mietinnön toisen ponnen sijasta hyväksyisi näin kuuluvan lausuman: „Eduskunta esittää ratifioitavaksi sopimuksen n:o 111, joka koskee työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää, sekä kehoittaa hallitusta ryhtymään soveltuvien osin suosituksen n:o 111, joka koskee työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää, esittämiin toimenpiteisiin.” Katsottuaan, ettei käsiteltävänä ollut hallituksen esitys voinut sopimuksen osalta antaa aiheutta ehdotetun lausuman hyväksymiseen, puhemies kieltäytyi alistamasta edellä mainittua ehdotusta äänestyksen alaiseksi. Eduskunnassa on puhemiehen kieltäytymisen johdosta tehty ehdotus, että eduskunta ei tyytyisi puhemiehen menettelyyn, ja eduskunta on hyväksynyt tämän ehdotuksen, minkä vuoksi asia on valtiopäiväjärjestyksen 80 §:n 2 momentin mukaisesti lähetetty perustuslakivaliokuntaan.

Perustuslakivaliokunta on valtiopäiväjärjestyksen 46 §:n 5 momentin ja 80 §:n 2 momentin säännösten nojalla käsitellyt asian. Kuultuaan asiantuntijana professori Kaarlo Kairaa valiokunta kunnioittavasti esittää seuraavaa.

Kansainvälisen työjärjestön perussäännön mukaan, jonka Suomi on hyväksynyt vuonna 1947, on Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymät sopimukset lähetettävä kaikille jäsenvaltioille ratifioitaviksi. Samoin on konferenssin hyväksymät suositukset lähetettävä

jäsenvaltioiden tutkittaviksi siinä tarkoituksessa, että niitä ryhdyttäisiin toteuttamaan kansallisella lainsäädännöllä tai muulla tavoin. Sanotun perussäännön mukaan on tällaiset sopimukset ja suositukset määräajassa saatettava eduskunnan käsiteltäviksi siihen katsomatta, aikooko hallitus esittää sopimusta hyväksyttäväksi tai toimenpiteisiin ryhdyttäväksi suosituksen johdosta.

Hallituksen esitys n:o 57 Kansainvälisen työkonferenssin 42. istuntokaudellaan vuonna 1958 hyväksymistä sopimuksista ja suosituksista, jonka käsittelyn yhteydessä tapahtuneesta puhemiehen menettelystä nyt on kysymys, ei sisällä ehdotusta työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan sopimuksen (N:o 111) hyväksymisestä, vaan ilmoittaa hallitus esityksessä katsovansa, ettei kysymyksessä olevaa sopimusta voitaisi tässä vaiheessa ratifioida.

Edellä selostetuilla, Kansainvälisen työkonferenssin sopimuksiin liittyvillä erikoispiirteillä on olennainen merkitys, kun on tutkittava, mitä valtiopäiväjärjestyksen säännöksiä puheena olevaa hallituksen esitystä eduskunnassa käsiteltäessä on noudatettava. Silloin kun Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymä sopimus sisältönsä puolesta ei ole sen laatuinen, kuin valtiopäiväjärjestyksen 69 §:ssä tarkoitetaan, ja kun hallitus yksinomaan työjärjestön perussäännön säännösten johdosta saattaa sen eduskunnan käsiteltäväksi ehdottamatta sitä hyväksyttäväksi, on hallituksen esitystä oikeudelliselta kannalta arvosteltava valtiopäiväjärjestyksen 34 §:ssä tarkoitettuna asiana, josta, vaikka hallitus voi siitä määrätä ilman eduskunnan myötävaikutusta, voidaan hallituksen esityksessä pyytää eduskunnan lausunto. Lausunnon kohteena olevaa asiaa eduskunta ei itse voi välittömästi ratkaista, vaan se voi ainoastaan lausua käsityksensä siitä, miten hallituksen olisi asiaa edelleen hoidettava.

Tämänlaatuisina lausuntoasioina Kansain-

välisen työkonferenssin hyväksymät sellaiset sopimukset, joita hallitus ei välittömästi ole ehdottanut hyväksyttäväksi, on meillä käsitelty vuosikymmeniä jatkuneen vakaan käytännön mukaisesti. Jo vuoden 1921 valtiopäivillä perustuslakivaliokunta on työväenasiainvaliokunnalle hallituksen esityksen n:o 44 johdosta antamassaan lausunnossa käsityksensä lausunut, ettei työväenasiainvaliokunta voinut eduskunnalle ehdottaa, että eduskunta hyväksyisi erään sanottuun hallituksen esitykseen sisältyneen, kansainliiton kansainvälisen työjärjestön yleisen konferenssin hyväksymän sopimuksen, jota hallitus ei ollut esittänyt eduskunnan hyväksyttäväksi, vaan että työväenasiainvaliokunta enintään voi tehdä ehdotuksen sellaiseksi anomukseksi, jossa asiasta pyydetään todellista aloitetta. Niinikään on vuosien 1921 ja 1926 valtiopäivillä, vuoden 1929 toisilla valtiopäivillä ja vuoden 1930 toisilla valtiopäivillä sellaisten työkonferenssin hyväksymien sopimusten käsittelyn yhteydessä, joita hallitus ei ole esittänyt hyväksyttäväksi, äänestetty ehdotuksista, joiden sisältönä on ollut, että eduskunta kehottaisi hallitusta ratifioimaan puheena olleet sopimukset. Vuosien 1936, 1937, 1946, 1953, 1954 ja 1960 valtiopäivillä on työkonferenssin sopimusten käsittelyn yhteydessä esitelty ulkoasiainvaliokunnan ehdotukset, jotka niinikään kaikki ovat sisältäneet hallitukselle osoitetun kehotuksen ryhtyä toimenpiteisiin sopimuksen ratifioimiseksi. Vaikka vuoden 1954 valtiopäivillä on kerran alistettu äänestykseen myös ehdotus, että eduskunta päättäisi hyväksyä sopimuksen, jota hallitus ei ollut esittänyt sille hyväksyttäväksi, ei tälle ilmeisesti huomaamattomuudesta johtuneelle poikkeukselle yleisesti noudatetusta käytännöstä voida valiokunnan mielestä antaa ennakkotapauksen arvoa.

Edellä esitetyn perusteella perustuslakivaliokunta on tullut siihen tulokseen, että hallituksen esitystä, joka sisältää Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän, lainsäädän-

Helsingissä 12 päivänä tammikuuta 1962.

nön alaan kuulumattoman sopimuksen, jota hallitus ei ehdota hyväksyttäväksi, on eduskunnassa käsiteltävä valtiopäiväjärjestyksen 34 §:ssä tarkoitettuna lausuntopyyntönä, jonka yhteydessä eduskunta ei voi ottaa käsiteltäväkseen itse sopimuksen hyväksymistä tarkoittavaa ehdotusta vaan ainoastaan ehdotuksen lausumaksi, jossa hallitusta kehoitetaan ryhtymään eduskunnan toivomiin toimenpiteisiin asiassa.

Tarkasteltaessa edellä esitettyjen näkökohtien valossa puhemiehen menettelyä perustuslakivaliokunnan käsiteltäväksi nyt saatetussa asiassa, jää ratkaisu ilmeisesti riippumaan siitä, mitä ed. Torven ponsiehdotus asiallisesti sisältää. Mikäli ed. Torvi olisi ehdottanut, että eduskunta päättäisi kehottaa hallitusta ryhtymään toimenpiteisiin sopimuksen n:o 111 ratifioimiseksi, ehdotus ilmeisesti olisi ollut alistettava äänestykseen. Ponsiehdotuksen sanonta „Eduskunta esittää ratifioitavaksi sopimuksen n:o 111” ei tässä suhteessa kuitenkaan ole selvä. Ponsiehdotuksen sisällön tulkinnassa valiokunta on kiinnittänyt erityistä huomiota siihen, että käsittelyn pohjana olleessa ulkoasiainvaliokunnan mietinnössä n:o 15 ehdotettiin, „että sopimuksen (N:o 111) ja suosituksen (N:o 111) — — — kohdalta hallituksen olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin niissä tarkoitetun lainsäädäntömme kehittämiseksi niin, että sopimuksen määrittelemät tavoitteet voitaisiin saavuttaa.” Kun ed. Torven ehdotus on tarkoitettu tämän, hallitukselle osoitetun lausuman vastaehdotukseksi, valiokunta ei ole voinut tulla muuhun tulokseen, kuin että ed. Torven ehdotus sisältää eduskunnalle eikä hallitukselle osoitetun vaatimuksen sopimuksen ratifioimiseksi.

Edellä lausutun perusteella perustuslakivaliokunta valtiopäiväjärjestyksen 46 §:n 5 momentin ja 80 §:n 2 momentin mukaisena lausuntonaan kunnioittavasti esittää,

että ed. Torven edellä tarkoitettun ehdotuksen esitleminen olisi vastoin perustuslakia.

Asian käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa puheenjohtaja Lehtonen, varapuheenjohtaja Tainio, jäsenet Ahonen, Kekko-

nen, Kosola, Kukkonen, Lehmonen, Mäkelä, Niemi, Salmela-Järvinen, Teir, Timonen ja A. Tuominen.

**Eduskunnan vastaus Hallituksen esitykseen
Kansainvälisen työkonferenssin 42. istuntokaudellaan vuonna
1958 hyväksymistä sopimuksista ja suosituksista.**

Eduskunnalle on annettu Hallituksen esitys N:o 57 sisältävä tiedonannon Kansainvälisen työkonferenssin 42. istuntokaudellaan vuonna 1958 hyväksymistä sopimuksista ja suosituksista, ja Eduskunta, jolle Ulkoasiainvaliokunta on asiasta antanut mietintönsä N:o 15, on päättänyt,

että esitykseen sisältyvät sopimus (N:o 110) ja suositus (N:o 110), jotka koskevat plantaasityöntekijäin työoloja, eivät anna aihetta enempiin toimenpiteisiin, ja

Helsingissä 7 päivänä helmikuuta 1962.

että esitykseen sisältyvien sopimuksen (N:o 111) ja suosituksen (N:o 111), jotka koskevat työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää, kohdalta Hallituksen on ryhdyttävä toimenpiteisiin niissä tarkoitetun lainsäädäntömme kehittämiseksi niin, että sopimuksen määrittelemät tavoitteet voitaisiin saavuttaa.