

Hallituksen esitys Eduskunnalle eräiden Kansainvälisessä työkonferenssissa hyväksyttyjen yleissopimusten johdosta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esitys sisältää ehdotukset seuraavien Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleiskokouksessa Kansainvälisessä työkonferenssissa hyväksyttyjen yleissopimusten hyväksymisestä:

Yleissopimus nro 47 vuodelta 1935 edellyttää 40 tunnin työviikon periaatteen tunnustamista siten sovellettuna, että työntekijän elintaso ei alene.

Työnvälityksen järjestelyä koskeva yleissopimus nro 88 vuodelta 1948 velvoittaa jäsenvaltion ylläpitämään julkista ja maksutonta työnvälitystä. Työnvälityksen keskeinen tavoite on varmistaa paras mahdollinen työmarkkinajärjestely osana kansallista ohjelmaa, jonka tavoitteena on täystyöllisyyden turvaaminen ja tuotantovoimien kehittäminen. Sopimuksessa on lisäksi määräyksiä työnantajien ja työntekijöiden edustajien yhteistoiminnasta, työnvälityksen järjestämisestä, tehtävistä, henkilökunnasta ja toimintaperiaatteista.

Palkallisia vuosilomia koskevaa yleissopimusta nro 132 vuodelta 1970 sovelletaan kaikkiin työntekijöihin merenkulkijoita lukuun ottamatta. Työntekijän tulee saada vähintään

kolmen viikon palkallinen vuosiloma vuoden palvelusajalta. Palvelusajan ollessa lyhyempi, tulee henkilön saada suhteellisesti lyhyempi palkallinen vuosiloma.

Merenkulkijain palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen nro 146 vuodelta 1976 mukaan merenkulkijoilla tulee olla oikeus palkalliseen vuosilomaan, joka ei vuoden palvelusajalta saa olla 30 päivää lyhyempi. Vuotta lyhyempi työssäoloaika oikeuttaa vastaavasti suhteellisesti lyhyempään palkalliseen vuosilomaan.

Sopimukset tulevat voimaan ne ratifioivan valtion osalta 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jolloin ratifiointi on rekisteröity. Jäsenvaltio voi irtisanoa ratifioimansa sopimuksen 10 vuoden kuluttua siitä päivästä, jolloin sopimus on tullut voimaan ja tämän jälkeen 10-vuotiskausittain.

Esitykseen liittyy lakiehdotus yleissopimuksen nro 88 lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten hyväksymisestä. Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan samaan aikaan kuin sopimus.

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu		Sivu
YLEISPERUSTELUT	3	2. Sopimus (n:o 88), joka koskee työnvälityksen järjestelyä, vuodelta 1948	6
1. Asian valmistelu	3	2.1. Sopimuksen sisältö	6
2. Nykytilanne ja sopimusten merkitys	3	2.2. Sopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön	7
2.1. Sopimus (n:o 47), joka koskee 40 tunnin työviikkoa	3	2.3. Lausunnot	8
2.2. Sopimus (n:o 88), joka koskee työnvälityksen järjestelyä	3	3. Sopimus (n:o 132), joka koskee palkallista vuosilomaa, vuodelta 1970	8
2.3. Sopimus (n:o 132), joka koskee palkallista vuosilomaa	4	3.1. Sopimuksen sisältö	8
2.4. Sopimus (n:o 146), joka koskee merenkulkijain palkallista vuosilomaa	4	3.2. Sopimusmääräysten suhde Suomen lainsäädäntöön	9
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	5	3.3. Lausunnot	10
1. Sopimus (n:o 47), joka koskee 40 tunnin työviikkoa, vuodelta 1935	5	4. Sopimus (n:o 146), joka koskee merenkulkijain palkallista vuosilomaa, vuodelta 1987	11
1.1. Sopimuksen sisältö	5	4.1. Sopimuksen sisältö	11
1.2. Sopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön	5	4.2. Sopimusmääräysten suhde Suomen lainsäädäntöön	11
1.3. Lausunnot	6	Lausunnot	11
		5. Yleissopimusten voimaantulo ja irtisanominen .	11
		6. Eduskunnan suostumuksen tarpeellisuus	12

YLEISPERUSTELUT

1. Asian valmistelu

Suomen ILO-neuvottelukunta on Suomen ratifioiman yleissopimuksen, joka koskee kolmikantaneuvotteluja, joiden tarkoituksena on edistää työtä koskevien kansainvälisten normien noudattamista (nro 144), edellyttämin tavoin selvittänyt mahdollisuudet ratifioida eräitä Kansainvälisessä työkonferenssissa aiemmin hyväksytyjä sopimuksia. Eduskunta on aiemmin käsitellyt sopimukset Kansainvälisen työjärjestön ILO:n perussäännön 19 artiklan edellyttämällä tavalla ja todennut, ettei lainsäädäntö ja kansallinen käytäntö tuolloin vastannut sopimuksia siinä määrin, että ne olisi voitu ratifioida. ILO-neuvottelukunta on sen sopimusjaoston laatimaan selvitykseen viitaten (ILO-ASIAKIRJOJA 1986:1) esittänyt sosiaali- ja terveysministeriölle, että ministeriö ryhtyisi toimenpiteisiin tässä esityksessä tarkoitettujen yleissopimusten ratifioimiseksi.

Asian johdosta ovat lisäksi antaneet lausuntonsa oikeusministeriö, ulkoasiainministeriö, sisäasiainministeriö, kauppa- ja teollisuusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, työvoimaministeriö, merenkulkuhallitus, valtion työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Liiketyönantajain Keskusliitto LTK, Suomen Laivanpäälystöliitto, Suomen Ammatti-liittojen Keskusjärjestö SAK, Suomen Työnantajain Keskusliitto STK, Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto STTK, Suomen Varustamoyhdistys, Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto TVK, tasa-arvoasiain neuvottelukunta ja Ålands Redarförening.

2. Nykytilanne ja sopimusten merkitys

2.1. Sopimus (nro 47), joka koskee 40 tunnin työviikkoa

Sopimus on hyväksytty Kansainvälisessä työkonferenssissa vuonna 1935. Se on tullut kan-

sainvälisesti voimaan 23.6.1957. Sopimuksen on ratifioinut kahdeksan maata. Pohjoismaista sopimuksen ovat ratifioineet Ruotsi vuonna 1982 ja Norja vuonna 1979.

Hallitus on vuonna 1937 ILO:n perussäännön 19 artiklan edellyttämin tavoin saattanut eduskunnalle tiedoksi tämän sopimuksen (HE 34/1937 vp.). Hallituksen tiedonannossa todettiin, ettei sopimusta ollut tuolloin mahdollista ratifioida Suomessa. Hallituksen käsityksen mukaan tilanne Suomessa poikkesi kehittyneissä teollisuusmaissa vallitsevasta tilanteesta eikä työllisyys- tai tuotannon rationalisoinnista ja mekanisoinnista johtuvista syistä ollut siinä määrin kehittynyt kuin vanhemmissa teollisuusmaissa. Ilmasto-olosuhteet ja matkojen pituus ja niiden teollisuustyölle aiheuttamat vaikeudet huomioon ottaen ei tuolloin katsottu olleen edellytyksiä työajan yleiseen lyhentämiseen teollisuudessa 40 tunniksi.

Työaikaa sääntelevän yleislain, työaikalain (604/46) mukaan säännöllinen viikottainen työaika on enintään 40 tuntia. Eräissä tapauksissa työaika voi kuitenkin olla tätä pitempi. Niinsanotun periodityön ollessa kysymyksessä ei viikottaista työaikaa ole rajoitettu. Tällöinkin keskimääräinen työaika on rajoitettu 40 viikkotuntiin. Työaikalain lisäksi työaikaa säädelään lukuisissa erityisaloja koskevissa työaikalaeissa. Niin ikään työehtosopimuksissa on määräyksiä työajasta.

2.2. Sopimus (nro 88), joka koskee työnvälityksen järjestelyä

Sopimus on hyväksytty Kansainvälisessä työkonferenssissa vuonna 1948. Sopimus on tullut kansainvälisesti voimaan 10.8.1950. Sen on ratifioinut 70 maata. Pohjoismaista sopimuksen ovat ratifioineet Norja ja Ruotsi vuonna 1949 ja Tanska vuonna 1972.

Eduskunta on aikaisemmin hallituksen esityksen (HE 36/1950 vp.) perusteella käsitellyt sopimusta. Hallituksen esityksessä todettiin, ettei sopimusta voitu esittää ratifioitavaksi,

koska työnvälitysjärjestely suurelta osaltaan pohjautui väliaikaisiin säännöksiin. Eduskunta totesi, ettei sopimusta tuossa vaiheessa voitu hyväksyä.

Valtion ylläpitämä työnvälitysorganisaatio on järjestetty lailla (77/73) ja asetuksella (80/73) työvoima-asiain piiri- ja paikallishallinnosta. Työvoima-asiain piiri- ja paikallishallinnon tehtävänä on lain mukaan lisäksi muun muassa työvoimapolitiikan alueellinen suunnittelu, ammatinvalinnanohjaus ja työllisyyden ylläpitäminen ja työllisyysturvan järjestäminen. Maa on tätä tarkoitusta varten jaettu työvoimapiireihin ja paikallishallintoa varten niiden alaisiin työvoimatoimistoihin.

Työnvälityslain (246/59) mukaan valtio harjoittaa työnvälitystoimintaa edistääkseen työvoiman tarkoituksenmukaista työhön sijoittumista ja tasapainon aikaansaamista työmarkkinoilla. Työnvälitys on maksutonta ja sen johto ja valvonta kuuluu työvoimaministeriölle.

Työnvälityslain täytäntöönpanosta annetun asetuksen (247/59) mukaan työvoimaministeriön on erityisesti huolehdittava siitä, että työnvälitysverkosto on työnvälitystä koskeissa asioissa jatkuvasti yhteydessä työmarkkinaosapuolia edustaviin järjestöihin. Ministeriössä on työnvälitysasiain neuvottelukunta, johon kuuluu työnantajien ja työntekijöiden edustajat.

Vuoden 1988 alussa tuli voimaan uusi työllisyyslaki (275/87). Sen tavoitteena on täystyöllisyyden saavuttaminen vakaata talous-, työllisyys- ja muuta yhteiskuntakehitystä edistämällä. Lain mukaan valtioneuvoston on vuosittain tehtävä työllisyyden hoidon lähiajan tavoiteohjelma.

Ammatinvalinnan järjestämisestä ja tehtävistä on säädetty laissa ammatinvalinnanohjauksesta (43/60).

2.3. Sopimus (nro 132), joka koskee palkallista vuosilomaa

Sopimus on hyväksytty Kansainvälisessä työkonferenssissa vuonna 1970. Se on tullut kansainvälisesti voimaan 30.6.1973. Sopimuksen on ratifioinut 17 maata. Pohjoismaista sopimuksen ovat ratifioineet Norja vuonna 1973 ja Ruotsi vuonna 1978.

Eduskunta on ILO:n perussäännön 19 artiklan edellyttämän tavoin käsitellyt asia (HE 5/1973 vp.). Sopimusta ei tuossa vaiheessa katsottu voitavan hyväksyä, koska lainsäädän-

tö ei kaikilta osin vastannut sopimusmääräyksiä.

Työsuhteessa olevien työntekijöiden vuosiloma määräytyy vuosilomalain (272/73) mukaan. Erikseen on säädetty valtion virkamiesten ja muiden julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevien henkilöiden vuosilomasta.

Vuosilomalain mukaan työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa kaksi arkipäivää kultaakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta ja, jos työsuhde on kestänyt yli yhden vuoden lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä, kaksi ja puoli arkipäivää. Vuosilomalaissa on myös säädetty sellaista poissaolopäivistä, jotka lomaa määrättäessä otetaan huomioon työssäolopäivien veroisina.

Vuosilomapalkan osalta on vuosilomalaissa säädetty, että jos palkka on sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, työntekijällä on oikeus saada tämä palkka myös vuosiloman ajalta. Muulle työntekijälle maksetaan keskimääräistä päiväpalkkaa vastaava palkka loman ajalta. Loma-ajan palkka on maksettava ennen loman alkamista.

Ennen vuosiloman ajankohdan määräämistä on työntekijää tai tämän edustajaa kuultava. Loman on oltava yhdenjaksoinen. Erityisissä tapauksissa tai työntekijän suostumuksella voidaan 12 arkipäivää ylittävä loman osa kuitenkin antaa yhdessä tai useammassa osassa. Se loman osa (ns. talviloma), joka ylittää 24 arkipäivää, voidaan jakaa ainoastaan työntekijän suostumuksella.

Vuosilomalakia vastaavat säännökset ovat myös voimassa valtion virkamiesten ja muiden julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevien henkilöiden kohdalla.

2.4. Sopimus (nro 146), joka koskee merenkulkijain palkallista vuosilomaa

Sopimus on hyväksytty lokakuussa 1976 pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa. Se on tullut kansainvälisesti voimaan 13.6.1979. Eduskunta on hyväksyessään hallituksen esityksen nro 65/1978 vp. todennut, että sopimusta ei tuolloin voitu hyväksyä, koska lainsäädäntö ei kaikilta osin vastannut niitä vaatimuksia, joita sopimuksessa asetettiin.

Sopimuksen on ratifioinut 10 maata. Pohjoismaista sopimuksen on ratifioinut Ruotsi vuonna 1978.

Merimiesten vuosilomalain (433/84) mukaan työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa 2 1/6 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, tai jos työsuhte on jatkunut yli vuoden, 2 1/2 arkipäivää täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Laissa on lisäksi säännöksiä niistä päivistä, jotka poissaolosta huolimatta luetaan vuosilomaan oikeuttaviksi päiviksi sekä vuosiloman antamisesta. Suomalaiselle tai Suomessa asu-

valle ei lomaa saa antaa muualla kuin jossakin Suomen satamassa. Pääsääntöisesti loman tulee olla yhdenjaksoinen. Ennen vuosiloman ajankohdan määräämistä on työntekijälle tai tämän edustajalle varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

Vuosilomapalkka, jonka tulee vastata kyseisen henkilön keskiansiota, on maksettava ennen loman tai sen osan alkamista.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Sopimus (n:o 47), joka koskee 40 tunnin työviikkoa, vuodelta 1935

1.1. Sopimuksen sisältö

Sopimuksen ratifoiva jäsenvaltio ilmoittaa hyväksyvänsä 40 tunnin työviikon periaatteen siten toteutettuna, että se ei aiheuta työntekijäin elintason alenemista. Jäsenvaltio ilmoittaa myös kannattavansa sellaisia toimia, joiden katsotaan johtavan mainittuun päämäärään (1 artikla). Sopimus ei kuitenkaan suoranaisesti velvoita soveltamaan 40-tunnin työaikaa määrättyllä alalla, ellei tällaista alaa koskevasta muusta ratifioidusta sopimuksesta muuta johdu.

Sopimuksen 2—7 artikloissa ovat sopimuksen loppumääräykset. Sopimuksen ratifiointit on irtisanottavissa kymmenvuotiskausittain.

1.2. Sopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön

Sopimus velvoittaa jäsenvaltion asettamaan tavoitteeksi 40 tuntisen työviikon toteuttamisen kaikilla työaloilla.

Suomessa työaikaa on sekä lainsäädännöllä että työehtosopimuksin jatkuvasti lyhennetty siten, että lakisääteinen työaika tällä hetkellä vaihtelee eri aloilla 37,25 tunnin ja 45 tunnin välillä.

Työaikaa koskeva yleislaki on työaikalaki (604/46). Lain mukainen säännöllinen työaika on enintään 40 tuntia viikossa. Eräissä töissä

on lain mukaan mahdollista järjestää työaika periodityöksi siten, että se kahden viikon ajanjaksona on enintään 80 tuntia tai kolmen viikon ajanjaksona enintään 120 tuntia.

Työaikaa on säädelty lisäksi seuraavin sääöksin.

— asetus työaikalain soveltamisesta valtion virkamiehiin (472/68),

— asetus työaikalain soveltamisesta kunnallisiin viranhaltijoihin (782/75),

— talonmiesten työaikalaki (284/70), säännöllinen työaika keskimäärin 40/44 tuntia viikossa,

— kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki, säännöllinen työaika enintään 40 tuntia viikossa,

— laki nuorten työntekijäin suojelusta (669/67), 15 vuotta nuoremman työntekijän työaika enintään 36 tuntia viikossa,

— maatalouden työaikalaki (31/70), säännöllinen työaika 45/50 tuntia viikossa, kotieläinten hoitotyössä kuitenkin 56 tuntia viikossa,

— laki työajasta kotimaan liikenteen aluksissa (248/82), säännöllinen työaika enintään 40 tuntia viikossa,

— laki kotitaloustyöntekijän työsuhteesta (951/77), säännöllinen työaika kahden viikon pituisen ajanjakson aikana yhteensä enintään 90 tuntia,

— merityöaikalaki (296/76), säännöllinen työaika enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa,

— leipomotyölaki (302/61),

— laki vähittäiskaupan ja eräiden työliikkeiden liikeajasta (435/69), joka kuitenkin koskee

enemminkin liikkeen aukioloaikaa kuin suoraanaisesti työaikaa.

Uutta maatalouden työaikalakia valmistelleen, keväällä 1987 mietintönsä jättäneen maatalouden työaikatyöryhmän ehdotuksen mukaan lain soveltamisalan piiriin kuuluvissa töissä työaika lyhentyisi siten, että säännöllinen työaika olisi enintään 8 tuntia vuorokaudessa nykyisen 9 tunnin sijasta ja 40 tuntia viikossa nykyisen 45 tunnin sijasta. Uudistuksen yhteydessä on tarkoitus kumota nuorten työntekijöiden suojelusta annetun lain (699/67) 2 §:n 1 momentin 1 kohta, jolloin kyseinen laki tulisi rajoituksetta koskemaan maataloustyötä.

Kaikilla työaloilla ei Suomessa toistaiseksi ole toteutettu 40 tuntista työviikkoa. Työaika-säättelyn ulkopuolelle jää eräitä työntekijäryhmiä.

Työaikalain 1 §:n 2 momentin ja työaika koskevien erityislakien mukaan jäävät säännösten soveltamisalan ulkopuolelle esimerkiksi seuraavat työt, vaikka niitä tehtäisiin työsuhteessa: perheenjäsenten työ eräin edellytyksin, työntekijän kotona tehtävä työ ja metsätyö eräiltä osiltaan sekä puutavaran kuljetus- ja uittotyö eräiltä osiltaan. Työaika koskevan lainsäädännön ulkopuolelle jää myös johtavassa asemassa olevan henkilön työ.

Työaika on lainsäädännöllä ja työehtosopimuksin jatkuvasti lyhennetty sopimusmääräysten mukaisesti. Työehtosopimuksin on työaika eräillä aloilla sovittu laissa säädettyä lyhyemmäksi.

Työajan järjestäminen ei aina kuitenkaan ole mahdollista eikä tarkoituksenmukaista siten, että säännöllinen työaika jokaisen kalenteriviikon aikana on aina enintään juuri 40 tuntia. Työaika koskevat säännökset sallivat monessa tapauksessa työajan järjestämisen niin, että viikottainen työaika tietyllä aikavälillä tasoittuu keskimäärin sanottua enimmäismäärää vastaavaksi. Tästä esimerkkinä on edellä mainittu periodityö. Tällaisen työajan järjestelyn samoin kuin eräiden yksilöllistä työaika koskevien järjestelyjen tasoittumisjaksoineen on katsottava täyttävän yleissopimuksessa asetetut vaatimukset.

Yleissopimuksessa esitetty 40 tunnin viikottaisen enimmäistyöajan periaate on Suomen työaikalainsäädännössä ja työehtosopimuksissa hyväksytty ja se on myös käytännössä toteutunut niin, että keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika useimmilla aloilla on enintään 40 tuntia, monissa tapauksissa työehtosopimusten

perusteella jopa sen alle. Näin ollen on sopimuksen ratifiointiedellytysten katsottava olevan olemassa. Koska sopimus edellyttää mainitun viikottaisen enimmäistyöajan periaatteen tunnustamista, mutta ei sinänsä edellytä konkreettisia työajan järjestelyä koskevia toimia, ei myöskään sitä seikkaa, että sanottua periaatetta ei ole kaikilla työaloilla toteutettu, voi pitää esteenä sopimuksen ratifioimiselle.

Sopimuksen ratifioiminen ei edellytä lainsäädännön tai nykyisen käytännön muuttamista.

1.3. Lausunnot

Suomen ILO-neuvottelukunta on käsitellyt asian ja puoltaa sopimuksen ratifioimista. Valtion työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Työnantajain Keskusliitto ja Liiketyönantajain Keskusliitto pitävät kuitenkin ratifiointia tarpeettomana.

2. Sopimus (n:o 88), joka koskee työnvälityksen järjestelyä vuodelta 1948

2.1. Sopimuksen sisältö

Sopimus sisältää määräykset työnvälityksen järjestämisestä, tavoitteista, työnvälityksen organisaatiosta, yhteistyöstä työmarkkinaosapuolten kesken, työnvälityksen tehtävistä, henkilökunnasta ja työnvälityksen toimintaperiaatteista.

Sopimus velvoittaa sen ratifioineen valtion ylläpitämään julkista ja maksutonta työnvälitysjärjestelmää. Työnvälityksen järjestämisen tulee olla osa kansallista politiikkaa. Tarkoituksena on turvata ja ylläpitää täystyöllisyyttä sekä kehittää tuotantovoimia (1 artikla).

Työnvälityksen järjestelyn tulee perustua alueelliseen organisaatioon, joka on keskusviranomaisen valvonnan alainen (2 artikla).

Sopimus edellyttää, että ryhdytään sopivaksi katsoituihin toimenpiteisiin neuvoa-antavien toimielimien luomiseksi työnantajien ja työntekijöiden edustajien yhteistoimintaa varten sekä työnvälitystä järjestettäessä, sen toiminnassa että työnvälityspolitiikkaa kehitettäessä. Näitä järjestelyitä tulee toteuttaa sekä kansallisella että alueellisella tasolla. Työnantajatahot ja työntekijätahot tulee tasapuolisesti ottaa huomioon. Yleisestä työnvälityspolitiikasta tulee

neuvotella työnantajien ja työntekijöiden edustajien kanssa (4 ja 5 artiklat).

Työnvälitys tulee organisoida siten, että tataan tehokkaasti työntekijöiden työhönottaminen ja työhönsijoittaminen.

Työntekijöitä tulee tässä tarkoituksessa ensinnäkin auttaa saamaan sopivaa työtä ja työnantajia sopivia työntekijöitä. Työnhakijoiden ammatillinen pätevyys, kokemus ym. seikat tulee selvittää sekä huolehtia tarvittaessa ammatinvalinnanohjauksesta ja koulutuksesta sekä uudelleen koulutuksesta, hankkia työnantajilta tietoja avoimista työpaikoista, ohjata avoinna oleviin työpaikkoihin päteviä henkilöitä, järjestää työnhakijoiden työhönsijoittaminen myös eri toimintapisteiden kesken ja ryhtyä sopiviin toimenpiteisiin ammatin vaihtamisen helpottamiseksi.

Toiseksi tulee ryhtyä sopiviin toimiin työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi, samoin työvoiman maasta toiseen siirtymisen helpottamiseksi, mikäli asianomaiset valtiot keskenään asiasta niin sopivat.

Edelleen tulee viranomaisten, tarvittaessa yhteistoiminnassa työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa koota tietoja työmarkkinatilanteesta ja sen kehityksestä koko maassa ja eri ammattialoilla ja huolehtia tietojen saatavuudesta, olla yhteistoiminnassa työttömyysturvasta huolehtivien tahojen kanssa ja osallistua tarvittaessa työllisyystilanteeseen suotuisasti vaikuttavien suunnitelmien laatimiseen (6 artikla).

Työnvälitysorganisaation tulee ottaa riittävässä määrin huomioon eri väestöryhmien, muun muassa vammaisten tarpeet sekä kehittää ammatinvalinnanohjausta erityisesti nuoria henkilöitä varten (7 ja 8 artikla).

Työnvälityshenkilöstön tulee olla riippumaton ja pätevää. Henkilökunnan tulee saada tarpeellinen koulutus tehtäviinsä. Asianomaisten viranomaisten tulee määritellä henkilökunnan pätevyys ehdot (9 artikla).

Työnvälitysorganisaation ja muiden viranomaisten sekä työmarkkinatahojen tulee toimia yhteistoiminnassa työnvälitysjärjestelmän käyttämisen edistämiseksi. Asianomaisten viranomaisten tulee ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin tehokkaan yhteistoiminnan järjestämiseksi julkisen työnvälityksen ja yksityisen voiton tavoittelemattoman työnvälityksen välillä (10 ja 11 artiklat).

Sopimukseen sisältyy määräyksiä siitä, että jäsenvaltio voi olla soveltamatta sopimusta

osassa valtion aluetta sekä ILO:n perussäännön 35 artiklassa tarkoitettuja alueita koskevat erityismääräykset (12 ja 14 artikla).

Sopimukseen sisältyvät määräykset sen ratifiointista ja rekisteröinnistä sekä sopimuksen voimaantulosta.

2.2. Sopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön

Sopimuksen alaa koskevat ensi sijassa seuraavat säädökset:

Laki työvoima-asiain piiri- ja paikallishallinnosta (77/73), asetus työvoima-asiain piiri- ja paikallishallinnosta (80/73), työnvälityslaki (246/59), asetus työnvälityslain täytäntöönpanosta (247/59), asetus työvoiman liikkuvuuden edistämisestä (949/71), laki erilläänasumisrahan maksamisesta (90/70) sekä työllisyyslaki (275/87).

Sopimus velvoittaa valtion ylläpitämään julkista työnvälitysjärjestelmää alueorganisaatioineen. Työnvälityshenkilöstön pätevyyydestä tulee huolehtia.

Työvoima-asiain piiri- ja paikallishallinnosta annetun lain mukaan työvoima-asiain piiri- ja paikallishallinnon tehtävänä on työvoimaministeriön alaisena huolehtia työvoima-asioiden alueellisesta hoitamisesta. Työvoimahallinnon tehtävänä on työvoimapolitiikan alueellinen suunnittelu, työnvälitys, ammatinvalinnanohjaus, työvoiman käyttö julkisissa töissä sekä työllisyyden ylläpitäminen. Työvoimahallinnon virkojen ja toimien kelpoisuusehdoista on säädetty työvoima-asiain piiri- ja paikallishallinnosta annetussa asetuksessa.

Sopimuksen mukaan työnvälityksen tavoitteena tulee olla täystyöllisyys ja tuotantovoimien kehittäminen. Työnvälityksen tulee vastata talouselämän ja väestön tarpeita. Työvoiman liikkuvuutta tulee helpottaa. Työnvälityksen tulee olla maksutonta.

Työnvälityslain mukaan valtio harjoittaa työnvälitystoimintaa edistääkseen työvoiman mahdollisimman tehokasta ja tarkoituksenmukaista työhön sijoittumista ja tasapainon aikaansaamista työmarkkinoilla. Työnvälitystoimen johto ja valvonta kuuluu työvoimaministeriölle. Työnvälityksen tehtävänä on lain mukaan palvella työmarkkinoita tehokkaasti siten, että työnantaja saa tarjottuun työpaikkaan sopivimman ja parhaan saatavissa olevan työntekijän ja työnhakija työtä, jota hän par-

haiten kykenee suorittamaan. Valtion harjoittama työnvälitys on maksutonta. Laki sisältää säännöksiä, joiden mukaan työttömälle tai työttömyysuhan alaiselle henkilölle voidaan maksaa valtion varoista korvauksia asuinpaikkakunnan vaihdosta aiheutuvista kustannuksista, jos henkilö työvoimaviranomaisen osoituksesta muuttaa tai väliaikaisesti siirtyy työhön asuinpaikkakuntansa ulkopuolelle.

Sopimus edellyttää kiinteää yhteistyötä työnvälitysasioita hoitavien viranomaisten ja työmarkkinaosapuolten kesken. Työnvälityslain täytäntöönpanosta annetun asetuksen mukaan työvoimaministeriön tulee huolehtia siitä, että työnvälityksestä vastaavat viranomaiset on työnvälitysasioissa jatkuvasti yhteydessä työmarkkinaosapuolia edustaviin järjestöihin. Ministeriössä on valtioneuvoston asettama työnvälitysasioiden neuvottelukunta, johon tulee kuulua työnantajien ja työntekijöiden edustajat. Neuvottelukunta valvoo työnvälitysverkoston toimintaa ja tekee esityksiä työnvälitystoiminnan järjestelyä koskeissa asioissa.

Uuden työllisyyslain tarkoituksena on järjestää Suomen kansalaiselle mahdollisuus tehdä työtä, ja sen tavoitteena on täystyöllisyyden saavuttaminen. Valtion tulee tämän tavoitteen saavuttamiseksi edistää vakaata ja alueellisesti tasapainoista talous-, työllisyys- ja muuta yhteiskuntakehitystä sekä edistää korkeaa ja tasaista työvoiman kysyntää talouspoliittisin ja muin keinoin. Valtion tulee lisäksi edistää työvoiman kysynnän ja tarjonnan ammatillista ja alueellista sopeutumista.

Työvoimapolitiikkaa varten tulee selvittää työvoiman ja työmarkkinoiden muutosten ja eri toimenpiteiden vaikutuksia työttömyyteen ja työllisyyteen.

Valtioneuvoston tulee laatia vuosittain työllisyyden hoidon lähiajan tavoiteohjelma, jossa muun muassa selvitetään toimenpiteet työvoimapalvelujen kehittämiseksi, nuoriso- ja pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisemiseksi, vajaakuntoisten työllistämisen edistämiseksi ja alueellisten työttömyyserojen supistamiseksi.

Lain mukaan valtion tulee kansalaisten työhönsijoittumisen turvaamiseksi ja työnantajien työvoiman saannin edistämiseksi järjestää työvoimapalveluja, joita ovat: työnvälitys, ammatinvalinnanohjaus, muuttoturvan järjestäminen, sijaintineuvonta, ohjaaminen omatoimiseen työllistymiseen, tietopalvelu ja vajaakuntoisten erityispalvelut.

Lisäksi laissa on säännöksiä, jotka koskevat valtion tulo- ja menoarvioon sisällytettäviä työllisyysmäärärahojen osoittamista valtiolle, kunnille ja muille yhteisöille sekä valtion ja kuntien velvollisuuksia työ- ja koulutustilaisuuksien järjestämiseen.

Ammatinvalinnanohjauksesta annetun lain mukaan valtio harjoittaa ammatinvalinnanohjausta auttaakseen yksilöä ratkaisemaan hänen ammatinvalintansa ja hänen ammatilliseen kehitykseensä liittyviä kysymyksiä. Ammatinvalinnanohjauksen johto ja valvonta kuuluu työvoimaministeriölle.

2.3. Lausunnot

Suomen ILO-neuvottelukunta on käsitellyt asian ja puoltaa sopimuksen ratifioimista. Muutkin lausunnonantajat toteavat, että Suomen lainsäädäntö ja käytäntö vastaavat sopimuksen määräyksiä, joten se on ratifioitavissa.

3. Sopimus (n:o 132), joka koskee palkallista vuosilomaa, vuodelta 1970

3.1. Sopimuksen sisältö

Yleissopimuksen (1 artiklan) mukaan sopimuksen määräykset on pantava täytäntöön lainsäädännöllä tai työehtosopimuksin, väliinstuomiolla, tuomioistuimen päätöksellä tai lakisääteillä palkanmääräämismenettelyllä.

Sopimuksen 2 artiklan mukaan sopimus koskee kaikkia työntekijöitä merenkulkijoita lukuunottamatta.

Jokaisella sopimuksessa tarkoitettulla henkilöllä tulee olla oikeus määrätyn pituiseen palkalliseen vähimmäisvuosilomaan. Vuoden palvelusajalta ei loma saa olla kolmea työviikkoa lyhyempi (3 artikla).

Mikäli henkilön työssäolo on ollut vuoden aikana lyhyempi kuin mitä vaaditaan 3 artiklassa määrätyn täyden loman saamiseen, tulee hänellä olla oikeus kyseisen vuoden osalta työssäoloaikaansa vastaavaan palkalliseen lomaan. Sopimuksessa tarkoitettu lomanmääräytymisvuoden käsite tarkoittaa kalenterivuotta tai muuta vastaavanpituista, asianomaisen viranomaisen määräämää tai muutoin määrättyä kautta (4 artikla).

Sopimuksen 5 artikla sisältää määräykset mahdollisuudesta vaatia määrätty vähimmäistyössäoloaika palkallisen vuosiloman saamisen edellytykseksi ja lomaan oikeuttavan työssäoloajan pituuden laskemiseksi. Artikla sisältää lisäksi määräykset siitä, että eräät työntekijästä riippumattomasta syystä johtuvat poissaolot on laskettava työssäoloajaksi.

Sopimuksen 6 artiklan mukaan virallisia perinteisiä juhlapäiviä ei lasketa sopimuksessa tarkoitettuun vähimmäisvuosilomaan kuuluviksi. Lisäksi määrätään, että työntekijän sairaudesta tai tapaturmasta johtuvia työkyvyttömyyskausia ei saa laskea yleissopimuksen tarkoittamaan vähimmäisvuosilomaan ehdoin, jotka asianomainen viranomainen on määrännyt tai jotka on määrätty muulla asianmukaisella menettelyllä.

Sopimuksessa tarkoitettulta loma-ajalta tulee maksaa vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkka. Palkka tulee maksaa työntekijälle ennen lomaa, jollei sopimuksin toisin ole määrätty (7 artikla). Loman jakamisesta on määrätty, että yhden osan lomasta tulee olla vähintään kahden yhtäjaksoisen työviikon pituinen (8 artikla).

Sopimuksen mukaan vuosiloma on pääsääntöisesti pidettävä viimeistään 18 kuukauden kuluessa sen vuoden päättymisestä, jonka osalta lomaoikeus on syntynyt (9 artikla).

Työnantajan tulee kuulla asianomaista työntekijää tai tämän edustajaa määrätessään loman pitämisaajan, ellei loman ajankohtaa ole erikseen säädetty tai siitä ole sovittu työehtosopimuksin. Loman ajankohtaa määrättäessä on otettava huomioon työn asettamat vaatimukset ja työntekijän käytettävissä olevat lepo- ja virkistysmahdollisuudet (10 artikla).

Sopimuksen 11 artiklaan sisältyy määräykset vuosilomasta palvelussuhteen päättyessä.

Sopimus edellyttää, että vähimmäisvuosilomasta ei voida sopimuksin poikeata (12 artikla) ja että asianmukaisin tavoin on laadittava erityissäännökset sen varalta, että työntekijä lomansa aikana suorittaa loman tarkoituksen vastaista ansiotyötä (13 artikla).

Artikla 14 koskee säädösten valvontaa ja artikloihin 15—24 sisältyvät määräykset sopimuksen tehtävistä mahdollisista varauksista sekä sopimuksen ratifiointi ja ratifiointin rekisteröintiä ja irtisanomista koskevat tavanomaiset loppumääräykset. Artiklan 15 mukaan jäsenvaltion on ratifiointinsa yhteydessä ilmoitettava, hyväksyykö se sopimuksen velvoituk-

set vain muiden talouselämän alojen kuin maatalouden vai myös maatalouden osalta. Tarkoitus on, että Suomi hyväksyy sopimuksen sekä muiden alojen kuin maatalouden että maatalouden osalta.

3.2. Sopimusmääräysten suhde Suomen lainsäädäntöön

Suomessa sopimuksen määräyksiä vastaavat säännökset sisältyvät vuosilomalakiin (272/73), asetukseen valtion virkamiesten vuosilomasta (692/73) ja asetukseen eräissä julkisoikeudellisissa palvelussuhteissa valtioon olevien henkilöiden vuosilomasta ja vuosilomakorvauksesta (693/73). Vuosilomalakia sovelletaan myös kuntien ja muiden julkisten yhdyskuntien viran- ja toimenhaltijoihin, kunnan ja muun julkisen yhdyskunnan viran- ja toimenhaltijain vuosilomasta eräissä tapauksissa annetun lain (111/39) mukaisesti.

Vuosilomasääntelyn piirissä ovat sopimuksen 2 artiklan edellyttämällä tavalla Suomessa kaikki toisen palveluksessa olevat henkilöt, joihin sovelletaan edellä mainittuja lakeja.

Vuosilomalain 3 §:n mukaan työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Valtion virkamiesten vuosilomalain 2 §:n määräykset sekä eräiden julkisoikeudellisissa palvelussuhteissa valtioon olevien henkilöiden vuosilomasta ja vuosilomakorvauksesta annetun asetuksen 2 §:n 1 momentin 2-kohdassa ovat vuosilomalain vähimmäisvuosilomaa vastaavat säännökset.

Vuoden palvelusajalta vähimmäisvuosiloma Suomen lainsäädännön mukaan on näin ollen 30 päivää. Tämä ylittää sopimuksessa edellytetyn kolmen viikon vähimmäisvuosiloman.

Vuosilomalain 3 §:n mukaan työntekijällä on sopimuksen 4 artiklan edellytyksiä vastaavasti oikeus saada lomaa 2 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, mikäli hänen työsuhteensa on kestänyt vähemmän kuin vuoden. Vastaavat säädökset ovat valtion virkamiesten ja julkisoikeudellisissa palvelussuhteissa valtioon olevien henkilöiden vuosilomaa koskevista asetuksista.

Vuosilomalaissa ja valtion virkamiesten ja julkisoikeudellisissa suhteissa valtioon olevien

henkilöiden vuosilomaa koskevassa asetuksessa lomanmääräytymisvuodella tarkoitetaan lomakautta edeltävää maaliskuun lopussa päättyvää 12 kuukauden pituista ajanjaksoa. Täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan vuosilomalin mukaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä. Jos työntekijä sopimuksen mukaan on töissä niin harvoin päivinä, ettei hänelle kerry tällaisia kalenterikuukausia tai jos vain osa niistä on tällaisia kuukausia, luetaan täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi myös sellaiset kuukaudet, jolloin työntekijä on ollut työssä vähintään 35 tuntia.

Sopimuksen 5 artikla sisältää määräyksiä eräiden poissaolojen laskemisesta työssäoloajaksi. Vuosilomaa koskevissa edellä mainituissa sääöksissä on erikseen säädetty sellaisista poissaolopäivistä, jotka otetaan huomioon työssäolopäivien veroisina vuosiloman pituutta määrättäessä. Tällaisia ovat muun muassa sairauteen, tapaturmaan ja raskauteen liittyvät poissaolot.

Sopimuksen 6 artiklan juhlapäiviä koskevat vastaavat säädökset ovat sekä vuosilomalaissa että palvelussuhteessa valtioon olevien henkilöiden vuosilomaa koskevissa asetuksissa. Samoin säädetään vuosilomalain 5 §:ssä siitä, miten ja millä ehdoin työntekijän vuosilomaa tai sen osaa voidaan siirtää silloin kuin kysymyksessä on työntekijän sairaus, synnytys tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys. Virkamiesten vuosilomaa koskevissa sääöksissä on vastaavankaltaiset määräykset.

Sopimuksen 7 artikla edellyttää säännönmukaisen palkan maksamista ennen loman alkamista. Vuosilomalain 8 §:n mukaan vuosiloman palkka on maksettava ennen loman alkamista. Virkamiesten vuosilomaa koskevien säännösten mukaan lomapalkka on maksettava tavanmukaisina maksupäivinä.

Vuosilomalain 5 §:n mukaan vuosiloman tulee ensisijaisesti olla yhdenjaksoinen. Se osa lomasta, joka ylittää 12 arkipäivää, on kuitenkin mahdollista jakaa osiin. Virkamiesten vuosilomaa koskevien säännösten mukaan ei vuosilomaa vastoin asianomaisen tahtoa saa antaa ilman painavia syitä useammassa kuin kahdessa osassa. Säännökset ylittävät sopimuksen 8 artiklan vaatimuksen.

Sopimuksen 9 artikla määrää loman ajankohdan. Vuosilomalain 4 § sisältää määräykset lomakaudesta, jolloin vuosiloma on annettava. Ns. "talviloma" on kuitenkin annettava sen

kalenterivuoden kuluessa, jonka aikana lomaan oikeuttava lomamääräytymisvuosi päättyy tai seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Valtion virkamiesten ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa valtioon olevien vuosilomaa koskevat säädökset sisältävät vastaavankaltaiset määräykset.

Sopimuksen 10 artikla edellyttää työntekijän kuulemista loman ajankohdasta. Vuosilomalain 4 §:n mukaan työnantajan on varattava työntekijälle tai tämän edustajalle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Vuosilomalain 10 § sisältää määräykset siitä, että työntekijällä on oikeus vuosiloman sijasta lomakorvaukseen, mikäli hän on ollut työsuhteen päättyessä työssä vähintään 14 päivää tai vähintään 35 tuntia. Virkamiesten vuosilomaa koskevat säädökset sisältävät lomakorvauksen maksamista koskevia määräyksiä. Säännökset vastaavat sopimuksen 11 artiklaa.

Sopimus edellyttää, ettei sen tarjoamia etuja huomommista eduista voida sopia. Vuosilomalain 16 § sisältää sen, että vuosilomaa koskevien säästöjen määräykset ovat vähimmäisvuosiloman osalta pakottavia. Ainoastaan työehtosopimuksilla voidaan eräissä tapauksissa sopia laista poikkeavasti.

Sopimuksen 13 artiklaa vastaava säännös on vuosilomalain 14 §:ssä. Sen mukaan työnantaja ei saa pitää työntekijää työssä tälle kuuluvan vuosiloman aikana eikä työntekijä saa vuosilomansa aikana tehdä ammattiinsa kuuluvaa vastikkeista työtä.

Virkamiesten osalta muun kuin päätoimen hoitaminen edellyttää sivutoimilupaa. Tämä koskee myös vuosiloman aikana tehtävää työtä.

Sopimuksen 14 artikla määrää säästöjen valvonnasta. Vuosilomalain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Virkamiesten vuosilomaa koskevien säästöjen mukaan on henkilöllä, joka katsoo, ettei hänelle ole annettu säästöjen edellyttämiä lomaetuksia oikeus hakea muutosta vuosiloman myöntävältä viranomaiselta. Tämän viranomaisen asiassa tekemään päätökseen saa hakea muutosta siinä järjestyksessä kuin muutoksenhausta hallintoasioissa on säädetty.

3.3. Lausunnot

Suomen ILO-neuvottelukunta on käsitellyt asian ja puoltaa sopimuksen hyväksymistä.

Lausunnonantajista Kunnallinen työmarkkinalaitys katsoo, ettei sopimusta tulisi ratifoida.

4. Sopimus (n:o 146), joka koskee merenkulkijain palkallista vuosilomaa, vuodelta 1976

4.1. Sopimuksen sisältö

Yleissopimuksella, joka koskee merenkulkijain palkallista vuosilomaa, uudistetaan vuonna 1949 hyväksytty sopimus, joka koskee merenkulkijoiden palkallista lomaa (muutettu) (n:o 91). Uuden sopimuksen valmistelussa on otettu huomioon vuonna 1970 hyväksytyn palkallisia lomia koskevan sopimuksen (muutettu) (n:o 132) määräykset.

Yleissopimuksen määräykset on pantava täytäntöön kansallisella lainsäädännöllä, mikäli niitä ei sovelleta muulla kansallisen käytännön mukaisella ja maan olosuhteiden kannalta sopivaksi katsottavalla tavalla (1 artikla).

Yleissopimus koskee kaikkia sopimuksessa tarkoitettuja merenkulkijoina työskenteleviä henkilöitä. Sopimuksen soveltamisen ulkopuolelle on mahdollista rajata tietyt erikseen määrätty työntekijäryhmät (2 artikla).

Sopimuksessa tarkoitettulla merenkulkijalla tulee olla oikeus palkalliseen vuosilomaan. Loman vähimmäispituus tulee määrätä. Loma ei kuitenkaan saa vuoden palvelusajalta olla 30 kalenteripäivää lyhyempi (3 artikla). Jos merenkulkija on ollut työssä vuotta lyhyemmän ajan, on hänellä oikeus saada vastaavasti lyhyempi aika palkallista vuosilomaa (4 artikla).

Kunkin maan asianomaisten viranomaisten tulee määrätä, millä tavalla palkalliseen vuosilomaan oikeutettu työssäoloaika lasketaan. Vähimmäisvuosilomaan ei kuitenkaan tule sisällyttää esimerkiksi aluksen lippumaan virallisia ja perinteisiä vapaapäiviä eikä merenkulkijain sairaudesta, tapaturmasta, raskaudesta tai synnytyksestä tai hyvityslomista johtuvia vapaa-aikoja (5 ja 6 artiklat).

Yleissopimuksessa tarkoitetun vuosiloman ajalta on merenkulkijalle maksettava vähintään sen suuruinen palkka kuin hänelle maksettiin ennen lomalle lähtöä. Mikäli merenkulkija eroaa tai hänet erotetaan palveluksesta, ennen kuin hän on pitänyt vuosilomansa, on hänelle niin ikään maksettava lomapalkka.

Palkallisen loman tulee olla yhdenjaksoinen. Asianomainen viranomainen voi sallia palkalli-

sen vuosiloman jakamisen osiin tai sen yhdistämisen seuraavan vuoden lomaan. Poikkeustapauksissa voidaan asianomaisten viranomaisten luvalla vuosiloma korvata myös rahassa (7 ja 8 artiklat).

Merenkulkijaa ei voi ilman hänen suostumustaan vaatia pitämään lomaansa muualla kuin siellä, missä hänet otettiin työhön, mikäli lainsäädännössä tai työehtosopimuksessa ei ole toisin määrätty. Jos merenkulkija joutuu pitämään lomansa muualla kuin siellä, missä hänet on otettu työhön, on hänen mahdolliset matkukulunsa korvattava (10 artikla).

Sopimus, jossa määrätään luopumaan oikeudesta vuosilomaan tai jättämään loma pitämättä, on mitätön (11 artikla).

4.2. Sopimusmääräysten suhde Suomen lainsäädäntöön

Yleissopimuksessa käsitellyistä asioista on säädetty merimiesten vuosilomalaisissa (433/84). Merimiesten vuosilomalakia valmisteltaessa on ILO:n yleissopimuksen määräykset otettu huomioon. Merimiesten vuosilomaa koskevien säädösten on todettu hallituksen esityksessä 65/1978 vp. esitetyin tavoin vastaavan yleissopimuksen määräyksiä sopimuksen 3 artiklassa tarkoitettua vuosiloman vähimmäispituutta lukuunottamatta. Lokakuun 1 päivänä 1984 voimaan tulleen uuden merimiesten vuosilomalain 2 §:ssä säädetään vuosiloman pituudesta seuraavasti: työntekijöillä on oikeus saada lomaa 2 1/6 arkipäivää kultakin täydeltä lomamääräytymiskaudelta. Lain mukaan määräytyvä vuosiloman vähimmäispituus vastaa sopimuksen 3 artiklassa edellytettyä vähimmäisvuosilomaa. Sopimuksen mukaan vuosiloman vähimmäispituus on 30 kalenteripäivää vuoden palvelusajalta.

4.3. Lausunnot

Suomen ILO-neuvottelukunta on käsitellyt asian ja puoltaa, samoin kuin muut lausunnonantajat, sopimuksen ratifioimista.

5. Yleissopimusten voimaantulo ja irtisanominen

Ehdotuksessa tarkoitetut yleissopimukset tulevat voimaan ne ratifioivan valtion osalta 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jolloin sopimuksen ratifiointi on rekisteröity.

Laki yleissopimuksen hyväksymisestä on tarkoitus saattaa voimaan asetuksella samaan aikaan kuin yleissopimus.

Sopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi sanoa ratifiointin irti 10 vuoden kuluttua siitä päivästä, jolloin sopimus on tullut voimaan. Tämän jälkeen sopimus on seuraavan vuoden aikana irtisanottavissa 10-vuotiskausittain.

6. Eduskunnan suostumuksen tarpeellisuus

Sopimus nro 88 sisältää määräyksiä, jotka huomioon ottaen Ahvenanmaan itsehallintolain (670/51) 11 ja 13 §:n säännökset, kuuluvat maakuntapäivien maakunnallisen lainsäädäntövallan alaan. Näin ollen sopimuksen voimaan saattamisesta on säädettävä lailla, joka on itsehallintolain 11 §:n 1 momentin 19 kohdan mukaan hankittava maakuntapäivien hyväksyminen.

Edellä olevan perusteella ja hallitusmuodon 33 §:n sekä valtiopäiväjärjestyksen 69 §:n mukaisesti ehdotetaan

että Eduskunta hyväksyisi Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 22 päivänä kesäkuuta 1935 hyväksytyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 47, joka koskee työajan lyhentämistä 40 tuntiin viikossa,

että Eduskunta hyväksyisi San Franciscossa pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 9 päivänä heinäkuuta 1948 hyväksytyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 88, joka koskee työnvälityksen järjestelyä,

että Eduskunta hyväksyi Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 24 päivänä kesäkuuta 1970 hyväksytyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 132, joka koskee palkallista vuosilomaa,

että Eduskunta hyväksyisi Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 29 päivänä lokakuuta 1976 hyväksytyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 146, joka koskee merenkulkijain palkallista vuosilomaa.

Koska sopimus nro 88 sisältää määräyksiä, jotka kuuluvat lainsäädännön alaan, annetaan samalla Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

L a k i

Kansainvälisen työjärjestön hyväksymän työnvälityksen järjestelyä koskevan yleissopimuksen numero 88 eräiden määräysten hyväksymisestä

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

San Franciscossa pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 9 päivänä heinäkuuta 1948 hyväksytyn Kansainvälisen työjärjestön työnvälityksen järjestelyä koskevan yleissopimuksen numero 88 määräykset ovat, mikäli ne

kuuluvat lainsäädännön alaan, voimassa niin kuin siitä on sovittu.

2 §

Tämä laki tulee voimaan asetuksella säädettävänä ajankohtana.

Helsingissä 18 päivänä marraskuuta 1988

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Ministeri *Matti Puhakka*

(Suomennos)

YLEISSOPIMUS (n:o 47),

**joka koskee työajan lyhentämistä
neljäänkymmeneen tuntiin viikossa**

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

joka on kokoontunut Geneveen 3 päivänä kesäkuuta 1935 yhdeksänteentoista istuntoonsa ja ottanut huomioon:

että työajan lyhentämistä koskeva kysymys on kuudentena ohjelmakysymyksenä istunnon päiväjärjestyksessä;

että työttömyys on niin laajalle levinnyt ja tullut niin pitkäaikaiseksi, että nykyään maailmassa on miljoonia työntekijöitä, jotka ovat joutuneet kurjuuteen ja puutteeseen, mistä he itse eivät ole vastuussa ja mistä pääsemistä heillä on oikeus vaatia;

että on suotavaa, että työntekijöille, mikäli mahdollista, valmistetaan tilaisuus osallistua etuihin, jotka johtuvat nopeasta teknillisestä kehityksestä, mikä on luonteenomaista nykyaikaiselle teollisuudelle;

että kansainvälisen työkonferenssin kahdeksantoista ja yhdeksäntoista istunnon hyväksymien päätöslauselmien mukaisesti on välttämätöntä koettaa niin paljon kuin mahdollista lyhentää työaikaa kaikilla työaloilla;

hyväksyy tänä 22 päivänä kesäkuuta 1935 seuraavan sopimusehdotuksen, jonka nimenä on oleva ”Sopimus, joka koskee neljänkymmentuntin viikkoa, 1935”.

1 artikla.

Jokainen kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltio, joka ratifioi tämän sopimuksen, selittää kannattavansa:

a) neljänkymmenen tunnin viikon periaatetta siten sovellettuna, ettei se aiheuta työntekijöiden elintason alenemista;

b) sellaisiin toimenpiteisiin ryhtymistä tai niiden edistämistä, joiden katsotaan voivan johtaa tähän päämäärään;

CONVENTION

**(No 47) Concerning the reduction of hours
of work to forty a week.**

The General Conference of the International Labour Organisation

Having met at Geneva in its Nineteenth Session on 4 June 1935,

Considering that the question of the reduction of hours of work is the sixth item on the agenda of the Session;

Considering that unemployment has become so widespread and long continued that there are at the present time many millions of workers throughout the world suffering hardship and privation for which they are not themselves responsible and from which they are justly entitled to be relieved;

Considering that it is desirable that workers should as far as practicable be enabled to share in the benefits of the rapid technical progress which is a characteristic of modern industry; and

Considering that in pursuance of the Resolutions adopted by the Eighteenth and Nineteenth Sessions of the International Labour Conference it is necessary that a continuous effort should be made to reduce hours of work in all forms of employment to such extent as is possible; adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and thirty-five the following Convention, which may be cited as the Forty-Hour Week Convention, 1935:

Article 1

Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention declares its approval of—

(a) the principle of a forty-hour week applied in such a manner that the standard of living is not reduced in consequence; and

(b) the taking or facilitating of such measures as may be judged appropriate to secure this end;

ja sitoutuu soveltamaan tätä periaatetta eri työaloilla niiden yksityiskohtaisten määräysten mukaisesti, jotka mahdollisesti voidaan antaa erikoissopimuksissa ja jotka mainittu jäsenvaltio ratifioi.

2 artikla.

Tämän sopimuksen viralliset ratifiointit on ilmoitettava Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle ja on hänen ne rekisteröitävä.

3 artikla.

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

2. Se tulee voimaan kahdentoista kuukauden kuluttua siitä, kun pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifiointit.

3. Sen jälkeen tämä sopimus tulee voimaan kuhunkin jäsenvaltioon nähden kahdentoista kuukauden kuluttua siitä päivästä, jolloin sen ratifiointi rekisteröitiin.

4 artikla.

Niin pian kuin kahden kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltion ratifiointit on rekisteröity, on Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan ilmoitettava siitä kaikille kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioille. Hänen on niinkään ilmoitettava näille niiden ratifiointien rekisteröinnit, jotka muut järjestön jäsenvaltiot myöhemmin ilmoittavat hänelle.

5 artikla.

1. Jokainen jäsenvaltio, joka on ratifioinut tämän sopimuksen, voi sittenkuin kymmenen vuotta on kulunut siitä päivästä, jona sopimus alkuaan tuli voimaan, irtisanoa sen kirjelmällä, joka annetaan Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle ja jonka hän rekisteröi. Irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

2. Jokainen jäsenvaltio, joka on ratifioinut tämän sopimuksen eikä vuoden kuluessa edellisessä kohdassa mainitun kymmenvuotiskauden päättymisestä käytä tässä artiklassa säädettyä irtisanomisoikeutta, on sidottu uudeksi kymmenvuotiskaudeksi ja voi sen jälkeen, huo-

and undertakes to apply this principle to classes of employment in accordance with the detailed provisions to be prescribed by such separate Conventions as are ratified by that Member.

Article 2

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

Article 3

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

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

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

Article 4

As soon as the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered, the Director-General of the International Labour Office shall so notify all the Members of the International Labour Organisation. He shall likewise notify them of the registration of ratifications which may be communicated subsequently by other Members of the Organisation.

Article 5

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

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

mioonottaen tässä artiklassa määrätty ehdot, irtisanoa sopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päättyessä.

6 artikla.

Jokaisen kymmenvuotiskauden päätyttyä tämän sopimuksen voimaantulopäivästä lukien on kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston esitettävä yleiselle konferenssille selostus sopimuksen soveltamisesta ja otettava harkittavaksi onko syytä ottaa konferenssin päiväjärjestykseen kysymys sen muuttamisesta kokonaan tai osittain.

7 artikla.

1. Jos konferenssi hyväksyisi uuden sopimuksen, joka muuttaa tämän sopimuksen kokonaan tai osittain, eikä uusi sopimus toisin määrää:

a) katsotaan se seikka, että joku jäsenvaltio on ratifioinut uuden, muutoksia sisältävän sopimuksen, jos tämä on tullut voimaan, semmoisenaan tämän sopimuksen irtisanomiseksi huolimatta siitä, mitä 5 artiklassa edellä säädetään;

b) eivät jäsenvaltiot siitä päivästä lukien, jona uusi, muutoksia sisältävä sopimus on tullut voimaan, enää voi ratifioida tätä sopimusta.

2. Kuitenkin jää tämä sopimus nykyisessä muodossaan ja nykyisen sisältöisenä voimaan niihin jäsenvaltioihin nähden, jotka ovat sen ratifioineet eivätkä ratifioi muutoksia sisältävää uutta sopimusta.

8 artikla.

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

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 6

At the expiration of each period of ten years after the coming into force of this Convention, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall consider the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 7

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

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 5 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 8

The French and English texts of this Convention shall both be authentic.

(Suomennos)

SOPIMUS (N:o 88)**joka koskee työnvälityksen järjestelyä.**

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston kokoonkutsumana San Franciscossa 17 päivänä kesäkuuta 1948 kolmannenkymmenennen ensimmäisen istuntokautensa,

päätettyään hyväksyä erinäisiä ehdotuksia, jotka koskevat työnvälityksen järjestelyä mikä kysymys on neljäntenä kohtana istuntokauden päiväjärjestyksessä,

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen sopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä yhdeksäntenä päivänä heinäkuuta 1948 seuraavan sopimuksen, jonka nimenä on oleva ”Sopimus työnvälityksen järjestelystä, 1948”:

1 artikla

1. Kansainvälisen työjärjestön kunkin jäsenvaltion, jonka suhteen tämä sopimus on voimassa, on ylläpidettävä tai valvottava julkista ja maksutonta työnvälityksen järjestelyä.

2. Työnväiityksen järjestelyn oleellisenä tehtävänä täytyy olla luoda yhteistoiminnassa, mikäli tarpeellista, muiden asianomaisten julkisten ja yksityisten elinten kanssa paras mahdollinen työmarkkinajärjestely, joka elimellisesti liittyisi kansalliseen ohjelmaan ja jonka tarkoituksena olisi turvata ja pitää yllä täystyöllisyys sekä kehittää ja käyttää tuotannollisia voimia.

2 artikla

Työnvälityksen järjestelyn muodostakoon kansallisen työnvälitystoimistojen järjestelmä, joka on keskusviranomaisen valvonnan alainen.

3 artikla

1. Työnvälitystoimistojärjestelmän on muodostettava verkosto, jossa on riittävä määrä paikallisia työnvälitystoimistoja ja, mikäli aiheellista, alueellisia työnvälitystoimistoja, jotta maan kukin maantieteellinen alue huomioitaisiin ja jotta toimistot sijaitsisivat mukavasti työnantajien ja työntekijöiden edun kannalta.

CONVENTION (No. 88)**Concerning the organisation of the employment service**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at San Francisco by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-first Session on 17 June 1948, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning the organisation of the employment service, which is included in 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 ninth day of July of the year one thousand nine hundred and fortyeight the following Convention, which may be cited as the Employment Service Convention, 1948:

Article 1

1. Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force shall maintain or ensure the maintenance of a free public employment service.

2. The essential duty of the employment service shall be to ensure, in co-operation where necessary with other public and private bodies concerned, the best possible organisation of the employment market as an integral part of the national programme for the achievement and maintenance of full employment and the development and use of productive resources.

Article 2

The employment service shall consist of a national system of employment offices under the direction of a national authority.

Article 3

1. The system shall comprise a network of local and, where appropriate, regional offices, sufficient in number to serve each geographical area of the country and conveniently located for employers and workers.

2. Verkoston järjestäminen

- a) on asetettava yleisen tutkimuksen alaiseksi:
 - i) kun tärkeitä muutoksia on tapahtunut talouselämän ja työskentelevän väestön jakaantumisessa;
 - ii) kun asianomainen viranomais katsoo, että yleinen tutkimus on toivottava, jotta arvioitaisiin koeajan kuluessa hankittu kokemus;
- b) on muutettava silloin, kun sellainen tutkimus on osoittanut muutoksen tarpeellisuuden.

4 artikla

1. Sopiviin toimenpiteisiin on ryhdyttävä neuvoa-antavien komiteoiden toimesta, jotta taattaisiin yhteistoiminta työnantajien ja työntekijöiden edustajien kanssa työnvälityksen järjestelyn organisoinnissa ja toiminnassa sekä työnvälityspolitiikan kehittämisessä.

2. Näitä järjestelyjä suoritettaessa on määrättävä perustettavaksi yksi tai useampia kansallisia neuvoa-antavia komiteoita ja tarpeen mukaan alue- ja paikallisia komiteoita.

3. Lukumääräisesti yhtä monta työnantajien ja työntekijöiden edustajaa on nimitettävä näihin komiteoihin, sen jälkeen kun on neuvoteltu työnantajia ja työntekijöitä edustavien järjestöjen kanssa, mikäli tällaisia järjestöjä on olemassa.

5 artikla

Yleisestä työnvälityspolitiikasta, milloin kyseessä on työntekijöiden ohjaaminen tarjolla oleviin työpaikkoihin, on päätettävä neuvoteltua ensin asiasta 4 artiklassa mainittujen neuvoa-antavien komiteoiden välityksellä työnantajien ja työntekijöiden edustajien kanssa.

6 artikla

Työnvälityksen järjestely on organisoitava siten, että taataan työntekijöiden työhönottamisen ja työhönsijoittamisen tehokkuus; tämän vuoksi siinä täytyy:

- a) auttaa työntekijöitä saamaan sopivaa työtä ja työnantajia saamaan työntekijöitä, jotka ovat sopivia yritysten tarpeisiin; erityisesti siinä täytyy kansallisella pohjalta laadittujen sääntöjen mukaisesti:
 - i) luetteloida työnhakijat, ottaa selvää heidän ammatillisesta pätevyydestään, heidän kokemuksestaan ja heidän toivomuksistaan, esittää kysy-

2. The organisation of the network shall (a) be reviewed

- (i) whenever significant changes occur in the distribution of economic activity and of the working population, and
 - (ii) whenever the competent authority considers a review desirable to assess the experience gained during a period of experimental operation; and
- (b) be revised whenever such review shows revision to be necessary.

Article 4

1. Suitable arrangements shall be made through advisory committees for the co-operation of representatives of employers and workers in the organisation and operation of the employment service and in the development of employment service policy.

2. These arrangements shall provide for one or more national advisory committees and where necessary for regional and local committees.

3. The representatives of employers and workers on these committees shall be appointed in equal numbers after consultation with representative organisations of employers and workers, where such organisations exist.

Article 5

The general policy of the employment service in regard to referral of workers to available employment shall be developed after consultation of representatives of employers and workers through the advisory committees provided for in Article 4.

Article 6

The employment service shall be so organised as to ensure effective recruitment and placement, and for this purpose shall—

- (a) assist workers to find suitable employment and assist employers to find suitable workers, and more particularly shall, in accordance with rules framed on a national basis—
 - (i) register applicants for employment, take note of their occupational qualifications, experience and desires, interview them for employment,

myksiä heille työpaikan suhteen, tarkistaa, mikäli tarpeellista, heidän fyysillinen ja ammatillinen kuntonsa ja auttaa heitä saamaan, milloin se on aiheellista, ammatinvalinnan ohjausta ja koulutusta sekä uudelleen koulutusta;

- ii) saada työnantajilta tarkkoja tietoja näiden työväilytyksen järjestelyelimiin ilmoittamista avoinna olevista työpaikoista sekä työntekijöiltä niihin vaadittavista ehdoista;
 - iii) ohjata avoinna oleviin työpaikkoihin ehdokkaita, joilla on vaadittu ammatillinen ja fyysillinen pätevyys;
 - iv) järjestää työn kysynnän ja tarjonnan tasoitus eri toimistojen välillä, milloin toimisto, jonka puoleen ensinnä käännettiin, ei pysty sopivasti sijoittamaan työnhakijoita työhön tai sopivasti täyttämään avoimia paikkoja tai milloin muut seikat oikeuttavat tällaiset toimenpiteet;
- b) ryhtyä sopiviin toimenpiteisiin:
- i) helpottaakseen ammatin vaihtamista, jotta työvoiman kysyntä saataisiin oikeaan suhteeseen työmahdollisuuksiin nähden eri ammasteissa;
 - ii) helpottaakseen työvoiman maantieteellistä liikkuvaisuutta tarkoituksella auttaa työntekijöiden siirtymistä seuduille, joissa on mahdollisuuksia saada sopivaa työtä;
 - iii) helpottaakseen työntekijöiden väliaikaisia siirtymistä seudulta toiselle, jotta lievennettäisiin työvoiman kysynnän ja tarjonnan välistä paikallista ja hetkellistä epäsuhdetta;
 - iv) helpottaakseen työntekijöiden siirtymistä maasta toiseen, milloin asianomaiset hallitukset ovat siitä sopineet;

c) koota ja analysoida yhteistoiminnassa, mikäli on aiheellista, muiden viranomaisten sekä työnantajien ja ammattijärjestöjen kanssa kaikki tiedot, joita on saatavissa työmarkkinatilanteesta sekä sen mahdollisesta kehityksestä sekä koko maassa että eri työja ammattialoilta ja seuduilta ja asettaa nämä tiedot järjestelmällisesti ja nopeasti julkisten viranomaisten, asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen sekä yleisön käytettäväksi;

evaluate if necessary their physical and vocational capacity, and assist them where appropriate to obtain vocational guidance or vocational training or retraining,

- (ii) obtain from employers precise information on vacancies notified by them to the service and the requirements to be met by the workers whom they are seeking,
- (iii) refer to available employment applicants with suitable skills and physical capacity,
- (iv) refer applicants and vacancies from one employment office to another, in cases in which the applicants cannot be suitably placed or the vacancies suitably filled by the original office or in which other circumstances warrant such action;

(b) take appropriate measures to—

- (i) facilitate occupational mobility with a view to adjusting the supply of labour to employment opportunities in the various occupations,
- (ii) facilitate occupational mobility with a view to assisting the movement of workers to areas with suitable employment opportunities,
- (iii) facilitate temporary transfers of workers from one area to another as a means of meeting temporary local maladjustments in the supply of or the demand for workers,
- (iv) facilitate any movement of workers from one country to another which may have been approved by the governments concerned;

(c) collect and analyse, in co-operation where appropriate with other authorities and with management and trade unions, the fullest available information on the situation of the employment market and its probable evolution, both in the country as a whole and in the different industries, occupations and areas, and make such information available systematically and promptly to the public authorities, the employers' and workers' organisations concerned, and the general public;

d) olla yhteistoiminnassa työttömyysvakuumus- ja työttömyysavustushallinnon kanssa ja yhteistoiminnassa soveltaa muita työtömien avustamista tarkoittavia toimenpiteitä;

e) auttaa tarpeen mukaan muita julkisia ja yksityisiä elimiä laatimaan senluntoisia sosiaalisia ja taloudellisia suunnitelmia, jotka ovat omiaan vaikuttamaan suotuisasti työllisyysolanteeseen.

7 artikla

On ryhdyttävä toimenpiteisiin, jotta

a) helpotettaisiin eri työnvälitystoimistoissa erikoistumista ammatin ja työn mukaan, kuten esimerkiksi maatalouden tai kaikkien muiden toimialojen, missä tällainen erikoistuminen voi olla hyödyksi;

b) tyydyttävällä tavalla huomioitaisiin työnhakijoiden erikoisryhmien, kuten invalidien, tarpeita.

8 artikla

Työnvälityksen järjestelyn ja ammatinvalinnan ohjauksen puitteissa on ryhdyttävä nuorten henkilöiden suhteen erikoisiin toimenpiteisiin ja kehitettävä toimintaa tässä suhteessa.

9 artikla

1. Työnvälityksen järjestelyä hoitavan henkilökunnan täytyy olla kokoonpantu julkisista viranomaisista, joiden asema on määrätty asetuksella ja työehdoilla, joiden mukaan he ovat riippumattomia kaikista hallituksen vaihdokista ja kaikesta ulkopuolisesta asiaankuulumattomasta vaikutuksesta, ja joiden työn vakinaisuus, mikäli se on työllisyysjärjestelyn tarpeiden mukaista, on taattu.

2. Ottaen huomioon ehdot, jotka kansallinen lainsäädäntö asettaa työhönottamiseen nähden valtion virkoihin, työllisyysjärjestelyä hoitavat virkailijat ja toimitsijat on otettava toimeensa yksinomaan ehdokkaan pätevyyden perusteella suorittaa kyseessäolevia tehtäviä.

3. Asianomaisen viranomaisen on määriteltävä keinot tämän pätevyyden toteamiseksi.

4. Työnvälityksen järjestelyssä työskentelevän henkilökunnan on saatava sopiva koulutus tehtäviensä suorittamista varten.

10 artikla

Työnvälityksen järjestelyn ja, mikäli aiheellista, muiden julkisten viranomaisten on yhteis-

(d) co-operate in the administration of unemployment insurance and assistance and of other measures for the relief of the unemployed; and

(e) assist, as necessary, other public and private bodies in social and economic planning calculated to ensure a favourable employment situation.

Article 7

Measures shall be taken—

(a) to facilitate within the various employment offices specialisation by occupations and by industries, such as agriculture and any other branch of activity in which such specialisation may be useful; and

(b) to meet adequately the needs of particular categories of applicants for employment, such as disabled persons.

Article 8

Special arrangements for juveniles shall be initiated and developed within the framework of the employment and vocational guidance services.

Article 9

1. The staff of the employment service shall be composed of public officials whose status and conditions of service are such that they are independent of changes of government and of improper external influences and, subject to the needs of the service, are assured of stability of employment.

2. Subject to any conditions for recruitment to the public service which may be prescribed by national laws or regulations, the staff of the employment service shall be recruited with sole regard to their qualifications for the performance of their duties.

3. The means of ascertaining such qualifications shall be determined by the competent authority.

4. The staff of the employment service shall be adequately trained for the performance of their duties.

Article 10

The employment service and other public authorities where appropriate shall, in co-

toiminnassa työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa sekä muiden asianomaisten elinten kanssa ryhdyttävä kaikkiin mahdollisiin toimenpiteisiin, joiden tarkoituksena on edistää sitä, että työnantajat ja työntekijät käyttävät täysin hyväkseen työllisyysjärjestelyä vapaaehtoisuuden pohjalla.

11 artikla

Asianomaisten viranomaisten on ryhdyttävä kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin turvataksien tehokkaan yhteistoiminnan julkisen työnvälityksen järjestelyn ja sellaisten yksityisten työnvälitystoimistojen välillä, jotka eivät toimi ansiotarkoituksessa.

12 artikla

1. Jos jäsenvaltion alueeseen kuuluu laajoja alueita, joissa harvan asutuksen tai alueen kehitystason johdosta asianomainen viranomainen pitää mahdottomana soveltaa tämän sopimuksen määräyksiä, voi viranomainen vapauttaa mainitut alueet sopimuksen soveltamisesta joko yleensä tai sopiviksi katsomillaan poikkeusmääräyksillä eräiden laitosten tai töiden suhteen.

2. Jokaisen jäsenvaltion on esitettävä ensimmäisessä vuosiraportissaan, joka on esitettävä tämän sopimuksen soveltamisesta Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaisesti, kaikki alueet, joihin nähden se aikoo vedota tämän artiklan määräyksiin sekä ilmoitettava syyt, joiden vuoksi se aikoo vedota näihin määräyksiin. Sen jälkeen ei mikään jäsenvaltio voi vedota tämän artiklan määräyksiin paitsi tällä tavoin esittämiensä alueiden suhteen.

3. Jokaisen jäsenvaltion, joka vetoaa tämän artiklan määräyksiin, on ilmoitettava seuraavissa vuosiraporteissaan alueet, joiden suhteen se luopuu oikeudesta vedota mainittuihin määräyksiin.

13 artikla

1. Mitä tulee alueisiin, jotka on mainittu Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 35 artiklassa, sellaisena kuin se on muutettu Kansainvälisen työjärjestön perussäännön muuttamista koskevassa asiakirjassa, 1946, lukuunottamatta alueita, jotka on mainittu täten muute-

operation with employers' and workers' organisations and other interested bodies, take all possible measures to encourage full use of employment service facilities by employers and workers on a voluntary basis.

Article 11

The competent authorities shall take the necessary measures to secure effective co-operation between the public employment service and private employment agencies not conducted with a view to profit.

Article 12

1. In the case of a Member the territory of which includes large areas where, by reason of the sparseness of the population or the stage of development of the area, the competent authority considers it impracticable to enforce the provisions of this Convention, the authority may exempt such areas from the application of this Convention either generally or with such exceptions in respect of particular undertakings or occupations as it thinks fit.

2. Each Member shall indicate in its first annual report upon the application of this Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any areas in respect of which it proposes to have recourse to the provisions of the present Article and shall give the reasons for which it proposes to have recourse thereto; no Member shall, after the date of its first annual report, have recourse to the provisions of the present Article except in respect of areas so indicated.

3. Each Member having recourse to the provisions of the present Article shall indicate in subsequent annual reports any areas in respect of which it renounces the right to have recourse to the provisions of the present Article.

Article 13

1. In respect of the territories referred to in Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation as amended by the Constitution of the International Labour Organisation Instrument of Amendment, 1946, other than the territories referred to in par-

tun artikla 4 ja 5 kohdissa, järjestön kunkin jäsenvaltion, joka ratifioi tämän sopimuksen, on lähetettävä Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle mahdollisimman pian ratifiointinsa jälkeen tiedonanto, jossa ilmoitetaan:

a) alueet, joiden puolesta se sitoutuu siihen, että sopimuksen määräyksiä sovelletaan varauksetta;

b) alueet, joiden puolesta se sitoutuu siihen, että sopimuksen määräyksiä sovelletaan erinäisin muutoksin sekä näiden muutosten sisältö;

c) alueet, joilla sopimusta ei voida soveltaa, ja näissä tapauksissa syyt, minkä vuoksi sitä ei voida soveltaa;

d) alueet, joiden suhteen se pidättäytyy päätöksenteosta.

2. Tämän artiklan ensimmäisen kohdan a) ja b) alakohdissa mainittujen sitoumusten on katsottava kuuluvan oleellisesti ratifiointiin ja tulevan voimaan samalla lailla.

3. Kukin jäsenvaltio voi lähettämällä uuden tiedonannon luopua kokonaan tai osittain niistä varauksista, joita sen aikaisempi tiedonanto sisältää tämän artiklan 1 kohdan b), c) ja d) alakohtien mukaisesti.

4. Kukin jäsenvaltio voi sinä aikana, jolloin tämä sopimus voidaan sanoa irti 17 artiklan määräysten mukaisesti, lähettää pääjohtajalle uuden tiedonannon kaikista aikaisempien tiedonantojen sisällön suhteen tapahtuneista muutoksista sekä tilanteesta määrättyjen alueiden suhteen.

14 artikla

1. Kun tässä sopimuksessa käsitellyt kysymykset kuuluvat emämaahan kuulumattoman alueen viranomaisten omaan toimialaan, tämän alueen kansainvälisistä suhteista vastuunomainen jäsenvaltio voi, yhteisymmärryksessä mainitun alueen hallituksen kanssa, lähettää Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle sitoumuksen siitä, että se vastaa tämän alueen nimissä velvoituksesta soveltaa tässä sopimuksessa esitettyjä määräyksiä.

2. Sitoumuksen vastuusta soveltaa tämän sopimuksen määräyksiä voi Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle lähettää:

a) kaksi tai useampia järjestön jäsenvaltioita niiden yhteisessä hallinnossa olevan alueen puolesta;

agraphs 4 and 5 of the said Article as so amended, each Member of the Organisation which ratifies this Convention shall communicate to the Director-General of the International Labour Office as soon as possible after ratification a declaration stating—

(a) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;

(b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;

(c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;

(d) the territories in respect of which it reserves its decision.

2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.

3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservations made in its original declaration in virtue of subparagraphs (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.

4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 17, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 14

1. Where the subject matter of this Convention is within the self-governing powers of any non-metropolitan territory, the Member responsible for the international relations of that territory may, in agreement with the government of the territory, communicate to the Director-General of the International Labour Office a declaration accepting on behalf of the territory the obligations of this Convention.

2. A declaration accepting the obligations of this Convention may be communicated to the Director-General of the International Labour Office—

(a) by two or more Members of the Organisation in respect of any territory which is under their joint authority; or

b) kukin kansainvälinen elin, joka vastaa jonkin alueen hallinnasta Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirjan määräysten mukaisesti tai kaikkien muiden tämän alueen suhteen voimassaolevien määräysten mukaisesti.

3. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle tämän artiklan edelläolevien kohtien mukaisesti lähetetyissä tiedonannoissa on ilmoitettava, sovelletaanko sopimuksen määräyksiä alueella erinäisin muutoksin tai varauksetta. Kun tiedonannossa ilmoitetaan, että sopimuksen määräyksiä sovelletaan erinäisin muutoksin, on siinä määriteltävä näiden muutosten sisältö.

4. Asianomainen jäsenvaltio, jäsenvaltiot tai kansainvälinen elin voivat lähettämällä uuden tiedonannon luopua kokonaan tai osittain oikeudesta vedota muutokseen, josta ne ovat ilmoittaneet aikaisemmassa tiedonannossa.

5. Asianomainen jäsenvaltio tai jäsenvaltiot tai kansainvälinen elin voivat sinä aikana, jona tämä sopimus voidaan sanoa irti 17 artiklan määräysten mukaisesti, lähettää Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle uuden tiedonannon kaikista kaikkien aikaisempien tiedonantojen sisällön suhteen tapahtuneista muutoksista sekä tiedoittaen tilanteesta tämän sopimuksen soveltamisen suhteen.

15 artikla

Tämän sopimuksen viralliset ratifiointit on lähetettävä Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle, joka ne rekisteröi.

16 artikla

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

2. Se tulee voimaan kaksitoista kuukautta senjälkeen kuin pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifiointit.

3. Senjälkeen tämä sopimus tulee voimaan jokaisen jäsenvaltion osalta kaksitoista kuukautta senjälkeen kuin sen ratifiointi on rekisteröity.

17 artikla

1. Kukin jäsenvaltio, joka on ratifioinut tämän sopimuksen, voi sanoa sen irti kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jona sopi-

(b) by any international authority responsible for the administration of any territory, in virtue of the Charter of the United Nations or otherwise, in respect of any such territory.

3. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with the preceding paragraphs of this Article shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications, it shall give details of the said modifications.

4. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.

5. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 17, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

Article 15

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

Article 16

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

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

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

Article 17

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the

mus ensin tuli voimaan, lähettämällä kirjelmän Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle, joka sen rekisteröi. Irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

2. Kukin jäsenvaltio, joka on ratifioinut tämän sopimuksen ja joka edellisessä kohdassa mainitun kymmenen vuoden määräajan kuluttua ei käytä hyväkseen vuoden kuluessa tämän artiklan mukaan annettua irtisanomisoikeutta, sitoutuu uudeksi kymmenvuotiskaudeksi ja senjälkeen voi sanoa irti tämän sopimuksen jokaisen kymmenvuotiskauden kuluttua umpeen tämän artiklan määräämin ehdoin.

18 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on ilmoitettava kaikille Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioille kaikista järjestön jäsenvaltioiden hänelle ilmoittamista ratifioinneista, tiedonannoista ja irtisanomisista.

2. Kun pääjohtaja ilmoittaa järjestön jäsenvaltioille järjestyksessä toisesta ratifioinnista, joka hänelle on ilmoitettu, on pääjohtajan huomautettava jäsenvaltioille sopimuksen voimaantulopäivästä.

19 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajaa on ilmoitettava Yhdistyneiden Kansakuntien pääsihteerille rekisteröimistä varten Yhdistyneiden Kansakuntien perussäännösten 102 artiklan mukaisesti täydelliset tiedot kaikista ratifioinneista, tiedonannoista ja irtisanomisista, jotka hän on rekisteröinyt edellisten artikloiden mukaisesti.

20 artikla

Jokaisen kymmenvuotiskauden kuluttua umpeen tämän sopimuksen voimaantulosta lukien, Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on esitettävä yleiselle konferenssille selostus tämän sopimuksen soveltamisesta ja päätettävä, onko aiheellista ottaa konferenssin päiväjärjestykseen kysymys sen täydellisestä tai osittaisesta muuttamisesta.

Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

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

Article 18

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

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

Article 19

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, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 20

At the expiration of each period of ten years after the coming into force of this Convention, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall consider the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

21 artikla

1. Siinä tapauksessa, että konferenssi hyväksyy uuden sopimuksen, jolla kokonaan tai osittain muutetaan tämä sopimus, ja mikäli uusi sopimus ei toisin määrää:

a) jäsenvaltion suorittama uuden muutoksia sisältävän sopimuksen ratifiointi aiheuttaa *ipso jure* tämän sopimuksen välittömän irtisanomisen huolimatta edellämainitun 17 artiklan määräyksistä, sillä edellytyksellä, että uusi muutoksia sisältävä sopimus on tullut voimaan;

b) eivät jäsenvaltiot enää siitä päivästä lukien, jona uusi muutoksia sisältävä sopimus tulee voimaan, voi ratifioida tätä sopimusta.

2. Kutenkin jää tämä sopimus voimaan nykyisessä muodossaan ja nykyisen sisältöisenä niihin jäsenvaltioihin nähden, jotka ovat sen ratifioineet eivätkä ratifioi muutoksia sisältävää sopimusta.

22 artikla

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

Article 21

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

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17 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 22

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

(Suomennos)

YLEISSOPIMUS (n:o 132),**joka koskee paikallisia vuosilomia
(muutettu 1970)**

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutun Geneven 3 päivänä kesäkuuta 1970 viidennenkymmennennelljän istuntokautensa,

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

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

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

1 artikla

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

2 artikla

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

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

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

The General Conference of the International Labour Organisation,

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

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

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

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

Article 1

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

Article 2

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

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

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

3 artikla

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

2. Jokaisen tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee mainita ratifiointiinsa liitetystä ilmoituksessa loman pituus.

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

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

4 artikla

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

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

5 artikla

1. Oikeuden saamiseksi palkalliseen vuosilomaan voidaan vaatia määrätty vähimmäistyös-aoloaika.

2. Tällaisen vähimmäiskauden pituuden määrää maan asianomainen viranomainen tai määrätään se muulla asianmukaisella menettelyllä. Aika ei saa ylittää kuutta kuukautta.

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

Article 3

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

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

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

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

Article 4

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

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

Article 5

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

2. The length of any such qualifying period shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in the country concerned but shall not exceed six months.

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

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

6 artikla

1. Virallisia ja perinteellisiä juhlapäiviä, sat-tuivatpa ne vuosiloma-ajaksi tai ei, alköön laskettako tämän yleissopimuksen 3 artiklan 3 momentissa määrättyyn vähimmäisvuosilo-maan kuuluviksi.

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

7 artikla

1. Jokaisen, joka pitää tässä yleissopimuk-sessa tarkoitetun loman, tulee saada koko lo-man ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa (mukaan luettuna rahakorvaus palkkaan mahdollisesti kuuluvista luontoiseduista, mikäli ei ole kysymys pysyvis-tä eduista, joiden suorittaminen jatkuu lomas-ta riippumatta), joka lasketaan kussakin maas-sa aianomaisen viranomaisen määräämällä tai muulla asianmukaisella menettelyllä määrättyllä tavalla.

2. Tämän artiklan 1 momentin mukaisesti laskettu rahamäärä on maksettava asianomai-selle työntekijälle ennen lomaa, jollei häntä ja työnantajaa sitovassa sopimuksessa toisin mää-rätä.

8 artikla

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

2. Jollei työnantajaa ja asianomaista työnteki-jää sitovassa sopimuksessa toisin määrätä ja edellytyksin, että asianomaisen henkilön työ-

3. The manner in which length of service is calculated for the purpose of holiday entitle-ment shall be determined by the competent authority or through the appropriate machin-ery in each country.

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

Article 6

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

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

Article 7

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

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

Article 8

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

2. Unless otherwise provided in an agreement applicable to the employer and the employed person concerned, and on condition that the

säoloajan pituus aiheuttaa hänet niin pitkään lomaan, tulee yhden osan lomista olla vähintään kahden yhtäjaksoisen työviikon pituinen.

9 artikla

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

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

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

10 artikla

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

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

11 artikla

Työntekijän, joka on ollut työssä 5 artiklan 1 momentin nojalla mahdollisesti vaaditun vähimmäisajan, tulee työsuhteen päättyessä saada joko palkallinen loma, joka vastaa sen työssäoloajan pituutta, jolta hän ei ole vielä saanut lomaa, tai sitä vastaava lomakorvaus tai samanarvoinen hyvitys lomapäivätilille.

length of service of the person concerned entitles him to such a period, one of the parts shall consist of at least two uninterrupted working weeks.

Article 9

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

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

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

Article 10

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

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

Article 11

An employed person who has completed a minimum period of service corresponding to that which may be required under Article 5, paragraph 1, of this Convention shall receive, upon termination of employment, a holiday with pay proportionate to the length of service for which he has not received such a holiday or compensation in lieu thereof, or the equivalent holiday credit.

12 artikla

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

13 artikla

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

14 artikla

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

15 artikla

1. Kukin jäsenvaltio voi hyväksyä tämän yleissopimuksen velvoitukset erikseen

- a) muiden talouselämän alojen kuin maatalouden työntekijäin osalta;
- b) maatalouden työntekijäin osalta.

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

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

16 artikla

1. Tämä yleissopimuksella muutetaan palkallisia lomia koskeva sopimus, 1936, ja maa-

Article 12

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

Article 13

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

Article 14

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

Article 15

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

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

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

3. Each Member which has on ratification accepted the obligations of this Convention only in respect either of the persons covered by subparagraph a) of paragraph 1 of this Article or of the persons covered by subparagraph b) of paragraph 1 of this Article may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office that it accepts the obligations of the Convention in respect of all persons to whom this Convention applies.

Article 16

This Convention revises the Holidays with Pay Convention, 1936, and the Holidays with

talouden palkallisia lomia koskeva sopimus, 1952, seuraavin ehdoin:

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

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

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

17 artikla

Tämän yleissopimuksen viranomaiset ratifioinnit on lähetettävä Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäviksi.

18 artikla

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

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

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

19 artikla

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

2. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä momentissa mainitun kymmenen vuoden määrä-

Pay (Agriculture) Convention, 1952, on the following terms:

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

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

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

Article 17

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

Article 18

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

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

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

Article 19

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

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of

ajan päättymisestä käytä tässä artiklassa määrättyä irtisanomisoikeutta, on sidottu sopimukseen uudeksi kymmenvuotiskaudeksi ja voi sen jälkeen tässä artiklassa määrättyin ehdoin sanoa irti sopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä.

20 artikla

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

2. Ilottaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen hänelle ilmoitetun ratifioinnin rekisteröimisestä pääjohtajan on kiinnitettävä jäsenvaltioiden huomio yleissopimuksien voimaantulopäivään.

21 artikla

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

22 artikla

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

23 artikla

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

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

ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 20

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

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

Article 21

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

Article 22

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

Article 23

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

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

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

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

24 artikla

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

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

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

Article 24

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

(Suomennos)

YLEISSOPIMUS**(n:o 146), joka koskee merenkulkijain
palkallista vuosilomaa**

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston kokoonkutsumana Genevessä 13 päivänä lokakuuta 1976 62. istuntokautensa,

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia, jotka koskevat merenkulkijoiden palkallista lomaa koskevan sopimuksen (muutettu), 1949, (n:o 91) muuttamista, huomioonottaen palkallisia lomia koskevan yleissopimuksen (muutettu), 1970, (n:o 132) mutta kuitenkin välttämättä rajoittumatta viimeksi mainittuun tekstiin, mikä kysymys on toisena kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 29 päivänä lokakuuta 1976 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on merenkulkijain palkallista vuosilomaa koskeva yleissopimus, 1976:

1 artikla

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

2 artikla

1. Tämä yleissopimus koskee kaikkia merenkulkijoina työskenteleviä henkilöitä.

2. Tässä yleissopimuksessa tarkoitetaan käsitteellä "merenkulkijat" henkilöitä, jotka ovat työssä jossakin tehtävässä merkittävällä aluksessa, joka on rekisteröity alueella johon nähden tämä yleissopimus on voimassa, mutta joka ei ole:

a) sota-alus;

CONVENTION (No. 146)**concerning Annual Leave with Pay for Seafarers**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-second Session on 13 October 1976, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to revision of the Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949 (No. 91), in the light of, but not necessarily restricted to, the Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132), which is the second item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-ninth day of October of the year one thousand nine hundred and seventy-six the following Convention, which may be cited as the Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976:

Article 1

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

Article 2

1. This Convention applies to all persons who are employed as seafarers.

2. For the purpose of this Convention, the term "seafarer" means a person who is employed in any capacity on board a sea-going ship registered in a territory for which the Convention is in force, other than

a) a ship of war;

b) alus, jota käytetään kalastukseen tai siihen suoraan liittyviin toimintoihin tai valaanpyyntiin tai vastaavanlaisiin toimintoihin.

3. Kansallisissa lainsäädännössä on määriteltävä, sen jälkeen kun on kuultu asianomaisia laivanvarustajain ja merenkulkijain järjestöjä, mitä aluksia on pidettävä tämän yleissopimuksen tarkoittamina merkittävinä aluksina.

4. Kuultuaan asianomaisia työnantajain ja työntekijäin järjestöjä, mikäli niitä on, kukin tämän yleissopimuksen ratifioiva jäsenvaltio voi, tehden kyseisen toimialan olosuhteiden vaatimat muutokset, laajentaa sopimuksen soveltamisalaa koskemaan tämän artiklan 2 momentin b) kohdassa esitetyn, merenkulkijoita koskevan määritelmän ulkopuolelle jääviä henkilöitä tai henkilöryhmiä.

5. Kunkin jäsenvaltion, joka tämän yleissopimuksen ratifioidessaan laajentaa sen soveltamisalaa tämän artiklan 4 momentin mukaisesti, tulee ilmoittaa ratifiointiin liitettyssä ilmoituksessa ne henkilöryhmät, joita laajentaminen koskee, ja ne muutokset, jotka mahdollisesti on jouduttu tekemään tässä yhteydessä.

6. Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi lisäksi myöhemmin lähettää Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle ilmoituksen, että se laajentaa yleissopimuksen soveltamisalaa koskemaan muita henkilöryhmiä kuin niitä, jotka se ilmoitti ratifioidessaan sopimuksen.

7. Mikäli on välttämätöntä, voi kunkin maan asianomainen viranomainen ryhtyä tai sopivaa menettelyä käyttäen voidaan ryhtyä toimenpiteisiin, sen jälkeen kun on kuultu asianomaisia laivanvarustajain ja merenkulkijain järjestöjä, mikäli niitä on, merkittävissä aluksissa työskentelevien rajoitettujen henkilöryhmien jättämiseksi tämän yleissopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle.

8. Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee ensimmäisessä tämän sopimuksen soveltamista koskevassa selonteossaan, jonka se on velvollinen antamaan Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaan, ilmoittaa ne henkilöryhmät, jotka on mahdollisesti jätetty soveltamisalan ulkopuolelle tämän artiklan 3 ja 7 momenttien nojalla, ja mainita syyt tällaiseen menettelyyn, ja on kunkin jäsenvaltion myöhemmin annettavissa selonteissaan selostettava, miten sen lainsäädännössä ja käytännössä suhtaudutaan soveltamisalan ulkopuolelle jääviin ryhmiin sekä il-

b) a ship engaged in fishing or in operations directly connected therewith or in whaling or similar pursuits.

3. National laws or regulations shall determine, after consultation with the organisations of shipowners and seafarers concerned, where such exist, which ships are to be regarded as sea-going ships for the purpose of this Convention.

4. Each Member which ratifies this Convention may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, extend its application, with the modifications rendered necessary by the conditions of the industry, to the persons excluded from the definition of seafarers by paragraph 2, subparagraph b), of this Article, or to certain categories thereof.

5. Each Member which extends the application of this Convention in pursuance of paragraph 4 of this Article at the time of ratifying it shall specify in a declaration appended to its ratification the categories to which the application is extended and the modifications, if any, rendered necessary.

6. Each Member which has ratified this Convention may further subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a declaration, that it extends the application of the Convention to categories beyond those, if any, specified at the time of ratification.

7. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of shipowners and seafarers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention limited categories of persons employed on board sea-going ships.

8. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any categories which may have been excluded in pursuance of paragraphs 3 and 7 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the categories excluded and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

moitettava, missä laajuudessa tämä yleissopimus on pantu täytäntöön tai aiotaan panna täytäntöön kyseisten ryhmien osalta.

3 artikla

1. Jokaisella merenkulkijalla, jota tämä yleissopimus koskee, tulee olla oikeus saada vähintään tietyn pituinen palkallinen vuosiloma.

2. Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee mainita ratifiointiinsa liitettyssä ilmoituksessa vuosiloman pituus.

3. Loma ei saa vuoden palvelusajalta missään tapauksessa olla 30 kalenteripäivää lyhyempi.

4. Kukin tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi myöhemmin ilmoittaa Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle, että se pidentää ratifioinnin yhteydessä mainittua lomaa.

4 artikla

1. Merenkulkijalla, joka vuoden aikana on ollut palveluksessa lyhyemmän ajan kuin mikä vaaditaan edellisessä artiklassa määrätyn täyden loman saamiseen, tulee olla oikeus saada kysymyksessä olevalta vuodelta hänen palvelusaikansa vastaava lyhyempi palkallinen vuosiloma.

2. Tämä artiklan sanonta ”vuosi” tarkoittaa kalenterivuotta tai muuta samanpituista kautta.

5 artikla

1. Kunkin maan asianomaisen viranomaisen tulee määrätä tai muulla asianmukaisella menettelyllä on määrättävä lomaan oikeuttavan palvelusajan laskemistapa.

2. Ehdoin, jotka kunkin maan asianomainen viranomainen määrää tai jotka määrätään muulla asianmukaisella menettelyllä, on palvelusaikaan laskettava aika, jona merimies on päästökatselmoituna työsopimuksen voimassa ollessa.

3. Ehdoin, jotka kunkin maan asianomainen viranomainen määrää tai jotka määrätään muulla asianmukaisella menettelyllä, on työstä poissaolot, jotka johtuvat hyväksyttyyn merenkulkualan ammattikoulutuskurssiin osallistumisesta tai asianomaisen merenkulkijan mää-

Article 3

1. Every seafarer to whom this Convention applies shall be entitled to annual leave with pay of a specified minimum length.

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

3. The leave shall in no case be less than 30 calendar days for one year of service.

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

Article 4

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

2. The expression ”year” in this Convention shall mean the calendar year or any other period of the same length.

Article 5

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

2. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, service off articles shall be counted as part of the period of service.

3. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, absence from work to attend an approved maritime vocational training course or for such reasons beyond the control of the seafarer concerned

räämisvallasta riippumattomista syistä, kuten sairaudesta, tapaturmasta tai raskaudesta ja synnytyksestä, laskettava palvelusajaksi.

6 artikla

Tämän yleissopimuksen 3 artiklan 3 momentissa määrättyyn palkalliseen vuosilomaan kuuluviksi älköön laskettako:

a) aluksen lippumaassa virallisiksi tai perinteelliseksi tunnustettuja lomapäiviä sattuvaitpa ne palkallisen vuosiloman ajalle tai ei;

b) merenkulkijain sairaudesta, tapaturmasta tai raskaudesta ja synnytyksestä johtuvia työkyvyttömyyskausia ehdoin, jotka kunkin maan asianomainen viranomainen määrää tai jotka määrätään muulla asianmukaisella menettelyllä;

c) merenkulkijalle työaikana annettua tilapäistä maissakäyntivapaata;

d) erilaisia hyvityslomia ehdoin, jotka kunkin maan asianomainen viranomainen määrää tai jotka määrätään muulla asianmukaisella menettelyllä.

7 artikla

1. Jokaisen merenkulkijan, joka pitää tässä yleissopimuksessa tarkoitetun vuosiloman, tulee saada koko loman ajalta vähintään säännönmukainen palkkansa (mukaan luettuna rahakorvaus palkkaan mahdollisesti kuuluvista luontoiseduista), joka lasketaan kunkin maan asianomaisen viranomaisen määräämällä tai muulla asianmukaisella menettelyllä määrättyllä tavalla.

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

3. Merenkulkijan, joka lähtee tai erotetaan työnantajansa palveluksesta ennen kuin hän on pitänyt hänelle kuuluvan vuosiloman, tulee saada jokaiselta hänelle kuuluvalta lomapäivältä tämän artiklan 1 momentissa määrätty palkka.

8 artikla

1. Kunkin maan asianomainen viranomainen voi sallia tai muuta sopivaa menettelyä soveltaen voidaan sallia palkallisen vuosiloman jakaminen osiin tai yhden vuoden aikana ansaitun vuosiloman yhdistäminen seuraavaan lomaan.

as illness, injury or maternity shall be counted as part of the period of service.

Article 6

The following shall not be counted as part of the minimum annual leave with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention:

a) public and customary holidays recognised as such in the country of the flag, whether or not they fall during the annual leave with pay;

b) periods of incapacity for work resulting from illness, injury or maternity, under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country;

c) temporary shore leave granted to a seafarer while on articles;

d) compensatory leave of any kind, under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

Article 7

1. Every seafarer taking the annual leave envisaged in this Convention shall receive in respect of the full period of that leave at least his normal remuneration (including the cash equivalent of any part of that remuneration which is paid in kind), calculated in a manner to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. The amounts due in pursuance of paragraph 1 of this Article shall be paid to the seafarer concerned in advance of the leave, unless otherwise provided by national laws or regulations or in an agreement applicable to him and the employer.

3. A seafarer who leaves or is discharged from the service of his employer before he has taken annual leave due to him shall receive in respect of such leave due to him the remuneration provided for in paragraph 1 of this Article.

Article 8

1. The division of the annual leave with pay into parts, or the accumulation of such annual leave due in respect of one year together with a subsequent period of leave, may be authorised by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. Ellei oteta huomioon tämän artiklan 1 momentin sisältämää varaumaa ja ellei työnantajaa ja asianomaista merenkulkijaa sitovassa sopimuksessa toisin määrätä, tässä yleissopimuksessa määrätyn palkallisen vuosiloman tulee olla yhtäjaksoinen.

9 artikla

Poikkeustapauksissa voi kunkin maan asianomainen viranomainen ryhtyä toimenpiteisiin tai niihin voidaan ryhtyä sopivaa menettelyä käyttäen tähän yleissopimukseen perustuvan vuosiloman korvaamiseksi rahamäärällä, joka vastaa vähintään 7 artiklassa määrättyä palkkaa.

10 artikla

1. Työnantaja määrää loman pitämisaian kuultuaan asianomaista merenkulkijaa tai hänen edustajiaan ja mikäli mahdollista päästyään asiassa yksimielisyyteen tämän kanssa, mikäli loman ajankohtaa ei ole määrätty asetuksella, työehtosopimuksella, välimiestuomilla tai muulla kansallisen käytännön mukaisella tavalla.

2. Merenkulkijaa alkoon vaadittako ilman hänen suostumustaan ottamaan hänelle kuuluvuusilomaa muulla paikkakunnalla kuin siellä, missä hän haki työpaikan tai missä hänet otettiin työhön, sen mukaan kumpi näistä paikkakunnista on lähempänä hänen kotipaikkaansa, paitsi jos työehtosopimuksessa tai kansallisessa lainsäädännössä toisin määrätään.

3. Merenkulkijalla, joka on pakotettu ottamaan vuosilomansa muualla kuin tämän artiklan 2 momentin mukaan sallitulla paikkakunnalla, tulee olla oikeus saada ilmainen kuljetus sinne, missä hän haki työpaikan tai missä hänet otettiin työhön, sen mukaan kumpi näistä paikkakunnista on lähempänä hänen kotipaikkaansa, ja työnantajan tulee vastata merenkulkijan ylläpito- ja muista tähän matkaan suoraan liittyvistä kustannuksista; matkaan mennyttä aikaa ei saa vähentää merenkulkijalle kuuluvasta palkallisesta vuosilomasta.

11 artikla

Sopimus, jossa määrätään luopumaan oikeudesta 3 artiklan 3 momentissa määrättyyn palkalliseen vuosilomaan tai jättämään loma pitämättä, olkoon mitätön, lukuunottamatta tämän yleissopimuksen 9 artiklan tarkoittamia poikkeustapauksia.

2. Subject to paragraph 1 of this Article and unless otherwise provided in an agreement applicable to the employer and the seafarer concerned, the annual leave with pay prescribed by this Convention shall consist of an uninterrupted period.

Article 9

In exceptional cases, provision may be made by the competent authority or through the appropriate machinery in each country for the substitution for annual leave due in virtue of this Convention of a cash payment at least equivalent to the remuneration provided for in Article 7.

Article 10

1. The time at which the leave is to be taken shall, unless it is fixed by regulation, collective agreement, arbitration award or other means consistent with national practice, be determined by the employer after consultation and, as far as possible, in agreement with the seafarer concerned or his representatives.

2. No seafarer shall be required without his consent to take annual leave due to him at a place other than that where he was engaged or recruited, whichever is nearer his home, except under the provisions of a collective agreement or of national laws or regulations.

3. If a seafarer is required to take his annual leave from a place other than that permitted by paragraph 2 of this Article, he shall be entitled to free transportation to the place where he was engaged or recruited, whichever is nearer his home, and subsistence and other costs directly involved in his return there shall be for the account of the employer the travel time involved shall not be deducted from the annual leave with pay due to the seafarer.

Article 11

Any agreement to relinquish the right to the minimum annual leave with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, or—except as provided, exceptionally, in pursuance of Article 9 of this Convention—to forgo such leave, shall be null and void.

12 artikla

Vuosilomalla olevan merenkulkijan saa kutsua palvelukseen vain äärimmäisissä hätätapauksissa, silloinkin kohtuullista varoitusaikaa noudattaen.

13 artikla

Tehokkain toimenpitein, jotka soveltuvat tämän yleissopimuksen määräysten täytäntöönpanotapaan, on varmistettava riittävällä tarkastuksella tai muulla tavoin, että palkallista vuosilomaa koskevia säännöksiä tai määräyksiä asianmukaisesti sovelletaan ja noudatetaan.

14 artikla

Tällä yleissopimuksella muutetaan merenkulkijoiden palkallista lomaa koskeva sopimus (muutettu), 1949.

15 artikla

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

16 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 rekisteröinnit.

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

17 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jona sopimus ensiksi tuli voimaan, sanoa sen irti kirjelmällä, joka lähetetään Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäväksi. Irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

2. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä momentissa mainitun kymmenen vuoden määrä-

Article 12

A seafarer taking annual leave shall be recalled only in cases of extreme emergency, with due notice.

Article 13

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

Article 14

This Convention revises the Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949.

Article 15

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

Article 16

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

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

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

Article 17

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

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of

ajan päättymisestä käytä tässä artiklassa määrättyä irtisanomisoikeutta, on sidottu sopimukseen uudeksi kymmenvuotiskaudeksi ja voi sen jälkeen sanoa irti sopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä tässä artiklassa mainituin ehdoin.

18 artikla

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

2. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen hänelle ilmoitetun ratifioinnin rekisteröimisestä pääjohtajan tulee kiinnittää järjestön jäsenvaltioiden huomio yleissopimuksen voimaantulopäivään.

19 artikla

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

20 artikla

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

21 artikla

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

a) kun jäsenvaltio ratifioi uuden muutetun yleissopimuksen, aiheutuu tästä *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanominen 17 artiklan määräyksistä riippumatta uuden muutetun yleissopimuksen tullessa voimaan;

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 18

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

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

Article 19

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

Article 20

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 21

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

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

b) uuden muutetun 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 sen ratifioineet mutta eivät ole ratifioineet muutettua yleissopimusta.

22 artikla

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

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 22

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

