

Hallituksen esitys Eduskunnalle 81. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän osa-aikatyötä koskevan yleissopimuksen hyväksymisestä

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Kansainvälisen työjärjestön (ILO:n) yleiskokous, Kansainvälinen työkonferenssi hyväksyi vuonna 1994 osa-aikatyötä koskevan yleissopimuksen (nro 175) sekä siihen liittyvän suosituksen (nro 182).

Yleissopimus pyrkii turvaamaan osa-aikatyöntekijöille vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevien työntekijöiden kanssa samantasoisien turvan muun muassa työhön ja sosiaaliturvaan liittyvien oikeuksien osalta. Yleissopimusta täydentävä suositus sisältää yksityiskohtaisempia suosituksia aiheesta.

Suomen lainsäädäntö täyttää yleissopimuk-

sen edellytykset. Esityksessä ehdotetaan, että Eduskunta hyväksyisi yleissopimuksen nro 175. Samalla suositus nro 182 saatetaan Eduskunnan tietoon otettavaksi huomioon vastaisessa lainvalmistelutyössä siltä osin kuin sitä pidetään tarkoituksenmukaisena. Näin täytetään myös Kansainvälisen työjärjestön perussäännön velvoite saattaa Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymät asiakirjat lakiasäättävän elimen käsittelyyn viimeistään 18 kuukauden kuluessa ne hyväksyneen työkonferenssin päättämisestä.

YLEISPERUSTELUT

1. Asian valmistelu

Osa-aikatyötä koskeva yleissopimus (nro 175) sekä siihen liittyvä suositus (nro 182) hyväksyttiin Kansainvälisessä työkonferenssissa kesäkuussa 1994. Yleissopimuksen hyväksymisen puolesta äänesti 258 edustajaa, vastaan 88 (lähinnä työnantajaryhmään kuuluvaa) edustajaa ja 43 edustajaa pidättäytyi äänestyksestä. ETA-sopimuksen piiriin kuuluvien maiden hallitusten edustajat — Suomi mukaan lukien — äänestivät pääsääntöisesti yleissopimuksen hyväksymisen puolesta. Tosin Ison-Britannian

hallituksen edustajat vastustivat yleissopimuksen hyväksymistä. Ranskan hallituksen edustajat sekä toinen Portugalin edustaja pidättäytyivät äänestyksestä Portugalin toisen edustajan kannattaessa yleissopimuksen hyväksymistä.

Lausunnon tämän hallituksen esityksen laatimista varten ovat antaneet sosiaali- ja terveysministeriö, ulkoasiainministeriö, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (TT), Liiketyönantajain Keskusliitto (LTK), Valtion työmarkkinalaitos (VTML), Kunnallinen työmarkkinalaitos (KT), Suomen Ammattijärjestöjen Keskusliitto (SAK), Toimihenkilökes-

kusjärjestö STTK sekä AKAVA ry. Lausunnonantajista SAK, STTK, AKAVA ja VTML ilmoittivat kannattavansa yleissopimuksen hyväksymistä. Sosiaali- ja terveysministeriö totesi, ettei Suomen lainsäädännössä ole sen hallinnon osalta esteitä yleissopimuksen ratifiointille. Ulkoasiainministeriö totesi, että yleissopimuksen ratifiointi tuntuisi perustellulta, kunhan huolehditaan siitä, että maamme lainsäädäntö täyttää yleissopimuksen edellytykset sekä että yleissopimus ei ole ristiriidassa asiasta EU:ssa mahdollisesti hyväksyttävän säännösten kanssa. TT ja LTK ilmoittivat katsovansa, että yleissopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön sekä yleissopimuksen mahdollisen ratifiointin tarpeellisuus on syytä arvioida tarkemmin vasta sitten, kun EU:ssa mahdollisesti asiasta aikanaan hyväksyttävän direktiivin sisältö ja sen lainsäädäntöomme aiheuttamat muutostarpeet ovat selvillä. Kunnallinen työmarkkinalaitos totesi, ettei Suomessa ole tarvetta ratifioida yleissopimusta, koska työelämän muutokset ovat voimakkaassa muutostilassa.

ILO-neuvottelukunta päätti asiaa käsitellessään puoltaa yleissopimuksen ratifiointia. Neuvottelukunnan Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliittoa, Palvelutyönantajia sekä Kunnallista työmarkkinalaitosta edustavat jäsenet vastustivat ratifiointia. He ilmoittivat katsovansa, että yleissopimusta ei tule tässä vaiheessa ratifioida vaan että sen suhde Suomen lainsäädäntöön sekä sen ratifiointimahdollisuus olisi syytä arvioida tarkemmin vasta sitten, kun EU:ssa mahdollisesti asiasta aikanaan hyväksyttävän direktiivin sisältö ja sen lainsäädäntöomme aiheuttamat muutostarpeet olisivat selvillä. Yleissopimusta ei tule mainittujen järjestöjen mukaan ratifioida myöskään sen vuoksi, että parhaillaan on vireillä lainsäädännön uudistamista työelämän joustavuuden lisäämiseksi ja siten työttömyyden vähentämiseksi.

2. Nykytilanne ja yleissopimuksen merkitys

Osa-aikatyö on viime vuosina lisääntynyt teollistuneissa maissa yleensä ja myös Suomessa. Perinteisesti osa-aikatyön tekeminen on ollut Suomessa eräisiin muihin Euroopan maihin verrattuna melko vähäistä. Vuonna 1994 noin 8,6 % Suomen työllisistä teki osa-aikatyötä, kun taas eräissä EU-maissa yli 20 % tai jopa

yli 30 % työvoimasta tekee osa-aikatyötä. Myös naisten osuus osa-aikatyöntekijöistä on ollut Suomessa vähäistä verrattuna moniin Euroopan maihin. Vuonna 1994 noin 11,2 % työllisistä naisista teki Suomessa osa-aikatyötä. Työllisistä miehistä osa-aikatyötä teki 6,1 %. Kaikista osa-aikatyöntekijöistä naisten osuus oli Suomessa 63,5 %, kun taas Belgiassa ja Saksassa jopa 90 % osa-aikatyöntekijöistä on naisia. Niinpä Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on pitänyt joissakin ratkaisussaan sukupuolten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen, erityisesti samapalkkaperiaatteen vastaisena sitä, että osa-aikatyöntekijät on asetettu esimerkiksi palkkauksessa tai sosiaalietuuksissa koko-aikatyöntekijöitä huonompaan asemaan, koska tämän on todettu johtavan välillisesti naisten syrjintään.

Heikossa työllisyystilanteessa osa-aikatyön etuja on se, että tarjolla oleva työ voidaan jakaa useampien työntekijöiden kesken ja siten vähentää työttömyydestä aiheutuvia sosiaalisia ja toimeentulo-ongelmia. Työnantajan kannalta osa-aikatyön käyttö mahdollistaa työntekijän palkkaamisen joustavasti esimerkiksi tasoitamaan ruuhkahuippuja. Osa-aikatyöntekijöiden on myös todettu olevan vähemmän sairauden vuoksi poissa työstä. Osa-aikatyö sopii joissakin tilanteissa myös työntekijän elämäntilanteeseen koko-aikatyötä paremmin. Osa-aikatyön tekemiseen on kuitenkin usein liittynyt työntekijän kannalta puutteita. Osa-aikatyöstä saatu toimeentulo ei ole aina riittävä. Lisäksi osa-aikatyöntekijöiden työsuhteeseen ja sosiaaliturvaan liittyvä suojelu on ollut koko-aikatyöntekijöihin verrattuna puutteellista.

Osa-aikatyöntekijöitä ei ole suljettu soveltamisaltaan yleisten ILO:n yleissopimusten ulkopuolelle, vaan lähtökohtaisesti kaikkia yleissopimuksia tulee soveltuvin tavoin noudattaa myös osa-aikatyöntekijöihin. Toisaalta työntekijän työajan pituutta ei kuitenkaan ole nimenomaisesti mainittu eräiden yleissopimusten sisältämissä luetteloissa niistä seikoista, joiden perusteella työntekijöitä ei saa syrjiä. Näitä soveltamisaltaan yleisiä yleissopimuksia ei myöskään ole laadittu pitäen erityisesti mielessä osa-aikatyöntekijöiden ongelmat ja erityinen suojelun tarve. Osa-aikatyötä koskevan yleissopimuksen laatimista pidettiin tarpeellisenä sen vuoksi, että useissa maissa osa-aikaisten työntekijöiden suojelussa on edelleen merkittäviä puutteita koko-aikaisiin työntekijöihin verrattuina.

Kansainvälisen työjärjestön osa-aikatyötä koskevaa yleissopimusta ja suositusta laadittaessa on pyrkimyksenä ollut joustavan yleissopimuksen ja sitä täydentävän yksityiskohtaisemman suosituksen hyväksyminen. Yleissopimuksen johtolauseessa korostetaan vapaaehtoisesti valitun osa-aikatyön merkitystä sekä yleensä osa-aikatyön taloudellista merkitystä uusien työpaikkojen luomisessa. Yleissopimuksen ja suosituksen pääpaino on kuitenkin osa-aikatyöntekijöiden työsuhteen ehtoihin, työolosuhteisiin ja sosiaaliturvaan liittyvien oikeuksien suojelussa.

Suomessa työturvallisuutta koskevassa ja muussa työlainsäädännössä on yleensä — vuosi-oma oikeutta lukuunottamatta — lähdetty siitä, että samat oikeudet kuuluvat ilman vähimmäisaikoja sekä kokoaikaisille että myös osa-aikaisille työntekijöille. Sen sijaan oikeus saada eräitä sosiaaliturvaetuksia edellyttää

tietyn vähimmäisajan kestänyttä työntekoa tai tietyn vähimmäisansion kertymistä määrättyltä ajalta. Yleissopimus kuitenkin sallii tietyin ehdoin tällaisten vähimmäisaikojen asettamisen. Maamme lainsäädäntö ei muutoinkaan ole ristiriidassa yleissopimuksen kanssa.

Yleissopimus ei myöskään ole ristiriidassa yhteisöläinsäädännön kanssa, johon ei tällä hetkellä kuulu nimenomaisesti osa-aikatyötä koskevaa sääntelyä. Tosin osa-aikatyötä on käsitelty yhteisön toimielimissä EY:n komission vuonna 1990 antamien direktiiviesitysten perusteella. Koska jäsenvaltiot eivät päässeet yksimielisyyteen osa-aikatyön sääntelystä, komissio on aloittanut 27.9.1995 eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten kanssa neuvottelut asiaa koskevan direktiivin hyväksymisestä Maastirichtin sopimuksen sosiaalipöytäkirjan mukaisista menettelyä käyttäen muiden jäsenvaltioiden paitsi Ison-Britannian kesken.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö

Yleissopimuksen 1 artikla sisältää eräiden yleissopimuksessa käytettyjen käsitteiden määritelmää. Käsitteellä ”osa-aikatyöntekijä” tarkoitetaan yleissopimuksessa työntekijää, jonka säännöllinen työaika on lyhyempi kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevän työntekijän. Sen sijaan kokoaikatyöntekijöitä, jotka ovat osittain työttömiä sen seurauksena, että heidän säännöllistä työaikaansa on kollektiivisesti ja tilapäisesti lyhennetty taloudellisista, teknisistä tai rakenteellisista syistä, ei pidetä osa-aikatyöntekijöinä.

Tätä yleissopimusta sovelletaan sen 3 artiklan nojalla lähtökohtaisesti kaikkiin osa-aikatyöntekijöihin. Jäsenvaltio voi kuitenkin, neuvoteltuaan asianomaisten edustavien työnantaj- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, jättää kokonaan tai osittain soveltamisalan ulkopuolelle

tietyjä työntekijä- tai yritysryhmiä, jos yleissopimuksen soveltaminen näihin ryhmiin aiheuttaisi huomattavia erityisongelmia. Yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee ilmoittaa yleissopimuksen noudattamisesta annettavissa raporteissa kaikki työntekijä- ja yritysryhmät, jotka on jätetty soveltamisalan ulkopuolelle ja syyt, miksi tätä pois jättämistä pidettiin tai edelleen pidetään tarpeellisena.

Osa-aikatyöntekijöille tulee 4 artiklan nojalla suoda samantasoinen suojelu kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekeville työntekijöille järjestäytymisoikeuden, oikeuden käydä työehtosopimusneuvotteluja ja oikeuden toimia työntekijöiden edustajina osalta. Sama koskee työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää.

Osa-aikatyöntekijöiden ei tule 5 artiklan mukaan saada alempaa peruspalkkaa kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevät työntekijät.

kijät vain sen takia, että he tekevät osa-aikatyötä. Työntekoon perustuvia lakisääteisiä sosiaaliturvajärjestelmiä on 6 artiklan nojalla sopeutettava siten, että osa-aikatyöntekijöitä koskevat ehdot ovat samantasoiset kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekeviä työntekijöitä koskevat ehdot.

Osa-aikatyöntekijöille tulee pyrkiä turvaamaan 7 artiklan nojalla yhtä hyvät ehdot kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekeville työntekijöille äitiyssuojelun, työsopimuksen päättämisen, palkallisen vuosiloman ja palkallisten yleisten vapaapäivien sekä sairausloman osalta.

Jäsenvaltio voi 8 artiklan nojalla jättää osa-aikatyöntekijät, joiden työn kesto on määrättyä vähimmäisaikaa lyhyempi tai ansiot määrättyä vähimmäismäärää pienemmät, 6 artiklassa tarkoitettujen sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisalan ulkopuolelle, paitsi kun kyseessä ovat työtaturman tai ammattitaudin perusteella maksettavat korvaukset, sekä 7 artiklan kattamien toimien soveltamisalan ulkopuolelle, paitsi kun kyseessä ovat muut kuin lakisääteisten sosiaaliturvajärjestelmien mukaiset äitiyssuojelua koskevat toimet. Mainittujen vähimmäisedellytysten tulee olla tarpeeksi lievät, jotta ne eivät sulje pois kohtuuttoman suurta prosenttiosuutta osa-aikatyöntekijöistä. Jäsenvaltion tulee myös ajoittain tarkistaa voimassa olevat vähimmäisedellytykset.

Pääsyä tuottavaan ja vapaasti valittuun osa-aikatyöhön, joka vastaa sekä työntekijöiden että työnantajien tarpeita ja joka täyttää 4 ja 7 artiklojen mukaisen suojan, tulee pyrkiä 9 artiklan mukaan helpottamaan. Tässä tarkoituksessa tulee arvioida uudelleen sellaista lainsäädäntöä, joka saattaa estää tai haitata osa-aikatyön aloittamista tai sen vastaanottamista. Työnvälityksen ja siihen liittyvän tietopalvelun yhteydessä tulee pyrkiä tunnistamaan mahdollisuudet osa-aikatyöhön ja tiedottamaan niistä. Työllisyyspolitiikassa tulee kiinnittää erityistä huomiota muun muassa työttömien, perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien työntekijöiden, ikääntyneiden työntekijöiden, vammaisten työntekijöiden ja yleissivistävässä tai ammatillisessa koulutuksessa olevien työntekijöiden tarpeisiin ja mieltymyksiin.

Kun se on asianmukaista, tulee 10 artiklan nojalla ryhtyä kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisiin toimiin sen varmistamiseksi, että siirtyminen kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai päinvastoin on vapaaehtoista.

Yleissopimusta täydentävä suositus nro 182

sisältää tarkempia määräyksiä osa-aikatyöstä. Suomen lainsäädännön kehittämisen kannalta merkittävä on muun muassa suosituksen 6 kohta, jossa edellytetään, että työntekijät, jotka etsivät vain osa-aikatyötä, täyttävät työttömyysturvan maksamisen edellyttämän työmarkkinoiden käytettävissä olemisen ehdon.

2. Yleissopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön

Yleissopimuksen 1 artiklassa määritellään osa-aikatyöntekijän käsite. Määritelmä on yleisluontoinen eikä siinä ole asetettu osa-aikatyölle alarajaksi mitään tiettyä tuntimäärää. Sen mukaan käsitteellä "osa-aikatyöntekijä" tarkoitetaan yleissopimuksessa työntekijää, jonka säännöllinen työaika on lyhyempi kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevän työntekijän. Sen sijaan kokoaikatyöntekijöitä, jotka ovat osittain työttömiä sen seurauksena, että heidän säännöllistä työaikaansa on kollektiivisesti ja tilapäisesti lyhennetty taloudellisista, teknisistä tai rakenteellisista syistä, ei pidetä yleissopimusta sovellettaessa osa-aikatyöntekijöinä.

Suomen työlainsäädännöstä puuttuvat koko-aikatyöntekijän ja osa-aikatyöntekijän käsitteiden yleiset määritelmät. Tosin työaikalait sisältävät säännökset säännöllisistä vuorokautisista ja viikottaisista enimmäistyöajoista. Myös työehtosopimukset sisältävät määräyksiä samoista asioista. Niiden mukainen säännöllisen työajan enimmäispituus vaihtelee aloittain, tehtävittäin ja työntekijäryhmittäin. Työttömyysturvalain 7 a §:n, jossa käsitellään työttömän oikeutta kieltäytyä osa-aikatyöstä, mukaan osa-aikatyönä pidetään työtä, jossa työaika on enintään 4/5 alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta. Samaa määritelmää sovelletaan säänneltäessä osa-aikatyöntekijän oikeutta soviteltuun työttömyyspäivärahaan (työttömyysturvalain 17 §). Työllisyysasetuksen (määräaikainen muutos, 51/94) mukaista osa-aikalisää maksettaessa ehtona on vähintään 40 %:n ja enintään 60 %:n pituisen työajan noudattaminen henkilön normaalista koko-aikaisesta säännöllisestä työajasta. Hallituksen esityksessä (HE 19:1988 vp.), joka koski muun muassa työsopimuslain eräiden säännösten muuttamista, määriteltiin osa-aikatyöksi kaikki sellainen työ, jossa työaika työsopimuksen mukaan on lyhyempi kuin mitä alalla yleisesti

noudatettavassa työehtosopimuksessa on sovittu säännöllisen työajan enimmäismäärästä.

Tilastoja laatissaan Tilastokeskus katsoo osa-aikatyöntekijäksi henkilön, jonka viikko-työaika on alle 30 tuntia. Kuntasektori käyttää kuitenkin opetustyötä koskevissa tilastoissaan rajana 16 viikottaista opetustuntia.

Yleissopimuksessa osa-aikatyöntekijän määrelmä on jätetty joustavaksi eikä yleissopimus edellytä käsitteen tarkkaa määrittelemistä myöskään kansallisessa lainsäädännössä. Olenaisista on pyrkimys siihen, että työajan pituus ei aiheuta epätasa-arvoista kohtelua eri työntekijöiden kesken. Tästäkin säännöstä sallitaan tehtäväksi poikkeuksia tiettyjen etuuksien ja oikeuksien kohdalla siten, että yleissopimus sallii tiettyjen vähimmäisedellytysten asettamisen näiden oikeuksien syntymiselle.

Yleissopimuksen 3 artikla sallii jäsenvaltioiden jättää sen soveltamisalan ulkopuolelle tiettyjä osa-aikatyöntekijä- tai yritysryhmiä. Tämä poikkeusmahdollisuus antaa yleissopimukselle joissakin maissa mahdollisesti tarvittavaa joustavuutta. Poikkeukset tulee ilmoittaa tämän yleissopimuksen noudattamisesta Kansainväliselle työtoimistolle annettavassa ensimmäisessä raportissa. Suomessa tarvetta tällaiseen tiettyjen työntekijä- tai yritysryhmien poissulkemiseen saattaa olla lähinnä kuntasektorin osalta.

Jäsenvaltion tulee 4 artiklan mukaan ryhtyä toimiin, jotta osa-aikatyöntekijöillä olisi samantasoiset oikeudet kuin vastaavilla koko-aikatyöntekijöillä järjestäytymiseen, työehtosopimusneuvotteluihin, työntekijöiden edustajina toimimiseen sekä työterveyteen ja turvallisuuteen nähden. Osa-aikatyöntekijöiden tulee myös olla suojattuja työssä ja ammatissa tapahtuvaa syrjintää vastaan. Suomessa osa-aika- ja koko-aikatyöntekijöillä on samanlaiset mahdollisuudet järjestäytymiseen, työehtosopimusten solmimiseen sekä toimimiseen työntekijöiden edustajina. Myöskään työsuojeluasioissa ei tehdä eroa koko-aika- ja osa-aikatyöntekijöiden välillä, vaan kumpaakin ryhmää suojellaan työturvallisuuslaissa (299/58) ja muissa säädöksissä ja määräyksissä samalla tavoin työn vaaroilta ja rasitukselta.

Työsopimuslain (320/70) 17 §:n 3 momentin, merimieslain (423/78) 15 §:n 3 momentin sekä rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaiset työsyrynnän kiellot sekä sukupuolten tasa-arvosta annetun lain (609/86) säännökset suojaavat samalla tavalla koko-aikatyöntekijöitä ja osa-aikatyöntekijöitä työssä ja ammatissa tapahtuvalta syr-

jinnältä. Tosin työn kestoa ei ole mainittu niiden seikkojen joukossa, joiden perusteella työntekijän syrjintä on nimenomaisesti kielletty.

Osa-aikatyöntekijällä on 5 artiklan mukaan oikeus samantasoiseen peruspalkkaan kuin vastaavaa työtä tekevällä koko-aikatyöntekijällä. Koska sekä koko-aikaisten että osa-aikaisten työntekijöiden palkat määräytyvät Suomessa yleensä alan työehtosopimuksen mukaan ja kun työehtosopimuskäytännön perusteella määräytyvän osa-aikatyöstä maksettavan palkan taso käytännössä vastaa koko-aikatyöstä maksettavan palkan tasoa, maassamme noudatettavan käytännön on katsottava täyttävän myös tämän kohdan edellytykset.

Yleissopimuksen 6 artikla koskee osa-aikatyöntekijöiden oikeutta lakisääteiseen sosiaaliturvaan. Sopimusmääräys edellyttää, että työntekoon perustuvissa lakisääteisissä sosiaaliturvajärjestelmissä osa-aikatyöntekijöitä koskevat ehdot ovat samat kuin vastaavaa työtä koko-aikaisesti tekeviä työntekijöitä koskevat ehdot. Nämä ehdot voidaan kuitenkin määritellä suhteutettuna esimerkiksi työaikaan, sosiaaliturvamaksuihin tai ansioihin. Yleissopimusta täydentävä suositus nro 182 sisältää määräyksen (suosituksen 6 kohta), jossa edellytetään että työntekijät, jotka etsivät vain osa-aikatyötä, täyttävät työttömyysturvan maksamisen edellyttämän työmarkkinoiden käytettävissä olemisen ehdon. Työttömyysturvalain 1 §:n mukaan Suomessa asuvalla työttömällä työnhakijalla, jonka toimeentulon on katsottava perustuvan toiselle tehtävästä työstä saatavaan palkkatuloon, on oikeus työttömyysturvaan laissa erikseen säädettävien edellytyksin. Lain 4 §:ssä säädetään pääsääntö, jonka mukaan päivärahaa voidaan maksaa vain koko-aikatyötä hakevalle henkilölle. Saman pykälän 3 momentissa todetaan kuitenkin poikkeus, jonka mukaan osa-työkyvyttömyyseläkkeellä olevalla henkilöllä on oikeus työttömyyspäivärahaan, vaikka hän ei hae koko-aikatyötä. Suomi ei siten täytä suosituksen tätä kohtaa, mutta suosituksen kohdasta voidaan päätellä, että koska tällainen määräys on otettu suositukseen, itse yleissopimus ei edellytä työttömyysturvan maksamista vain osa-aikatyötä hakeville henkilöille.

Työttömyysturvalain mukaan osa-aikatyötä tehneiden kokonaan työttömien päivärahan saantiehtot ovat periaatteessa samat kuin koko-aikatyötä tehneiden. Siten päivärahan saaminen edellyttää sitä, että heidän tulee hakea

kokoaikatyötä. Työttömyysturvalain osa-aikatyötä koskevat säännökset ja yleissopimuksen 6 ja 8 artiklojen määräykset huomioon ottaen ei työttömyysturvan osalta ole periaatteessa esteitä yleissopimuksen ratifioinnille. Kansainväliselle työjärjestölle yleissopimuksen noudattamisesta annettavassa ensimmäisessä raportissa tulee kuitenkin varmuuden vuoksi ilmoittaa, että Suomi sulkee yleissopimuksen 6 artiklan soveltamisalan ulkopuolelle työttömyysturvaetuksien osalta sekä osa- että kokoaikatyötä tehneet työnhakijat, jotka eivät hae kokoaikatyötä. Lisäksi raportissa tulee työttömyysturvan osalta ilmoittaa järjestelmään kuulumisen vähimmäisvaatimuksena työttömyysturvalain mukaisen työssäoloehdon täyttäminen.

Työeläkejärjestelmissä osa-aikatyöntekijöitä koskevat samat ehdot kuin kokoaikatyötä tekeviä. Osa-aikatyöntekijät vakuutetaan samalla tavalla kuin kokoaikatyötä tekevät, jos eläkejärjestelmän piiriin pääsyn minimivaatimukset täyttyvät. Eläke-etuudet määräytyvät työskentelyajan ja ennen eläketapahtumaa saadun ansion mukaan.

Työntekijäin eläkelain (TEL) piiriin kuulumisen vähimmäisvaatimuksena on, että kuukausiansio on vähintään 1 085,07 markkaa (1995) ja että työsuhte on kestänyt vähintään yhden kuukauden. Myös alle kuukauden kestäneet työsuhteet kuuluvat lain piiriin, jos niitä on saman työnantajan palveluksessa vähintään kolmena peräkkäisenä kuukautena ja ansio kunakin kuukautena on vähintään 1 085,07 markkaa sekä työtunteja on vähintään 20 kuukaudesta. Karkean arvion mukaan 0,5 % TEL-palkkasummasta jää työntekijäin eläkevakuuksien ulkopuolelle.

Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden eläkelain (LEL) mukaan (koskee metsä- ja uittotyötä, maa-, vesi- ja talonrakennustyötä, maatalo- ja puutarhatalouden työtä, satamatyötä ja työskentelyä kotimaan liikenteen aluksissa) kaikki LEL- ansiot on vakuutettava. Eläkettä kertyy vuonna 1995, jos ansiot ovat vähintään 3 424 markkaa vuodessa.

Eräiden työsuhteissa olevien taiteilijoiden ja toimittajien eläkelain (TaEL) mukaan (koskee luovaa taiteellista tai esityksellistä työtä) kaikki TaEL-ansiot on vakuutettava. Eläkettä kertyy vuonna 1995, jos ansiot ovat vähintään 6 510,42 markkaa vuodessa.

Valtion eläkelain (VEL), kunnallisten viranhaltijain ja työntekijäin eläkelain (KVTEL) ja evankelis-luterilaisen kirkon eläkelain (KiEL)

työskentelylle asettamat vähimmäisvaatimukset vastaavat työntekijäin eläkelain vaatimuksia.

Merimiesten eläkelain (MEL) (koskee työskentelyä ulkomaanliikenteessä käytettävässä suomalaisessa kauppa-aluksessa, merellä ansio- tai kalastusaluksessa tai muussa kuin satamajäänsärkijässä) mukaan kaikki ansiotoiminta on vakuutettava. Eläkettä laskettaessa muodostetaan samana kalenterivuonna olleista alle 15 päivän työsuhteista yksi työsuhte.

Yleissopimuksen noudattamisesta annettavassa ensimmäisessä raportissa tulee 8 artiklan 3 kohdan edellyttämällä tavalla mainita edellä luetellut eläke-etuuksien saamisedellytyksiin liittyvät vähimmäisajat ja tiettävät vähimmäisansioita koskevat edellytykset yleissopimuksen mukaisten velvoitteiden rajaamiseksi.

Sairausvakuutusetuksiin on oikeus jokaisella Suomessa asuvalla henkilöllä. Etuuksiin ei vaikuta työntekeä ansionmenetykskorvauksia lukuun ottamatta. Ansionmenetystä korvaavat etuudet, erilaiset päivärahat (sairauspäiväraha, äitiys-, isyys- ja vanhempainraha) lasketaan verotuksessa todetusta työtulosta, joten osa-aikatyö vaikuttaa maksettavan päivärahan suuruuteen.

Lakisääteisen tapaturmavakuutuksen mukaan vakuutettuja ovat työnantajaan työsuhteessa olevat henkilöt sekä maatalousyrittäjät oman järjestelmänsä mukaisesti. Työnteon kestolla ei ole merkitystä ratkaistaessa oikeutta tapaturmakorvaukseen. Aivan vähäininkin työskentely synnyttää oikeuden korvaukseen, jos laissa säädetty työtapaturma sattuu tai ammattitauti ilmenee. Osa-aikatyö on samalla tavalla vakuutettua kuin kokoaikainen työ, mutta osa-aikatyöstä saatu pienempi ansio merkitsee pienempää korvausta ansionmenetyksenä.

Osa-aikatyötä koskevan yleissopimuksen 6 artiklan edellytykset täyttyvät työeläkejärjestelmän, sairausvakuutuksen sekä tapaturmavakuutuksen osalta. Sekä osa-aikatyö että koko-aikatyö arvostellaan etuusjärjestelmissä samalla tavalla, kun kysymys on järjestelmän piiriin tulosta. Eroavaisuutena on ainoastaan ansionmenetykskorvauksissa etuuden suuruus, johon vaikuttaa ennen etuuden saamista olleiden ansioiden taso.

Osa-aikatyöntekijöille on 7 artiklan mukaan taattava koko-aikatyöntekijöihin nähden samat ehdot, kun kyseessä on äitiyssuojelu, työsuhteen päättäminen, vuosiloma ja vapaapäivät

sekä sairausloma. Rahalliset korvaukset voidaan kuitenkin suhteuttaa työaikaan tai ansioihin. Äitiyssuojeluun ja sairauslomaaan liittyvien rahallisten korvausten suhteen osa-aikatyötä tekevät ja kokoaikatyötä tekevät ovat Suomessa samassa asemassa etuuksien mak-suedellytyksiä harkittaessa. Korvauksen määrä on suhteutettu ansioihin. Työsopimuslain työ-suhteen päättämistä sekä äitiys- ja sairauslomia koskevia säännöksiä sovelletaan Suomessa yleensä sekä kokoaikatyöntekijöihin että osa-aikatyöntekijöihin. Työsopimuslaki sisältää lisäksi eräitä säännöksiä, joilla pyritään erityisesti suojaamaan osa-aikatyöntekijän sekä osa-aikatyöhön siirtyvän tai siirrettävän työntekijän asemaa.

Vuosilomalain (272/73) nojalla osa-aikatyöntekijän oikeus vuosilomaan tai lomakorvaukseen määräytyy samalla tavoin kuin kokoaikatyöntekijän vastaavat oikeudet. Vuosilomalain 9 ja 10 §:t sisältävät kuitenkin joitakin osa-aikatyöntekijöihin sovellettavia erityissäännöksiä, joita noudatetaan tilanteissa, joissa työsuhte on jatkunut niin harvoina päivinä tai niin vähän aikaa, ettei työntekijälle ole syntynyt oikeutta vuosilomaan. Siten työntekijälle, joka on ollut lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä tai niin lyhyen ajan, ettei hänelle kerry ainoatakaan lomanmääräytymiskuukautta tai vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, suoritetaan, mikäli hän on ollut lomanmääräytymisvuoden aikana työssä yhteensä vähintään 35 tuntia, lomapalkan asemesta lomakorvauksena työsuhteen kestosta riippuen joko 8½ % tai 11 % lomanmääräytymisvuoden palkasta. Vuosilomalain 16 §:ssä sallitaan poikkeaminen vuosilomalain säännöksistä työehtosopimuksilla. Käytännössä myös työehtosopimusten määräykset kuitenkin täyttävät yleissopimuksen edellyttämän tason.

Syyskuussa 1995 solmitun tulopoliittisen kokonaisratkaisun yhteydessä sovittiin, että osa-aikatyöntekijöiden sekä tilapäistyöntekijöiden vuosilomaoikeutta laajennetaan siten, että laskettaessa oikeutta vuosilomapalkkaan tai vuosilomakorvaukseen työsuhteen päättyessä mukaan otetaan kaikki saman kalenterikuukauden aikana samalle työnantajalle tehty työ, vaikka työsuhteita olisi ollut useampia.

Yleissopimuksen 9 ja 10 artikloissa korostetaan toimia, joilla helpotetaan työntekijöiden pääsyä tuottavaan ja vapaasti valittuun osa-aikatyöhön. Yleissopimuksen 10 artikla edellyt-

tää kansallisen lainsäädännön mukaisia toimia sen varmistamiseksi, että siirtyminen kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön on vapaaehtoista. Työsopimuslain 39 a §:n mukaan työnantaja voi irtisanomisaikaa noudattaen yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi vain, jos työsuhteen irtisanomisperusteet ovat olemassa. Osa-aikaistaminen on seikka, joka kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) mukaisesti yhteistoimintamenettelyn piiriin. Työsopimuslain 42 b §:ssä säännellään osa-aikatyöntekijän oikeutta lisätyöhön ja koulutukseen. Työsopimuslain 34 d—f §:t sisältävät säännöksiä, joilla helpotetaan työntekijän oikeutta päästä osa-aikatyöhön lapsen hoidon vuoksi sen vuoden loppuun asti, jona lapsi aloittaa peruskoulun. Työntekijällä on laissa säädettyin edellytyksin oikeus myös keskeyttää osittainen hoitovapaa. Lisäksi laki turvaa osittaisella hoitovapaalla olleen työntekijän oikeutta palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

Kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön vapaaehtoisesti siirtyvälle henkilölle voidaan myös työllisyysasetuksessa (130/93) säädettyin edellytyksin myöntää valtion varoista ansiovähennyksen korvauksena osa-aikalisää (väliaikainen muutos 51/94). Edellytyksenä on muun muassa se, että työnantaja palkkaa osa-aikatyöhön siirtyvän työntekijän tehtäviin työttömän työnhakijan. Osa-aikatyöhön siirtyvälle tulee varata tilaisuus siirtyä takaisin kokoaikatyöhön, kun osa-aikalisän maksaminen päättyy. Myös työeläkelainsäädäntö sisältää säännökset, joilla 58—64-vuotiaille työntekijöille on turvattu mahdollisuus siirtyä tietyin edellytyksin vapaaehtoiselle osa-aika-eläkkeelle. Lisäksi voidaan työttömyyspäivärahaa maksaa osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevalle henkilölle, vaikka hän ei hae kokoaikatyötä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että Suomen lainsäädännön ja yleissopimuksen voidaan katsoa vastaavan toisiaan siinä määrin, että yleissopimus voidaan ratifioida.

3. Yleissopimuksen suhde yhteisöläinsäädäntöön

Yleissopimus ei sen 2 artiklan mukaan vaikuta osa-aikatyöntekijöihin sovellettaviin muiden kansainvälisten sopimusten mukaisiin edullisempiin määräyksiin.

EU:ssa ei ole varsinaista osa-aikatyöntekijöi-

tä koskevaa erityissääntelyä. Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annettu direktiivi (93/104/EY) ei sekään sisällä yleissopimuksen kanssa päällekkäisiä osa-aikatyötä koskevia määräyksiä, vaan yleisiä päivittäisiä ja viikottaisia lepoaikoja, vuosilomaa, lepotaukoja sekä viikottaista enimmäistyöaikaa koskevia määräyksiä sekä määräyksiä yö- ja vuorotyöstä ja työajan järjestelystä sekä niiden suhteesta työterveyteen ja -turvallisuuteen.

EY:n komissio antoi vuonna 1990 kolme direktiiviehdotusta, joilla pyrittiin epätyyppillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden suojelemiseen. Näistä yhden ehdotuksen perusteella hyväksyttiin vuonna 1991 Rooman sopimuksen 118 a artiklan nojalla Euroopan yhteisöjen neuvoston direktiivi määräaikaissä tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä (91/383/ETY). Mainittu direktiivi koskee ainoastaan määräaikaissä sekä tietynlaisia tilapäisiä työsuhteita. Se ei sisällä erityisesti osa-aikatyöntekijöitä koskevia säännöksiä.

EU:n jäsenvaltioiden välillä ei saavutettu yksimielisyyttä kahden muun edellä mainitun direktiiviehdotuksen hyväksymisestä eli ehdotuksen direktiiviksi koskien tiettyjen työsuhteiden ehtoja sekä ehdotuksen direktiiviksi koskien tiettyjä työsopimussuhteita ja kilpailun vääristymiä.

Neuvoston käsittelyn aikana edellä mainitut direktiiviluonnokset etäännyivät huomattavasti alkuperäisistä komission ehdotuksista. Loppuvaiheessa käsiteltiin kahta direktiiviluonnosta, joista toinen olisi koskenut määräaikaissä ja tilapäisiä työsuhteita ja toinen osa-aikatyötä. Osa-aikatyötä koskevassa neuvoston käsiteltävänä olleessa direktiiviluonnoksessa osa-aikatyön käsite oli määritelty kutakuinkin samalla tavoin kuin yleissopimuksen 3 artiklassa. Direktiiviluonnos sisälsi myös säännösehdoituksen osa-aikatyöntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta työsuhteessa. Sen mukaan erilainen kohtelu olisi voinut olla sallittua objektiivisin perustein. Luonnos sisälsi lisäksi määräyksen siitä, että osa-aikatyöntekijät tulisi laskea yrityksen työntekijöiksi, kun arvioidaan työntekijöiden edustuselinten perustamisvelvollisuutta yrityksissä. Direktiiviesitykseen sisältyi myös säännösehdotus työnantajan velvollisuudesta tiedottaa työntekijöiden edustajille vuosittain osa-aikatyöntekijöiden käytöstä yrityksessä. Yhteenvetona voidaan todeta, että direktiivieh-

dotuksen tarkoituksena oli, ILO:n yleissopimuksen tavoin, säännellä osa-aikatyötä koskevaa vähimmäissuojaa eivätkä sen säännökset olisi olleet ristiriidassa ILO:n yleissopimuksen kanssa.

Komissio on käynnistänyt 27.9.1995 neuvottelut eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten kanssa osa-aikadirektiivin hyväksymisestä Maastrichtin sopimuksen sosiaalipöytäkirjan mukaista menettelyä käyttäen 14 valtion eli muiden EU-maiden paitsi Ison-Britannian kesken. EU:n komission sosiaalipolitiikan valkoisessa kirjassa todetaan, että asiaa koskevien direktiivien sisällössä tulee ottaa huomioon myös ILO:n osa-aikatyötä koskeva yleissopimus.

4. Yleissopimuksen voimaantulo ja irtisanominen

Yleissopimus tulee voimaan sen ratifioivan valtion osalta 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja on rekisteröinyt yleissopimuksen ratifioinnin.

Yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi irtisanoa sen 10 vuoden kuluttua siitä päivästä, jona yleissopimus on tullut kansainvälisesti voimaan ilmoittamalla irtisanomisesta Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle. Irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua ilmoituksen rekisteröimispäivämäärästä. Jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa mainitun 10 vuoden määräajan päättymisestä käytä irtisanomisoikeuttaan, saa irtisanoa yleissopimuksen aina 10 vuoden välein.

5. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymien yleissopimusten ja suositusten eduskuntakäsittely

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

Yleissopimus nro 175 ei sisällä määräyksiä, jotka ovat ristiriidassa voimassaolevan lainsää-

dännön kanssa tai jotka edellyttävät lainsäädäntötoimia.

Edellä olevan perusteella ja hallitusmuodon 33 §:n mukaisesti esitetään,

että Eduskunta hyväksyisi Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 24 päivänä kesäkuuta 1994 hyväksytyn Kansainvälisen työjärjestön yleisso-

pimuksen nro 175, joka koskee osa-aikatyötä, ja

että Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 24 päivänä kesäkuuta 1994 hyväksytty Kansainvälisen työjärjestön suositus nro 182, joka koskee osa-aikatyötä, otetaan huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä sikäli kuin se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista.

Helsingissä 18 päivänä joulukuuta 1995

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Ministeri *Antti Kalliomäki*

YLEISSOPIMUS**(nro 175),****joka koskee osa-aikatyötä**

Kansainvälisen työjärjestön yleiskokous,

aloitettuaan 81. istuntokautensa Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston koollekutsumana Genevessä 7 päivänä kesäkuuta 1994, ja

todeten samantarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa koskevan yleissopimuksen, 1951, työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan yleissopimuksen, 1958, ja perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskevan yleissopimuksen ja suosituksen, 1981, määräysten tärkeiden osa-aikatyöntekijöille ja

todeten, että näille työntekijöille ovat merkittävissä työllisyyden edistämistä ja työttömyysturvaa koskeva yleissopimus, 1988, ja työllisyyspolitiikkaa koskeva suositus (täydentävät määräykset), 1984, ja

tietoisena siitä, että tuottava ja vapaasti valittu työ on tärkeää kaikille työntekijöille, että osa-aikatyö on taloudellisesti merkittävää, että tarvitaan työllisyyspolitiikkaa, jossa otetaan huomioon osa-aikatyön merkitys uusien työpaikkojen luomisen kannalta, ja että on tarvetta varmistaa osa-aikatyöntekijöiden suojele työhön pääsyn, työolosuhteiden ja sosiaaliturvan alueilla, ja

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia koskien osa-aikatyötä, joka on istunnon esityslistalla neljäntenä kohtana, ja

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä kahdentenakymmenennen neljäntenä päivänä kesäkuuta vuonna 1994 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on Osa-aikatyötä koskeva yleissopimus, 1994.

CONVENTION**No. 175****concerning Part-Time Work**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 81st Session on 7 June 1994, and

Noting the relevance, for part-time workers, of the provisions of the Equal Remuneration Convention, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, and the Workers with Family Responsibilities Convention and Recommendation, 1981, and

Noting the relevance for these workers of the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988, and the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984, and

Recognizing the importance of productive and freely chosen employment for all workers, the economic importance of part-time work, the need for employment policies to take into account the role of part-time work in facilitating additional employment opportunities, and the need to ensure protection for part-time workers in the areas of access to employment, working conditions and social security, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to part-time work, which is the fourth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-four the following Convention, which may be cited as the Part-Time Work Convention, 1994:

1 artikla

Tässä yleissopimuksessa

a) käsitteellä "osa-aikatyöntekijä" tarkoitetaan työssä olevaa henkilöä, jonka säännöllinen työaika on lyhyempi kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevän työntekijän,

b) edellä a) alakohdassa tarkoitettu säännöllinen työaika voidaan laskea viikoittaisena tai tietyn ajanjakson keskimääräisenä työaikana,

c) käsitteellä "vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevä työntekijä" tarkoitetaan kokoaikatyöntekijää, joka

(i) on tehnyt samantyyppisen työsopimuksen,

(ii) toimii samassa tai samankaltaisessa työssä tai ammatissa, ja

(iii) on työssä samassa toimipaikassa tai, kun toimipaikassa ei ole vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevää työntekijää, samassa yrityksessä tai, kun yrityksessä ei ole vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevää työntekijää, samalla alalla kuin kyseessä oleva osa-aikatyöntekijä,

d) kokoaikatyöntekijöitä, jotka ovat osittain työttömiä sen seurauksena, että heidän säännöllistä työaikaansa on kollektiivisesti ja tilapäisesti lyhennetty taloudellisista, teknisistä tai rakenteellisista syistä, ei pidetä osa-aikatyöntekijöinä.

2 artikla

Tämä yleissopimus ei vaikuta osa-aikatyöntekijöihin sovellettaviin muiden kansainvälisten työtä koskevien yleissopimusten mukaisiin edullisempiin määräyksiin.

3 artikla

1. Tätä yleissopimusta sovelletaan kaikkiin osa-aikatyöntekijöihin, mutta jäsenvaltio voi kuitenkin neuvoteltuaan asianomaisten edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa jättää kokonaan tai osittain soveltamisalan ulkopuolelle tiettyjä työntekijä- tai yritysryhmiä, jos sen soveltaminen näihin ryhmiin aiheuttaisi huomattavia erityisongelmia.

2. Tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion, joka käyttää hyväkseen edellisessä kohdassa määrättyä mahdollisuutta, tulee tämän yleissopimuksen noudattamisesta Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaisesti annettavissa raporteissa ilmoittaa kaikki nimenomaiset työntekijä- ja yritysryhmät, jotka on siten jätetty soveltamisalan

Article 1

For the purposes of this Convention:

(a) the term "part-time worker" means an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers;

(b) the normal hours of work referred to in subparagraph (a) may be calculated weekly or on average over a given period of employment;

(c) the term "comparable full-time worker" refers to a full-time worker who:

(i) has the same type of employment relationship;

(ii) is engaged in the same or a similar type of work or occupation; and

(iii) is employed in the same establishment or, when there is no comparable full-time worker in that establishment, in the same enterprise or, when there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same branch of activity, as the part-time worker concerned;

(d) full-time workers affected by partial unemployment, that is by a collective and temporary reduction in their normal hours of work for economic, technical or structural reasons, are not considered to be part-time workers.

Article 2

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to part-time workers under other international labour Conventions.

Article 3

1. This Convention applies to all part-time workers, it being understood that a Member may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from its scope particular categories of workers or of establishments when its application to them would raise particular problems of a substantial nature.

2. Each Member having ratified this Convention which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, indicate any particular category of workers or of establishments thus excluded and the reasons

ulkopuolelle ja syyt, miksi tätä pois jättämistä pidettiin tai edelleen pidetään tarpeellisena.

4 artikla

Toimiin, joilla taataan osa-aikatyöntekijöille samantasoinen suojelu kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevillä työntekijöillä tulee ryhtyä seuraavien asioiden suhteen:

- a) järjestäytymisoikeus, oikeus käydä työehtosopimusneuvotteluja ja oikeus toimia työntekijöiden edustajina,
- b) työturvallisuus ja -terveys,
- c) työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä.

5 artikla

Kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti toimiin tulee ryhtyä sen varmistamiseksi, että osa-aikatyöntekijät eivät vain sen takia, että he tekevät osa-aikatyötä, saa peruspalkkaa, joka on suhteellisesti työajan, suoritusten tai urakan perusteella laskettuna alempi kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevän työntekijän samalla menetelmällä laskettu peruspalkka.

6 artikla

Työntekoon perustuvia lakisääteisiä sosiaaliturvajärjestelmiä on sopeutettava siten, että osa-aikatyöntekijöitä koskevat ehdot ovat samantasoiset kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekeviä työntekijöitä koskevat ehdot; nämä ehdot voidaan määritellä suhteutettuna työn kestoon, sosiaaliturvamaksuihin tai ansioihin tai muilla kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisilla menetelmillä.

7 artikla

On ryhdyttävä toimiin, joilla taataan osa-aikatyöntekijöille samantasoiset ehdot kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevillä työntekijöillä on seuraavilla aloilla:

- a) äitiyssuojelu,
 - b) työsopimuksen päättäminen,
 - c) palkallinen vuosiloma ja palkalliset yleiset vapaapäivät,
 - d) sairausloma,
- kuitenkin niin, että rahalliset korvaukset voidaan suhteuttaa työn kestoon tai ansioihin.

8 artikla

1. Jäsenvaltio voi jättää osa-aikatyöntekijät,

why this exclusion was or is still judged necessary.

Article 4

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive the same protection as that accorded to comparable full-time workers in respect of:

- (a) the right to organize, the right to bargain collectively and the right to act as workers' representatives;
- (b) occupational safety and health;
- (c) discrimination in employment and occupation.

Article 5

Measures appropriate to national law and practice shall be taken to ensure that part-time workers do not, solely because they work part time, receive a basic wage which, calculated proportionately on an hourly, performance-related, or piece-rate basis, is lower than the basic wage of comparable full-time workers, calculated according to the same method.

Article 6

Statutory social security schemes which are based on occupational activity shall be adapted so that part-time workers enjoy conditions equivalent to those of comparable full-time workers; these conditions may be determined in proportion to hours of work, contributions or earnings, or through other methods consistent with national law and practice.

Article 7

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive conditions equivalent to those of comparable full-time workers in the fields of:

- (a) maternity protection;
 - (b) termination of employment;
 - (c) paid annual leave and paid public holidays; and
 - (d) sick leave,
- it being understood that pecuniary entitlements may be determined in proportion to hours of work or earnings.

Article 8

1. Part-time workers whose hours of work

joiden työn kesto on määrätty vähimmäisai-
kaa lyhyempi tai ansiot määrätty vähimmäis-
määrää pienemmät,

a) minkä tahansa 6 artiklassa tarkoitetun
sosiaaliturvajärjestelmän soveltamisalan ulko-
puolelle, paitsi kun kyseessä ovat työtapatur-
man tai ammattitaudin perusteella maksettavat
korvaukset,

b) minkä tahansa 7 artiklan kattamien toi-
mien soveltamisalan ulkopuolelle, paitsi kun
kyseessä ovat muut kuin lakisääteisten sosiaa-
liturvajärjestelmien mukaiset äitiyssuojelua
koskevat toimet.

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettujen vähim-
mäisedellytysten tulee olla tarpeeksi lievät, jotta
ne eivät sulje pois kohtuuttoman suurta pro-
senttiosuutta osa-aikatyöntekijöistä.

3. Jäsenvaltion, joka käyttää hyväkseen 1
kohdassa määrättyä mahdollisuutta, tulee:

a) ajoittain tarkistaa voimassa olevat vähim-
mäisedellytykset,

b) tämän yleissopimuksen soveltamisesta
Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22
artiklan mukaisesti annettavissa raporteissa il-
moittaa voimassa olevat vähimmäisedellytyk-
set, niiden perusteet ja se, harkitaanko suojan
asteittaista laajentamista ulkopuolelle jätettyjä
työntekijöitä koskevaksi.

4. Edustavimpien työntekijä- ja työnantaja-
järjestöjen kanssa tulee neuvotella tässä artik-
lassa tarkoitettujen vähimmäisedellytysten asetta-
misesta, uudelleenarvioinnista ja uudistamisesta.

9 artikla

1. Tuottavaan ja vapaasti valittuun osa-
aikatyöhön, joka vastaa sekä työntekijöiden
että työnantajien tarpeita, pääsyn helpottami-
seksi tulee ryhtyä toimiin, edellyttäen, että 4 ja
7 artiklojen mukainen suoja on varmistettu.

2. Näiden toimien tulee sisältää seuraavat
asiat:

a) sellaisten lakien tai asetusten, jotka saat-
tavat estää tai haitata osa-aikatyön aloittamista
tai sen vastaanottamista, uudelleenarviointi,

b) työvoimapalvelujen käyttäminen, kun niit-
tä on saatavilla, siten että tiedotuspalvelujen ja
työnvälitystoiminnan yhteydessä tunnistetaan
mahdollisuudet osa-aikatyöhön ja tiedotetaan
niistä,

c) erityisen huomion kiinnittäminen työllis-
yyspolitiikassa erityisryhmien, kuten työttö-
mien, perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien

or earnings are below specified thresholds may
be excluded by a Member:

(a) from the scope of any of the statutory
social security schemes referred to in Article 6,
except in regard to employment injury benefits;

(b) from the scope of any of the measures
taken in the fields covered by Article 7, except
in regard to maternity protection measures
other than those provided under statutory
social security schemes.

2. The thresholds referred to in paragraph 1
shall be sufficiently low as not to exclude an
unduly large percentage of part-time workers.

3. A Member which avails itself of the
possibility provided for in paragraph 1 above
shall:

(a) periodically review the thresholds in
force;

(b) in its reports on the application of the
Convention under article 22 of the Constitution
of the International Labour Organization, in-
dicate the thresholds in force, the reasons
therefor and whether consideration is being
given to the progressive extension of protection
to the workers excluded.

4. The most representative organizations of
employers and workers shall be consulted on
the establishment, review and revision of the
thresholds referred to in this Article.

Article 9

1. Measures shall be taken to facilitate ac-
cess to productive and freely chosen part-time
work which meets the needs of both employers
and workers, provided that the protection
referred to in Articles 4 to 7 is ensured.

2. These measures shall include:

(a) the review of laws and regulations that
may prevent or discourage recourse to or
acceptance of part-time work;

(b) the use of employment services, where
they exist, to identify and publicize possibilities
for part-time work in their information and
placement activities;

(c) special attention, in employment policies,
to the needs and preferences of specific groups
such as the unemployed, workers with family

mies- ja naistyöntekijöiden, ikääntyneiden työntekijöiden, vammaisten työntekijöiden ja yleissivistävässä tai ammatillisessa koulutuksessa olevien työntekijöiden, tarpeisiin ja mieltymyksiin.

3. Näihin toimiin voivat myös kuulua tutkimus ja tiedon levittäminen siitä, missä määrin osa-aikatyö vastaa työntekijöiden ja työnantajien taloudellisia ja sosiaalisia tavoitteita.

10 artikla

Kun se on tarkoituksenmukaista, tulee ryhtyä kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisiin toimiin sen varmistamiseksi, että siirtyminen kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai päinvastoin on vapaaehtoista.

11 artikla

Tämän yleissopimuksen määräykset on pantava toimeen laeilla tai asetuksilla, lukuunottamatta määräyksiä, jotka saatetaan voimaan kollektiivisin sopimuksin tai jollakin muulla kansallisen käytännön mukaisella tavalla. Edustavimpien työntekijä- ja työnantajajärjestöjen kanssa tulee neuvotella ennen tällaisten lakien tai asetusten hyväksymistä.

12 artikla

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

13 artikla

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

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

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

14 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi irtisanoa sen kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jona yleissopimus on alunperin tullut voimaan, lähettämällä ilmoituksen irtisanomisesta Kansainvälisen työtoimistoon.

responsibilities, older workers, workers with disabilities and workers undergoing education or training.

3. These measures may also include research and dissemination of information on the degree to which part-time work responds to the economic and social aims of employers and workers.

Article 10

Where appropriate, measures shall be taken to ensure that transfer from full-time to part-time work or vice versa is voluntary, in accordance with national law and practice.

Article 11

The provisions of this Convention shall be implemented by laws or regulations, except in so far as effect is given to them by means of collective agreements or in any other manner consistent with national practice. The most representative organizations of employers and workers shall be consulted before any such laws or regulations are adopted.

Article 12

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

Article 13

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

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

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

Article 14

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office.

miston pääjohtajalle rekisteröintiä varten. Kyseinen irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua rekisteröimispäivämäärästä.

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

15 artikla

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

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

16 artikla

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

17 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo tarpeelliseksi, esiteltävä yleiskonferenssille tämän yleissopimuksen soveltamista koskeva selostus sekä tutkittava, onko tarpeen ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys yleissopimuksen uusimisesta osittain tai kokonaan.

18 artikla

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

a) jäsenvaltion ratifioidessa uuden korvaavan yleissopimuksen aiheutuu tästä välittömäs-

tional Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

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

Article 15

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

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

Article 16

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

Article 17

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

Article 18

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

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the

ti *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanoutuminen 14 artiklan ehdoista huolimatta, jos ja kun uusi korvaava yleissopimus on tullut voimaan,

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

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

19 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskankieliset tekstit ovat yhtä todistusvoimaiset.

immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

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

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

Article 19

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

SUOSITUS

(nro 182),

joka koskee osa-aikatyötä

Kansainvälisen työjärjestön yleiskokous,

aloitettuaan 81. istuntokautensa Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston koollekutsumana Genevessä 7 päivänä kesäkuuta 1994, ja

päätettyään hyväksyä tiettyjä ehdotuksia koskien osa-aikatyötä, joka on tämän istunnon esityslistalla neljäntenä kohtana,

päätettyään, että nämä ehdotukset tulee laatia kansainvälistä osa-aikatyötä koskevaa yleissopimusta, 1994, täydentävän suosituksen muotoon,

hyväksyy tänä kahdentenakymmenenten neljäntenä päivänä kesäkuuta vuonna 1994 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on osa-aikatyötä koskeva suositus, 1994.

1. Tämän suosituksen määräyksiä tulee arvioida yhdessä osa-aikatyötä koskevan yleissopimuksen, 1994, määräysten kanssa, (myöhemmin "yleissopimus").

2. Tässä suosituksessa

a) käsitteellä "osa-aikatyöntekijä" tarkoitetaan työssä olevaa henkilöä, jonka säännöllinen työaika on lyhyempi kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevien työntekijöiden säännöllinen työaika,

b) edellä a) alakohdassa tarkoitettu säännöllinen työaika voidaan laskea viikoittaisena tai tietyn jakson keskimääräisenä työaikana,

c) käsite "vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevä työntekijä" viittaa kokoaikatyöntekijään, joka

(i) on tehnyt samantyyppisen työsopimuksen

(ii) toimii samassa tai samakaltaisessa työssä tai ammatissa ja

(iii) on työssä samassa toimipaikassa tai,

RECOMMENDATION**No. 182****concerning Part-Time Work**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 81st Session on 7 June 1994, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to part-time work, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Part-Time Work Convention, 1994;

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-four the following Recommendation, which may be cited as the Part-Time Work Recommendation, 1994:

1. The provisions of this Recommendation should be considered in conjunction with those of the Part-Time Work Convention, 1994 (hereafter referred to as "the Convention").

2. For the purposes of this Recommendation:

(a) the term "part-time worker" means an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers;

(b) the normal hours of work referred to in clause (a) may be calculated weekly or on average over a given period of employment;

(c) the term "comparable full-time worker" refers to a full-time worker who:

(i) has the same type of employment relationship;

(ii) is engaged in the same or a similar type of work or occupation; and

(iii) is employed in the same establishment

kun toimipaikassa ei ole vastaavaa työtä koko-aikaisesti tekevää työntekijää, samassa yrityksessä, tai kun yrityksessä ei ole vastaavaa työtä koko-aikaisesti tekevää työntekijää, samalla alalla,

kuin kyseessä oleva osa-aikatyöntekijä,

d) koko-aikatyöntekijöitä, jotka ovat osittain työttömiä sen seurauksena, että säännöllistä työaikaa on kollektiivisesti ja tilapäisesti lyhennetty taloudellisista, teknisistä tai rakenteellisista syistä, ei pidetä osa-aikatyöntekijöinä.

3. Tätä suositusta sovelletaan kaikkiin osa-aikatyöntekijöihin.

4. Työnantajien tulee kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti neuvotella niiden työntekijöiden edustajien kanssa, joita laajamittainen osa-aikatyön käyttöön ottaminen tai laajentaminen koskettaa, mainitun kaltaiseen työhön sovellettavista menettelyistä ja mahdollisesti tarvittavista suojele- ja edistämistoimista.

5. Osa-aikatyöntekijöille tulee tiedottaa työn erityisohjeista kirjallisesti tai millä tahansa muulla kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisella tavalla.

6. Yleissopimuksen 6 artiklan mukaisesti tehtävien lakisääteisten, työntekoon perustuvien sosiaaliturvajärjestelmien muutosten tarkoituksena tulee olla:

a) mikäli se on tarkoituksenmukaista, asteittain alentaa näiden järjestelmien piiriin kuulumisen ehtona olevia ansioihin tai työnkestoon perustuvia vähimmäisvaatimuksia,

b) myöntää osa-aikatyöntekijöille asianmukaiset vähimmäisetuudet tai kiinteämääräiset etuudet, erityisesti vanhuus-, sairaus-, invalidisoitumis- ja äitiysetuudet sekä perhe-etuudet,

c) periaatteessa hyväksyä se, että työntekijät, joiden työsuhte on päättynyt tai keskeytynyt, ja jotka etsivät vain osa-aikatyötä, täyttävät työttömyysturvan maksamisen edellyttämän työmarkkinoiden käytettävissä olemisen ehdon,

d) vähentää sitä vaaraa, että osa-aikatyöntekijöitä voidaan rangaista järjestelmillä, joissa

(i) asetetaan etuuksien saamisen ehdoksi kelpoisuuskauden, joka määritellään tietyn tarkastelujakson aikana suoritettujen sosiaaliturvamaksu-, vakuutusmaksu- ja työssäolokausien perusteella, tai

(ii) sidotaan etuuksien määrä sekä aikaisempien ansioiden keskimääräiseen määrään että sosiaaliturvamaksu-, vakuutusmaksu- ja työssäolokausien pituuteen.

or, when there is no comparable full-time worker in that establishment, in the same enterprise or, when there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same branch of activity,

as the part-time worker concerned;

(d) full-time workers affected by partial unemployment, that is by a collective and temporary reduction in their normal hours of work for economic, technical or structural reasons, are not considered to be part-time workers.

3. This Recommendation applies to all part-time workers.

4. In accordance with national law and practice, employers should consult the representatives of the workers concerned on the introduction or extension of part-time work on a broad scale, on the rules and procedures applying to such work and on the protective and promotional measures that may be appropriate.

5. Part-time workers should be informed of their specific conditions of employment in writing or by any other means consistent with national law and practice.

6. The adaptations to be made in accordance with Article 6 of the Convention to statutory social security schemes which are based on occupational activity should aim at:

(a) if appropriate, progressively reducing threshold requirements based on earnings or hours of work as a condition for coverage by these schemes;

(b) as appropriate, granting to part-time workers minimum or flat-rate benefits, in particular old-age, sickness, invalidity and maternity benefits, as well as family allowances;

(c) accepting in principle that part-time workers whose employment has come to an end or been suspended and who are seeking only part-time employment meet the condition of availability for work required for the payment of unemployment benefits;

(d) reducing the risk that part-time workers may be penalized by schemes which:

(i) subject the right to benefits to a qualifying period, expressed in terms of periods of contribution, of insurance or of employment during a given reference period; or

(ii) fix the amount of benefits by reference both to the average of former earnings and to the length of the periods of contribution, of insurance or of employment.

7. (1) Kun se on asianmukaista, yksityisten, lakisääteisiä järjestelmiä täydentävien tai ne korvaavien työntekoon perustuvien järjestelmien piiriin kuulumisen vähimmäisvaatimuksia olisi alennettava asteittain, jotta mahdollisimman monet osa-aikatyöntekijät voisivat kuulua niiden piiriin.

(2) Näiden järjestelmien tulee suojella osa-aikatyöntekijöitä vastaavin ehdoin kuin koko-aikatyöntekijöitä. Silloin kun se on asianmukaista, nämä ehdot voidaan määritellä työtuntien, sosiaaliturvamaksujen tai ansioiden perusteella.

8. (1) Kuten asiaan kuuluu, yleissopimuksen 8 artiklassa eriteltyjä, työtunteihin tai ansioihin perustuvia vähimmäisvaatimuksia aloilla, jotka on mainittu yleissopimuksen 7 artiklassa, tulee alentaa asteittain.

(2) Työssäolokausien, jotka vaaditaan suojan saamiseksi yleissopimuksen 7 artiklassa mainituilla aloilla, ei tule osa-aikatyöntekijöiden kohdalla olla pitempiä kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevien työntekijöiden kohdalla.

9. Kun osa-aikatyöntekijöillä on useampi kuin yksi työpaikka, tulee ottaa huomioon heidän työtuntiansa, sosiaaliturvamaksujensa tai ansioidensa kokonaismäärä, kun päätetään täyttävätkö he ammatissa toimimiseen perustuvien lakisääteisten sosiaaliturvajärjestelmien vähimmäisvaatimukset.

10. Osa-aikatyöntekijöiden tulee hyötyä tasavertaisin perustein niistä peruspalkkaan lisättävistä rahallisista korvauksista, joita vastavaa työtä kokoaikaisesti tekevät työntekijät saavat.

11. Kaikkiin asianmukaisiin toimiin tulee ryhtyä sen varmistamiseksi, että osa-aikatyöntekijöillä on toteuttamismahdollisuuksien rajoissa tasavertaisin perustein oikeus käyttää kyseessä olevan toimipaikan hyvinvointi- ja sosiaalipalveluja; näitä palveluja tulee mahdollisuuksien mukaan muuttaa osa-aikatyöntekijät huomioonottaviksi.

12. (1) Osa-aikatyöntekijöiden työtuntien määrä ja ajoittuminen tulee määrätä siten, että otetaan huomioon sekä työntekijän edut että toimipaikan tarpeet.

(2) Sovitun työajan muutoksille ja säännöllisen työajan ulkopuolella tehtävälle työlle tulee mahdollisuuksien mukaan asettaa rajoitukset ja niistä tulee ilmoittaa etukäteen.

(3) Sovitun työajan ulkopuolella tehtävästä

7. (1) Where appropriate, threshold requirements for access to coverage under private occupational schemes which supplement or replace statutory social security schemes should be progressively reduced to allow part-time workers to be covered as widely as possible.

(2) Part-time workers should be protected by such schemes under conditions equivalent to those of comparable full-time workers. Where appropriate, these conditions may be determined in proportion to hours of work, contributions or earnings.

8. (1) As appropriate, threshold requirements based on hours of work or earnings as specified under Article 8 of the Convention in the fields referred to in its Article 7 should be progressively reduced.

(2) The periods of service required as a condition for protection in the fields referred to in Article 7 of the Convention should not be longer for part-time workers than for comparable full-time workers.

9. Where part-time workers have more than one job, their total hours of work, contributions or earnings should be taken into account in determining whether they meet threshold requirements in statutory social security schemes which are based on occupational activity.

10. Part-time workers should benefit on an equitable basis from financial compensation, additional to basic wages, which is received by comparable full-time workers.

11. All appropriate measures should be taken to ensure that as far as practicable part-time workers have access on an equitable basis to the welfare facilities and social services of the establishment concerned; these facilities and services should, to the extent possible, be adapted to take into account the needs of part-time workers.

12. (1) The number and scheduling of hours of work of part-time workers should be established taking into account the interests of the worker as well as the needs of the establishment.

(2) As far as possible, changes in the agreed work schedule and work beyond scheduled hours should be subject to restrictions and to prior notice.

(3) The system of compensation for work

työstä saatavaa korvausta säätelevästä järjestelmästä tulee neuvotella kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

13. Osa-aikatyöntekijöillä tulee kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti olla oikeus käyttää kaikkia lomia ja vapaita, erityisesti opintovapaata, vanhempainlomaa ja sairaan lapsen tai muun lähisukulaisen hoitovapaata tasavertaisesti kokoaikatyöntekijöiden kanssa ja mahdollisuuksien mukaan samoin ehdoin kuin he.

14. Kun se on asianmukaista, osa-aikatyöntekijöiden tulee olla samojen vuosiloman ajoittumista ja perinteisinä lepopäivinä ja yleisinä vapaapäivinä tehtävää työtä koskevien sääntöjen alaisia kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevät työntekijät.

15. Kun se on asianmukaista, tulee ryhtyä toimiin, joilla poistetaan ne erityisest, joita osa-aikatyöntekijöillä on koulutukseen pääsyssä, uralla etenemisessä ja ammatillisessa liikkuvuudessa.

16. Sellaisia työntekoon perustuvien lakisäästeisten sosiaaliturvajärjestelmien määräyksiä, jotka saattavat estää osa-aikatyön aloittamisen tai sen vastaanottamisen, tulee sopeuttaa, erityisesti niitä, jotka

a) johtavat siihen, että osa-aikatyöntekijöiden maksut ovat suhteellisesti arvioituina korkeammat, elleivät niitä tee oikeutetuksi vastaavat suhteellisesti suuremmat edut,

b) ilman perusteltuja syitä vähentävät merkittävästi niiden työttömien työntekijöiden työttömyysturva, jotka ovat tilapäisesti osa-aikatyössä,

c) antavat vanhuusetuuden laskemisessa liian suuren painoarvon vain eläkkeelle jäämistä edeltävänä ajanjaksona tehdyn osa-aikatyön vuoksi vähentyneille ansioille.

17. Työnantajien tulee, kun se on asianmukaista, harkita ryhtymistä toimiin, joilla helpotetaan osa-aikatyöhön pääsyä kaikilla yrityksen tasoilla, mukaan lukien erityistä ammattitaitoa vaativat ja johtajatasen asemat.

18. (1) Kun se on asianmukaista, työnantajan tulee ottaa huomioon

(a) työntekijöiden pyynnöt siirtyä koko-aikatyöstä yrityksessä vapautuvaan osa-aikatyöhön ja

(b) työntekijöiden pyynnöt siirtyä osa-aikatyöstä yrityksessä vapautuvaan koko-aikatyöhön.

(2) Työnantajien tulee antaa työntekijöille,

beyond the agreed work schedule should be subject to negotiations in accordance with national law and practice.

13. In accordance with national law and practice, part-time workers should have access on an equitable basis, and as far as possible under equivalent conditions, to all forms of leave available to comparable full-time workers, in particular paid educational leave, parental leave and leave in cases of illness of a child or another member of a worker's immediate family.

14. Where appropriate, the same rules should apply to part-time workers as to comparable full-time workers with respect to scheduling of annual leave and work on customary rest days and public holidays.

15. Where appropriate, measures should be taken to overcome specific constraints on the access of part-time workers to training, career opportunities and occupational mobility.

16. Provisions of statutory social security schemes based on occupational activity that may discourage recourse to or acceptance of part-time work should be adapted, in particular those which:

(a) result in proportionately higher contributions for part-time workers unless these are justified by corresponding proportionately higher benefits;

(b) without reasonable grounds, significantly reduce the unemployment benefits of unemployed workers who temporarily accept part-time work;

(c) overemphasize, in the calculation of old-age benefits, the reduced income from part-time work undertaken solely during the period preceding retirement.

17. Measures should be considered by employers to facilitate access to part-time work at all levels of the enterprise, including skilled and managerial positions where appropriate.

18. (1) Where appropriate, employers should give consideration to:

(a) requests by workers for transfer from full-time to part-time work that becomes available in the enterprise; and

(b) requests by workers for transfer from part-time to full-time work that becomes available in the enterprise.

(2) Employers should provide timely infor-

kun se on ajankohtaista, tietoa toimipaikassa vapaana olevasta osa- ja kokoaikatyöstä, jotta siirtyminen osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön tai päinvastoin helpottuu.

19. Työntekijän kieltäytymisen siirtymästä kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai päinvastoin ei sinänsä tule muodostaa pätevää perustetta työsuhteen päättämiseksi, sanotun kuitenkin rajoittamatta kyseessä olevan toimipaikan toimintaan liittyvistä tarpeista johtuvien muiden syiden takia tapahtuvaa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaista työsuhteen päättämistä.

20. Kun kansalliset tai toimipaikkatason edellytykset sen sallivat, työntekijöillä tulee olla mahdollisuus siirtyä osa-aikatyöhön, kun siihen on perusteltu syy, kuten raskaus tai tarve huolehtia pienestä lapsesta tai työntekijän vammaisesta tai sairaasta lähisukulaisesta, ja myöhemmin palata kokoaikatyöhön.

21. Kun työnantajien velvoitteet riippuvat heidän työllistamiensä työntekijöiden määrästä, osa-aikatyöntekijät tulee laskea kokoaikatyöntekijöiksi. Kun se on tarkoituksenmukaista, osa-aikatyöntekijät voidaan kuitenkin laskea suhteellisesti heidän tekemiensä työtuntien mukaan, mutta kun tällaiset velvoitteet koskevat yleissopimuksen 4 artiklassa mainittua suojaa, heidät tulee laskea kokoaikatyöntekijöiksi.

22. Osa-aikatyöhön sovellettavista suojelutoimista ja erilaisten osa-aikatyöjärjestelmien käytännön järjestelyistä tulee levittää tietoa.

mation to the workers on the availability of part-time and full-time positions in the establishment, in order to facilitate transfers from full-time to part-time work or vice versa.

19. A worker's refusal to transfer from full-time to part-time work or vice versa should not in itself constitute a valid reason for termination of employment, without prejudice to termination, in accordance with national law and practice, for other reasons such as may arise from the operational requirements of the establishment concerned.

20. Where national or establishment-level conditions permit, workers should be enabled to transfer to part-time work in justified cases, such as pregnancy or the need to care for a young child or a disabled or sick member of a worker's immediate family, and subsequently to return to full-time work.

21. Where obligations on employers depend on the number of the workers they employ, part-time workers should be counted as full-time workers. Nevertheless, where appropriate, part-time workers may be counted proportionately to their hours of work, it being understood that where such obligations refer to the protection mentioned in Article 4 of the Convention, they should be counted as full-time workers.

22. Information should be disseminated on the protective measures that apply to part-time work and on practical arrangements for various part-time work schemes.

