

**Hallituksen esitys Eduskunnalle vuonna 1991 pidetyn 78.
Kansainvälisen työkonferenssin eräiden päätösten johdosta**

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleiskokous, Kansainvälinen työkonferenssi hyväksyi vuonna 1991 yleissopimuksen nro 172, joka koskee hotellien, ravintoloiden ja muiden vastaavien yritysten työoloja. Samalla työkonferenssi hyväksyi myös yleissopimusta täydentävän suosituksen nro 179.

Yleissopimus pyrkii siihen, että majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöitä ei suljeta muille työntekijöille annettavan yleisen sosiaali- ja muun turvan ulkopuolelle. Se edellyttää muun muassa kohtuullisten työaikojen, lepoaikojen sekä vuosiloman antamista alan työntekijöille. Lisäksi se sisältää palkkausta koskevia määräyksiä.

Suositus käsittelee yleissopimusta yksityiskohtaisemmin muun muassa työaikakäytöksiä ja oikeutta vuosilomaan sekä lisäksi hotelli- ja ravintola-alaa koskevaa koulutusohjelmaa.

Esityksessä ehdotetaan, että eduskunta ei tässä vaiheessa hyväksyisi yleissopimusta nro 172. Syynä tähän on se, että yleissopimus on luonteeltaan niin yleisluontoinen, että sen määräyksillä ei ole Suomessa erityisempää merkitystä. Siten yleissopimus sekä sitä täydentävä suositus ainoastaan saatetaan eduskunnan tietoon Kansainvälisen työjärjestön perussäännön edellyttämin tavoin.

YLEISPERUSTELUT

1. Asian valmistelu

Hotellien, ravintoloiden ja muiden vastaavien yritysten työoloja koskeva yleissopimus nro 172 hyväksyttiin 78. Kansainvälisessä työkonferenssissa kesäkuussa 1991. Hyväksymisen puolesta äänesti 262 kokousedustajaa. Äänestyksestä pidättäytyi 133 edustajaa. Kukaan ei äänestänyt vastaan. Kaikkien Pohjoismaiden hallitukset äänestivät yleissopimuksen hyväksymisen puolesta. Suomen, Islannin, Norjan ja Ruotsin hallitukset antoivat kuitenkin kokouksessa äänestyselityksen. Siinä ne totesivat muun muassa katsovansa, että yleissopimus on sisällöltään liian yleinen ja joustava sekä ilmaisivat epäilynsä sen suhteen, onko tämän yleissopimuksen kaltaisten alakohtaisten yleissopimusten hyväksyminen ylipäänsä suositeltavaa.

Lausunnon tämän hallituksen esityksen laatimista varten antoivat työsuojeluhallitus, Suomen Työntantajain Keskusliitto, Liiketyöntantajain Keskusliitto LTK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto TVK, Valtion työmarkkinailaitos sekä Kunnallinen työmarkkinailaitos.

ILO-neuvottelukunta päätti yleissopimusta käsitellessään puoltaa sen hyväksymistä.

2. Nykytilanne ja yleissopimuksen merkitys

Yleissopimuksen ja suosituksen tavoitteena on hotelli- ja ravintola-alan sekä vastaavien yritysten työntekijöiden työolojen, koulutuksen

ja ammatillisten etenemismahdollisuuksien parantaminen.

Soveltamisalaltaan yleisiä työoloja koskevia yleissopimuksia ja suosituksia sovelletaan myös hotellien, ravintoloiden sekä vastaavien yritysten työntekijöihin. Tämä yleissopimus ja suositus sisältävät hotelli- ja ravintola-alaa koskevia erityismääräyksiä. Niitä laadittaessa on pyritty ottamaan huomioon alan erityisolot. Tarkoituksena on edistää yleisten kansainvälisten yleissopimusten soveltamista alalla sekä täydentää niitä.

Yleissopimus pyrkii myös siihen, että majoitus- ja ravitsemisalan sekä vastaavien yritysten

työntekijöitä ei suljettaisi muille työntekijöille annettavan yleisen sosiaali- ja muun turvan ulkopuolelle.

Suomen lainsäädäntö vastaa hyvin tätä pyrkimystä, sillä hotelli- ja ravintola-alan työntekijät kuuluvat yleensä saman sosiaali- ja työläinsäädännön piiriin kuin muutkin työntekijät. Lainsäädäntömme ja käytäntömme on katsottava muutoinkin täyttävän yleissopimuksessa asetetun vähimmäistason.

Yleissopimus on kuitenkin sisällöltään niin yleinen ja joustava, että sen hyväksymisellä ei ole Suomessa erityisempää merkitystä.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö

Yleissopimus koskee hotelleissa ja vastaavissa majoitusliikkeissä sekä ravintoloissa ja vastaavissa ruokaa, juomia tai molempia tarjoavissa liikkeissä työskenteleviä työntekijöitä. Kukin jäsenvaltio määrittelee, neuvoteltuaan asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, näiden yritystyyppien tarkemman sisällön, ottaen huomioon kansalliset olot. Jäsenvaltio voi lisäksi, neuvoteltuaan asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, jättää soveltamisalan ulkopuolelle tietyn tyyppiset, muutoin yleissopimuksen piiriin kuuluvat yritykset, joihin liittyy luonteeltaan olennaisia erityisongelmia. Kaikki soveltamisalan ulkopuolelle jätetyt yritystyyppit tulee luetella ensimmäisessä yleissopimuksen soveltamisesta Kansainväliselle työjärjestölle annettavassa, peruskirjan 22 artiklan mukaisessa raportissa. Siinä tulee ilmoittaa myös soveltamisalan ulkopuolelle jättämisen perusteet sekä asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen näkemykset asiasta. Myöhemmissä raporteissa tulee ilmoittaa valtion lain ja käytännön suhde soveltamisalan ulkopuolelle jätettyihin yrityksiin sekä laajuus, jossa yleissopimusta sovelletaan tai ehdotetaan sovellettavaksi näihin yrityksiin.

Jäsenvaltio voi myös, neuvoteltuaan asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, laajentaa soveltamisalaa muihin vastaaviin yrityksiin, jotka tarjoavat matkailupalve-

luja. Nämä yritykset tulee määritellä ratifiointiasiakirjaan liitettyssä ilmoituksessa. Tämän lisäksi jäsenvaltio voi myöhemminkin, neuvoteltuaan asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, ilmoittaa Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle, että se laajentaa yleissopimuksen soveltamisalan koskemaan edellä tarkoitettuja yritystyyppisiä, jotka tarjoavat matkailupalveluja (artikla 1).

Yleissopimusta sovelletaan työsuhteen luonteesta ja kestosta riippumatta kaikkiin sen piiriin kuuluvien yritysten työntekijöihin. Ottaen huomioon kansallisen lainsäädännön, kansalliset olot ja käytännön, jäsenvaltio voi kuitenkin, neuvoteltuaan asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, sulkea tietyt työntekijäryhmät kaikkien tai joidenkin tämän yleissopimuksen määräysten soveltamisalan ulkopuolelle. Jäsenvaltion tulee luetella soveltamisalan ulkopuolelle jätetyt työntekijäryhmät ensimmäisessä tämän yleissopimuksen soveltamisesta Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaisesti annettavassa raportissa. Soveltamisalan ulkopuolelle jättäminen tulee myös perustella. Myöhemmissä raporteissa tulee ilmoittaa kaikesta soveltamisalan laajentamista edistävästä kehityksestä (2 artikla).

Jäsenvaltion tulee hyväksyä ja noudattaa toimintalinjaa, jolla pyritään parantamaan alan työntekijöiden työoloja. Tämä tulee tehdä asianomaisten työntekijä- ja työnantajajärjestöjen itsenäisyyttä kunnioittaen sekä kansalliseen

lainsäädäntöön, kansallisiin oloihin ja käytäntöön soveltuvalta tavalla. Toimintalinjan tulee yleisesti pyrkiä varmistamaan, että alan työntekijöitä ei suljeta työntekijöille kansallisesti säädetyn, muun muassa sosiaaliturvaetuksia koskevan, yleisen vähimmäisturvan ulkopuolelle (3 artikla).

Ellei kansallinen lainsäädäntö tai käytäntö toisin määrää, työajalla tarkoitetaan yleissopimuksessa aikaa, jona työntekijä on työnantajan käytettävissä. Yleissopimuksen piiriin kuuluvilla työntekijöillä tulee olla oikeus kohtuulliseen, säännölliseen työaikaan ja ylityöehtoihin kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti. Heille on annettava kohtuulliset päivittäiset ja viikottaiset vähimmäislepoajat kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti. Tieto työvuoroista on mahdollisuuksien mukaan annettava riittävän ajoissa etukäteen, jotta työntekijät voivat järjestää henkilökohtaiset asiansa ja perhe-elämänsä niiden mukaisesti (4 artikla).

Yleisinä vapaapäivinä tehty työ tulee korvata joko vapaa-aikana tai rahassa siten kuin siitä on määrätty työehtosopimuksissa tai kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti. Työntekijöillä tulee olla myös oikeus palkalliseen vuosilomaan, jonka pituudesta on päätetty työehtosopimuksissa tai kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti. Työntekijöiden työsopimuksen päättyessä sekä silloin kun työntekijöiden yhtämittäinen palvelusaika ei ole ollut riittävän pitkä, jotta heille syntyisi oikeus täysimittaiseen vuosilomaan, heidän palkallisen lomansa pituuden tai tämän sijasta maksettavan palkkansa tulee määräytyä työsäoloajan pituuden mukaan siten kuin työehtosopimuksissa sovitaan tai kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti (5 artikla).

Työntekijöille on juomarahoista huolimatta maksettava säännöllisesti peruspalkkaa. Juomarahalla tarkoitetaan asiakkaan vapaaehtoisesti laskun lisäksi maksamaa rahaa (6 artikla).

Työpaikkojen ostaminen ja myyminen yleissopimuksessa tarkoitettuihin yrityksiin on kiellettävä, jos sellaista esiintyy käytännössä (7 artikla).

Yleissopimuksen määräysten noudattaminen voidaan varmistaa kansallisella lainsäädännöllä, työehtosopimuksilla, välitystuomioilla tai oikeuden päätöksillä tai jollakin muulla sopivalla tavalla kansallisen käytännön mukaisesti. Jäsenvaltioissa, joissa tämän yleissopimuksen määräysten käsittelemät asiat tavallisesti jätetään työehtosopimusten varaan tai tavallisesti

hoidetaan muutoin kuin lainsäädännöllä, näitä määräyksiä katsotaan noudatettavan, jos niitä sovelletaan asianomaisten työntekijöiden suureen enemmistöön (8 artikla).

Yleissopimusta täydentävässä suosituksessa käsitellään muun muassa ylityön korvaamista, katkonaisten työvuorojen, eli niin kutsuttujen hyppyvuorojen, välttämistä, ruokailutaukoja, viikottaisia ja vuorokautisia lepoaikoja, palkallista vuosilomaa sekä alaa koskevaa koulutusohjelmaa.

2. Yleissopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön ja käytäntöön

Suomessa majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöitä ei ole suljettu työntekijöille yleensä kuuluvan sosiaali- tai muunkaan turvan ulkopuolelle. Alan työntekijöiden työsuhteisiin sovelletaan työsopimuslain (320/70) säännöksiä. Työaika määräytyy työaikalain (604/46) mukaan ja oikeus vuosilomaan tai sitä vastaavaan lomakorvaukseen vuosilomalain (272/73) mukaan. Työsuhdetta ja työaikaa koskevia määräyksiä sisältyy lisäksi työehtosopimukseen. Alalla noudatetaan lähinnä Majoitus- ja Ravitsemisalan Työnantajaliitto ry:n ja Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liitto HRHL ry:n välistä majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta. Esimiehiin ja vastaaviin hoitajiin sovelletaan samojen sopijaosapuolten välistä majoitus- ja ravitsemisliikkeiden esimiehiä ja vastaavia hoitajia koskevaa työehtosopimusta. Molempien työehtosopimusten osana noudatetaan Liiketyönantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välistä yleissopimusta. Mainittujen työehtosopimusten yleissitovuuden vuoksi myös järjestäytymättömien työnantajien tulee soveltaa niiden vähimmäisehtoja työntekijöihinsä. Vähimmäissuoja koskee myös järjestäytymättömiä työntekijöitä.

Ravintolamusiikkien työ- ja palkkaehtoihin sovelletaan LTK:n Erityisalojen Työnantajaliitto ry:n, Majoitus- ja Ravitsemisalan Työnantajaliitto ry:n sekä Suomen Muusiikkojen Liitto ry:n ja sen jäsenyhdistys Ravintolamusiikot ry:n sekä Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liitto HRHL ry:n solmimaa ohjelματοimistojen palveluksessa olevien ravintolamusiikkojen työehtosopimusta riippumatta siitä onko työntekijä työsuhteessa ohjelmatoimistoon vai suoraan ravintolaan.

Tiskijukkien työehdoissa noudatetaan osit-

tain majoitus- ja ravitsemisliikkeiden työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta ja osittain ravintolamuusikkoja koskevaa työehtosopimusta sen mukaan, kun siitä on sovittu tiskijukia koskevassa liitepöytäkirjassa ravintolamuusikkoja koskevaan työehtosopimukseen sekä majoitus- ja ravitsemisliikkeiden työntekijöitä koskevaan työehtosopimukseen. Tämän liitepöytäkirjan sopijaosapuolina ovat Majoitus- ja Ravitsemisalan Työnantajaliitto ry. sekä Suomen Muusikkojen Liitto ry. ja sen jäsenyhdistys Ravintolamuusikot ry. sekä Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liitto HRHL ry.

Valtion liikelaitoksena toimivan Valtion ravitsemiskeskuksen työntekijöiden työsuhteiden ehdot määräytyvät muutoin samoin kuin valtion työsuhteisten työntekijöiden työehdot yleensä. Niihin sovelletaan kuitenkin valtion työsuhteisten työntekijöiden työehtosopimuksen lisäksi Valtion ravitsemiskeskuksen ja Valtion Ammattiliitto ry:n välistä erityiskohtaista työehtosopimusta.

Työaika tarkoittaa yleissopimuksen 4 artiklan 1 kohdan mukaan aikaa, jona työntekijä on työnantajan käytettävissä ellei kansallinen lainsäädäntö tai käytäntö toisin määrää. Suomen lainsäädännön mukainen työaika-käsite poikkeaa jossain määrin tästä yleissopimuksen mukaisesta pääsäännöstä. Työaikalain 8 §:n 1 momentin mukaan sitä aikaa, jonka työntekijä on sopimuksen mukaan velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, mutta jona hän ei suorita työtä, ei lueta työaikaan, vaikka siitä olisi sovittu suoritettavaksi korvausta. Saman pykälän 2 momentti sisältää säännöksen siitä, miten tämä varallaoloaika tulee korvata työntekijälle. Koska yleissopimus sallii sen, että työaika-käsite määritellään kansallisessa lainsäädännössä yleissopimuksen määritelmästä poikkeavalla tavalla, yleissopimuksen ja Suomen lainsäädännön välillä ei ole ristiriitaa.

Työaikalain 20 d § edellyttää työtuntijärjestelmän saattamista työntekijöiden tietoon viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöitä ja alan esimiehiä ja vastaavia hoitajia koskevat työehtosopimukset sisältävät vastaavat määräykset ajankohdasta, jona työvuorolistat on asetettava työntekijöiden nähtäväksi.

Työaikalain 18 § sisältää säännökset korvauksesta, joka on maksettava sunnuntaina tai kirkollisina vapaapäivinä tehdystä työstä. Itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehdyn työn

korvaamista koskevat säännökset sisältyvät lakiin itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä (388/37) sekä lakiin vapunpäivän järjestämiseksi vapaapäiväksi eräissä tapauksissa (272/44). Myös edellä mainitut alan työehtosopimukset sisältävät määräykset, jotka koskevat korotetun palkan maksamista sunnuntaisin, viikkovapaalla, kirkollisina juhlapäivinä sekä vapun- ja itsenäisyyspäivinä tehdystä työstä.

Majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus turvaa vähimmäis- eli takuupalkan palvelurahapalkkaisille tarjoilijoille sekä kerroshoitajille tilanteissa, joissa ansaitujen palvelurahojen määrä jää tiettyä vähimmäispalkkaa alemmaksi. Sen sijaan työehtosopimus sallii sen, että vahtimestarien ja portierien palkan sovitaan määräytyvän ainoastaan heille kertyvistä palvelurahoista. Koska nämä palvelurahat eivät kuitenkaan ole yleissopimuksen 6 artiklan tarkoittamia vapaaehtoisia palvelurahoja, käytäntö ei ole mainitun artiklan vastainen. Työnantaja on vuosilomalain (272/73) 11 §:n mukaan velvollinen suorittamaan lain edellyttämän vuosilomapalkan tai lomakorvauksen myös osittain tai kokonaan palvelurahoista kertyneen ansion perusteella.

Työpaikkojen ostamisella ja myymisellä tarkoitetaan yleissopimuksessa lähinnä tilanteita, joissa työntekijä joutuu maksamaan niin kutsuttua kynnysrahaa päästäkseen tiettyyn työhön. Majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus kieltää nimenomaisesti vuokran tai muun korvauksen perimisen vahtimestarilta eteisen tai muun vastaavan tilan käytöstä (7 § 2 kohta).

Suomessa hotelli- ja ravintolatyöntekijöitä ei ole suljettu työntekijöille yleisesti annettavan sosiaali- ja muun turvan ulkopuolelle, vaan heille on turvattu samantasoinen suoja kuin muillekin työntekijöille. Myös yleiset työntekijöiden suojelua koskevat kansainväliset yleissopimukset koskevat heitä samalla tavoin kuin muitakin työntekijöitä. Siten tarvetta nyt käsiteltävän yleissopimuksen hyväksymiseen ei Suomessa ole. Tämän vuoksi yleissopimusta ei esitetä hyväksyttäväksi.

3. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymien asiakirjojen eduskuntakäsittely

Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 19

artikla edellyttää kunkin järjestön jäsenvaltion saattavan yleiskokouksen hyväksymät yleissopimukset ja suositukset määräajassa yleiskokouksen istunnon päättymisestä toimivaltaisen valtioelimen käsiteltäviksi lainsäädäntö- ja muita toimia varten. Tämän vuoksi yleissopimus ja suositus tulee saattaa eduskunnan käsiteltäväksi.

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

että Eduskunta ei tässä vaiheessa hyväksyisi Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 25 päivänä ke-

säkuuta 1991 hyväksyttyä Kansainvälisen työjärjestön yleissopimusta nro 172, joka koskee hotellien, ravintoloiden sekä vastaavien yritysten työoloja,

ja

että Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 25 päivänä kesäkuuta 1991 hyväksytty Kansainvälisen työjärjestön suositus nro 179, joka koskee hotellien, ravintoloiden ja vastaavien yritysten työoloja, otettaisiin huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä sikäli kuin se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista.

Helsingissä 13 päivänä marraskuuta 1992

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Työministeri Ilkka Kanerva

(Suomennos)

YLEISSOPIMUS

(nro 172),

joka koskee hotellien, ravintoloiden ja
vastaavien yritysten työoloja

Kansainvälisen työjärjestön yleiskokous,

aloitettuaan 78. istuntokautensa Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston koollekutsumana Genevessä 5. päivänä kesäkuuta 1991,

ottaen huomioon, että soveltamisalaltaan yleisiä työoloja koskevia kansainvälisiä yleissopimuksia ja suosituksia sovelletaan hotellien, ravintoloiden ja vastaavien yritysten työntekijöihin, ja

todeten, että hotelleissa, ravintoloissa ja vastaavissa yrityksissä tehtävälle työlle ominaisten erityisolojen vuoksi on toivottavaa, että näiden yleissopimusten ja suositusten soveltamista tämän tyyppisissä yrityksissä edistetään ja niitä täydennetään erityismääräyksillä, joilla pyritään antamaan kyseisille työntekijöille mahdollisuus asemaan, joka vastaa heidän tehtäviään näissä nopeasti lisääntyvissä yritystyypeissä, sekä houkuttelemaan niihin uusia työntekijöitä parantamalla työoloja, koulutusta ja ammatillisia etenemismahdollisuuksia,

todeten, että työehtosopimusneuvottelut ovat tehokas keino tämän alan työolojen määrittämiseksi,

ottaen huomioon, että yleissopimuksen hyväksyminen yhdessä työehtosopimusneuvottelujen kanssa parantaa työoloja, ammatillisia etenemismahdollisuuksia ja työturvallisuutta työntekijöiden eduksi,

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia koskien hotellien, ravintoloiden ja vastaavien yritysten työoloja, mikä on istunnon esityslistalla neljäntenä kohtana, ja

päätettyään, että nämä ehdotukset tullaan kirjaamaan kansainväliseksi yleissopimukseksi

CONVENTION

(No. 172)

concerning Working Conditions in Hotels,
Restaurants and similar Establishments

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 78th Session on 5 June 1991, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations laying down standards of general application concerning working conditions are applicable to workers in hotels, restaurants and similar establishments, and

Noting that the particular conditions characterizing work in hotels, restaurants and similar establishments make it desirable to improve the application of these Conventions and Recommendations in these categories of establishments and to supplement them by specific standards designed to enable the workers concerned to enjoy a status corresponding to their role in these rapidly expanding categories of establishments and to attract new workers to them, by improving working conditions, training and career prospects, and

Noting that collective bargaining is an effective means of determining conditions of work in this sector, and

Considering that the adoption of a Convention together with collective bargaining will enhance working conditions, career prospects and job security, to the benefit of the workers, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to working conditions in hotels, restaurants and similar establishments, 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;

hyväksyy tänä kahdentenakymmenentenä viidentenä päivänä kesäkuuta vuonna 1991 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on Työoloja (hotellit ja ravintolat) koskeva yleissopimus, 1991.

1 artikla

1. Artiklan 2 kohdan 1 määräysten mukaisesti tämä sopimus koskee työntekijöitä, jotka työskentelevät:

a) hotelleissa ja vastaavissa majoitusliikkeissä,

b) ravintoloissa ja vastaavissa, ruokaa, juomia tai molempia tarjoavissa liikkeissä.

2. Kukin jäsenvaltio määrittelee yllä a) ja b) alakohdassa tarkoitettujen luokkien sisällön ottaen huomioon kansalliset olot sekä neuvoteltuaan asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa. Kukin yleissopimuksen ratifioiva jäsenvaltio voi asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvoteltuaan jättää soveltamisalan ulkopuolelle tietyn tyyppiset, yllä mainitun määrittelyn piiriin kuuluvat yritykset, joihin liittyy luonteeltaan olennaisia erityisongelmia.

3. a) Kukin yleissopimuksen ratifioiva jäsenvaltio voi asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvoteltuaan laajentaa sen soveltamisalaa muihin vastaaviin yrityksiin, jotka tarjoavat matkailupalveluja. Nämä yritykset tulee määritellä ratifiointiasiakirjaan liitettyssä ilmoituksessa.

b) Kukin yleissopimuksen ratifioiva jäsenvaltio voi asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvoteltuaan lisäksi ilmoittaa myöhemmin Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle, että se laajentaa yleissopimuksen soveltamisalaa muihin vastaaviin yritystyyppisiin, jotka tarjoavat matkailupalveluja.

4. Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee ensimmäisessä tämän yleissopimuksen soveltamisesta Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaisesti annettavassa raportissa luetella kaikki yritystyytit, jotka on 2 kohdan nojalla jätetty soveltamisalan ulkopuolelle, perustellen niiden poissulkemisen ja ilmoittaen asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kannat poissulkemiseen, sekä ilmoittaa myöhemmissä raporteissa valtion lain ja käytännön suhde soveltamisalan ulkopuolelle jätettyihin yrityksiin sekä laajuus, jossa yleissopimusta sovelle-

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-one the following Convention, which may be cited as the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991:

Article I

1. Subject to the provisions of Article 2, paragraph 1, this Convention applies to workers employed within:

(a) hotels and similar establishments providing lodging;

(b) restaurants and similar establishments providing food, beverages or both.

2. The definition of the categories referred to in subparagraphs (a) and (b) above shall be determined by each Member in the light of national conditions and after consulting the employers' and workers' organisations concerned. Each Member which ratifies the Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, exclude from its application certain types of establishments which fall within the definition mentioned above, but where nevertheless special problems of a substantial nature arise.

3. (a) Each Member which ratifies this Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, extend its application to other related establishments providing tourism services which shall be specified in a declaration appended to its ratification.

(b) Each Member which has ratified this Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, further subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a declaration, that it extends the application of the Convention to further categories of related establishments providing tourism services.

4. 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 type of establishment which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 above, giving the reasons for such exclusion, stating the respective positions of the employers' and workers' organisations concerned with regard to such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the establishments excluded, and the extent to

taan tai ehdotetaan sovellettavaksi näihin yri-
tyksiin.

2 artikla

1. Tätä yleissopimusta tulkittaessa käsitteellä "asianomaiset työntekijät" tarkoitetaan työsuhteen luonteesta ja kestosta riippumatta työntekijöitä, jotka työskentelevät yrityksissä, joihin tätä sopimusta 1 artiklan määräysten nojalla sovelletaan. Kansallisen lainsäädännön, kansalliset olot ja käytännön huomioon ottaen sekä asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvoteltuaan kukin jäsenvaltio voi kuitenkin sulkea tietyt työntekijöiden erityisryhmät kaikkien tai joidenkin tämän yleissopimuksen määräysten soveltamisalan ulkopuolelle.

2. Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee ensimmäisessä tämän yleissopimuksen soveltamisesta Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaisesti annettavassa raportissa luetella kaikki työntekijäryhmät, jotka mahdollisesti on 1 kohdan nojalla jätetty soveltamisalan ulkopuolelle ja perustella tällainen poissulkeminen, sekä ilmoittaa myöhemmissä raporteissa kaikesta soveltamisalan laajentamista edistävästä kehityksestä.

3 artikla

1. Asianomaisten työntekijä- ja työnantajajärjestöjen itsenäisyyttä kunnioittaen kunkin jäsenvaltion tulee kansalliseen lainsäädäntöön, kansallisiin oloihin ja käytäntöön soveltuvalla tavalla hyväksyä ja noudattaa toimintalinjaa, jolla pyritään parantamaan asianomaisten työntekijöiden työoloja.

2. Tällaisen toimintalinjan tulee yleisesti pyrkiä varmistamaan, että asianomaisia työntekijöitä ei suljeta kansallisella tasolla työntekijöille yleensä säädetyn vähimmäistason ulkopuolelle, mukaan luettuna sosiaaliturvaetuksia koskeva vähimmäistaso.

4 artikla

1. Ellei kansallinen lainsäädäntö tai käytäntö toisin määrää, käsite "työaika" tarkoittaa aikaa, jona työntekijä on työnantajan käytettävissä.

2. Asianomaisilla työntekijöillä tulee olla oikeus kohtuulliseen, säännölliseen työaikaan ja ylityöehtoihin kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such establishments.

Article 2

1. For the purpose of this Convention, the term "the workers concerned" means workers employed within establishments to which the Convention applies pursuant to the provisions of Article 1, irrespective of the nature and duration of their employment relationship. However, each Member may, in the light of national law, conditions and practice and after consulting the employers' and workers' organisations concerned, exclude certain particular categories of workers from the application of all or some of the provisions of this Convention.

2. 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 of workers which may have been excluded in pursuance of paragraph 1 above, giving the reasons for such exclusion, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application.

Article 3

1. Each Member shall, with due respect to the autonomy of the employers' and workers' organisations concerned, adopt and apply, in a manner appropriate to national law, conditions and practice, a policy designed to improve the working conditions of the workers concerned.

2. The general objective of such a policy shall be to ensure that the workers concerned are not excluded from the scope of any minimum standards adopted at the national level for workers in general, including those relating to social security entitlements.

Article 4

1. Unless otherwise determined by national law or practice, the term "hours of work" means the time during which a worker is at the disposal of the employer.

2. The workers concerned shall be entitled to reasonable normal hours of work and overtime provisions in accordance with national law and practice.

3. Asianomaisille työntekijöille on annettava kohtuulliset päivittäiset ja viikottaiset vähimmäislepoajat kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

4. Asianomaisille työntekijöille on annettava mahdollisuuksien mukaan tieto työvuoroista riittävän ajoissa etukäteen, jotta heillä on mahdollisuus järjestää henkilökohtaiset asiansa ja perhe-elämänsä niiden mukaisesti.

5 artikla

1. Jos työntekijöiden on työskenneltävä yleisinä vapaapäivinä, se tulee korvata heille asianmukaisesti joko vapaa-aikana tai rahassa siten kuin siitä on määrätty työehtosopimuksissa tai kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

2. Asianomaisilla työntekijöillä tulee olla oikeus palkalliseen vuosilomaan, jonka pituus on määrätty työehtosopimuksissa tai kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

3. Tapauksissa, joissa asianomaisten työntekijöiden työ sopimus päättyy tai heidän yhtämittainen palvelusaikansa ei ole ollut riittävän pitkä, jotta heille syntyisi oikeus täysimittaiseen vuosilomaan, heillä tulee olla oikeus palkalliseen lomaan, jonka pituus määräytyy työssäoloajan pituuden mukaisesti, tai tämän sijasta maksettavaan palkkaan, sen mukaan mitä työehtosopimuksissa sovitaan tai kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

6 artikla

1. Käsite "juomaraha" tarkoittaa rahamäärää, jonka asiakas antaa vapaaehtoisesti työntekijälle sen rahamäärään lisäksi, joka hänen tulee maksaa saamistaan palveluista.

2. Juomarahoista huolimatta asianomaisten työntekijöiden on saatava säännöllisin välein maksettava peruspalkka.

7 artikla

Työpaikkojen ostaminen ja myyminen artiklassa 1 tarkoitettuihin yrityksiin on kiellettävä, jos sellaista esiintyy käytännössä.

8 artikla

1. Tämän yleissopimuksen määräysten noudattaminen voidaan varmistaa kansallisella lainsäädännöllä, työehtosopimuksilla, välitystuomioilla tai oikeuden päätöksillä tai jollakin muulla sopivalla tavalla kansallisen käytännön mukaisesti.

2. Niissä jäsenvaltioissa, joissa tämän yleis-

3. The workers concerned shall be provided with reasonable minimum daily and weekly rest periods, in accordance with national law and practice.

4. The workers concerned shall, where possible, have sufficient advance notice of working schedules to enable them to organise their personal and family life accordingly.

Article 5

1. If workers are required to work on public holidays, they shall be appropriately compensated in time or remuneration, as determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

2. The workers concerned shall be entitled to annual leave with pay of a length to be determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

3. In cases where their contract expires or their period of continuous service is not of sufficient duration to qualify them for full annual leave, the workers concerned shall be entitled to paid leave proportionate to the length of service or payment of wages in lieu, as determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

Article 6

1. The term "tip" means an amount of money given voluntarily to the worker by a customer, in addition to the amount which the customer has to pay for the services received.

2. Regardless of tips, the workers concerned shall receive a basic remuneration that is paid at regular intervals.

Article 7

Where such a practice exists, the sale and purchase of employment in establishments referred to in Article 1 shall be prohibited.

Article 8

1. The provisions of this Convention may be applied by or through national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or judicial decisions, or in any other appropriate manner consistent with national practice.

2. For the Members where the provisions of

sopimuksen määräysten käsittelemät asiat tavallisesti jätetään työnantajien tai työnantaja-järjestöjen ja työntekijäjärjestöjen välisten sopimusten varaan tai tavallisesti hoidetaan muutoin kuin lainsäädännöllä, näitä määräyksiä katsotaan noudatettavan, jos niitä sovelletaan tällaisilla sopimuksilla tai muilla tavoin asianomaisten työntekijöiden suureen enemmistöön.

9 artikla

Tämän yleissopimuksen viralliset ratifiointit on toimitettava Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröintiä varten.

10 artikla

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

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

3. Yllämainitun ajankohdan jälkeen yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion kohdalla kahdentoista kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona jäsenvaltion ratifiointi on rekisteröity.

11 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi irtisanoa sen kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jona yleissopimus on alunperin tullut voimaan, lähettämällä ilmoituksen irtisanomisesta Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröintiä varten. Kyseinen irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua rekisteröimispäivästä.

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

12 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Kansainvälisen työjärjestön kaikille jäsenvaltioille tieto kaikista jäsenvaltioiden

this Convention are matters normally left to agreements between employers or employers' organisations and workers' organisations, or are normally carried out otherwise than by law, compliance with those provisions shall be treated as effective if they are applied through such agreements or other means to the great majority of the workers concerned.

Article 9

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

Article 10

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 11

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 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 12

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the reg-

hänelle ilmoittamista ja rekisteröidyistä ratifioinneista ja irtisanomisista.

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

13 artikla

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

14 artikla

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

15 artikla

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

a) jäsenvaltion ratifioidessa uuden korvaavan yleissopimuksen aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanoutuminen 14 artiklan ehdoista huolimatta edellyttäen, että uusi korvaava yleissopimus on tullut voimaan;

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

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

16 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskankieliset tekstit ovat yhtä pätevät.

istration 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 13

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 14

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 15

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 11 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 16

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

SUOSITUS

(nro 179),
joka koskee hotellien, ravintoloiden ja
vastaavien yritysten työoloja, 1991

Kansainvälisen työjärjestön yleiskokous,

aloitettuaan 78. istuntokautensa Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston koollekutsumana Genevessä 5 päivänä kesäkuuta 1991,

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia koskien hotellien, ravintoloiden ja vastaavien yritysten työoloja, mikä on istunnon esityslistalla neljäntenä kohtana, ja

päätettyään Työoloja (hotellit ja ravintolat) koskevan yleissopimuksen, 1991, antamisen jälkeen, että nämä ehdotukset tullaan laatimaan täydentävän suosituksen muotoon

hyväksyy tänä kahdentenakymmenentenäviidentenä päivänä kesäkuuta vuonna 1991 seuraavan suosituksen, josta voidaan käyttää nimitystä Työoloja (hotellit ja ravintolat) koskeva suositus, 1991.

I Yleisiä säännöksiä

1. Tätä suositusta sovelletaan 3 kohdassa määriteltyihin työntekijöihin, jotka työskentelevät:

a) hotelleissa ja vastaavissa majoitusliikkeissä,

b) ravintoloissa ja vastaavissa, ruokaa, juomaa tai molempia tarjoavissa liikkeissä.

2. Jäsenvaltiot voivat asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvoteltuaan laajentaa tämän suosituksen soveltamisalaa muihin vastaaviin matkailupalveluja tarjoaviin yrityksiin.

3. Tätä suositusta tulkittaessa käsitteellä ”asianomaiset työntekijät” tarkoitetaan työntee-

RECOMMENDATION

(No. 179)
concerning Working Conditions in Hotels,
Restaurants and similar Establishments

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 78th Session on 5 June 1991, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to working conditions in hotels, restaurants and similar establishments, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined, following adoption of the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991, that these proposals shall take the form of a supplementary Recommendation;

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-one the following Recommendation, which may be cited as the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Recommendation, 1991:

I. General provisions

1. This Recommendation applies to workers, as defined in paragraph 3, employed within:

(a) hotels and similar establishments providing lodging;

(b) restaurants and similar establishments providing food, beverages or both.

2. Members may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, extend the application of this Recommendation to other related establishments providing tourism services.

3. For the purpose of this Recommendation the term "the workers concerned" means work-

kijöitä, jotka työskentelevät yrityksissä, joihin tätä suositusta 1 ja 2 kohdan määräysten nojalla sovelletaan, heidän työsuhteensa luonteesta ja kestosta riippumatta.

4. (1) Tätä suositusta voidaan soveltaa kansallisella lainsäädännöllä, työehtosopimuksilla, välitystuomioilla tai oikeuden päätöksillä tai muulla sopivalla tavalla kansallisen käytännön mukaisesti.

(2) Jäsenvaltioiden tulee:

a) huolehtia tämän suosituksen mukaisesti suoritettujen toimien soveltamisen tehokkaasta valvonnasta tarkastuselimen avulla tai muilla asianmukaisilla keinoilla,

b) rohkaista asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä osallistumaan aktiivisesti tämän suosituksen säännösten soveltamisen edistämiseen.

5. Tämän suosituksen yleistavoitteena on, asianmukaisten työntekijä- ja työnantajajärjestöjen itsenäisyyttä kunnioittaen, parantaa asianomaisten työntekijöiden työoloja, jotta ne saatetaan lähemmin vastaamaan muilla talouden osa-alueilla vallitsevia oloja.

II Työaika ja lepoajaksot

6. Ellei 4 (1) kohdassa tarkoitettu tavoin toisin määrätä, käsite ”työaika” tarkoittaa aikaa, jona työntekijä on työnantajan käytettävissä.

7. (1) Säännöllisen työajan määrittämiseen ja ylityön säätelyyn käytettävien keinojen täytäntöönpanosta tulee neuvotella työnantajan ja asianomaisten työntekijöiden tai näiden edustajien kesken.

(2) Käsite ”työntekijöiden edustajat” tarkoittaa henkilöitä, jotka vuoden 1971 työntekijöiden edustajia koskevan yleissopimuksen mukaisesti tunnustetaan sellaisiksi kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

(3) Ylityö tulee korvata palkallisena vapaana, ylityöajalta maksettavalla korotetulla palkalla, tai korotetulla palkalla, joka määritetään kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti ja työnantajan ja asianomaisten työntekijöiden tai näiden edustajien välisten neuvottelujen jälkeen.

(4) On ryhdyttävä toimiin, joilla varmistetaan, että työaika ja ylityö lasketaan ja kirjaetaan asianmukaisesti, ja että kukin työntekijä voi tutustua itseään koskeviin tietoihin.

ers employed within establishments to which this Recommendation applies pursuant to the provisions of paragraphs 1 and 2, irrespective of the nature and duration of their employment relationship.

4. (1) This Recommendation may be applied by or through national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or judicial decisions, or in any other appropriate manner consistent with national practice.

(2) Members should:

(a) provide for the effective supervision of the application of measures taken in pursuance of this Recommendation through an inspection service or other appropriate means;

(b) encourage the employers' and workers' organisations concerned to play an active part in promoting the application of the provisions of this Recommendation.

5. The general objective of this Recommendation is, with due respect to the autonomy of the employers' and workers' organisations concerned, to improve the working conditions of the workers concerned in order to bring them closer to those prevailing in other sectors of the economy.

II. Hours of work and rest periods

6. Unless otherwise determined by the methods referred to in paragraph 4(1), the term ”hours of work” means the time during which a worker is at the disposal of the employer.

7. (1) The implementation of measures fixing normal hours of work and regulating overtime should be the subject of consultations between the employer and the workers concerned or their representatives.

(2) The term ”workers' representatives” means persons who are recognised as such by national law or practice, in accordance with the Workers' Representatives Convention, 1971.

(3) Overtime work should be compensated by time off with pay, by a higher rate or rates of remuneration for the overtime worked, or by a higher rate of remuneration, as determined in accordance with national law and practice and after consultations between the employer and the workers concerned or their representatives.

(4) Measures should be taken to ensure that working hours and overtime work are properly calculated and recorded and that each worker has access to his or her record.

8. Mahdollisuuksien mukaan katkonaisista työvuoroista tulee vähitellen luopua mieluiten työehtosopimuksilla sopien.

9. Ruokailutaukojen määrä ja pituus tulee määrittää kunkin maan tai alueen tapojen ja perinteiden mukaisesti ja sen mukaan, nautitaanko ateria yrityksessä vai muualla.

10. (1) Asianomaisilla työntekijöillä tulee mahdollisuuksien mukaan olla oikeus vähintään 36 tunnin viikkolepoon, jonka tulee mahdollisuuksien mukaan olla yhdenjaksoinen.

(2) Asianomaisilla työntekijöillä tulee olla oikeus keskimäärin 10 tunnin yhdenjaksoiseen vuorokautiseen lepoaikaan.

11. Kun asianomaisten työntekijöiden palkallisen vuosiloman pituus on alle neljä viikkoa yhden vuoden palveluksen jälkeen, työehtosopimuksilla tai muulla kansallisen käytännön mukaisella tavalla tulee ryhtyä toimiin, joilla se vähitellen saatetaan tuolle tasolle.

III Koulutus

12. (1) Kunkin jäsenvaltion tulee yhdessä asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvotellen luoda, tai tarvittaessa auttaa työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä ja muita tahoja luomaan toimintaperiaatteet ja ohjelmat hotellien, ravintoloiden ja vastaavien yritysten eri ammattien ammatillista opetusta ja koulutusta sekä johdon kehittämistä varten.

(2) Koulutusohjelmien pääasiallisena tavoitteena tulee olla ammattitaidon ja työsuorituksen laadun kehittäminen sekä osallistujien ammatillisten etenemismahdollisuuksien parantaminen.

8. Wherever practicable, split shifts should be progressively eliminated, preferably through collective bargaining.

9. The number and length of meal breaks should be determined in the light of the customs and traditions of each country or area and according to whether the meal is taken in the establishment itself or elsewhere.

10. (1) The workers concerned should, as far as possible, be entitled to a weekly rest of not less than 36 hours which, wherever practicable, should be an uninterrupted period.

(2) The workers concerned should be entitled to an average daily rest period of ten consecutive hours.

11. Where the length of paid annual holiday for the workers concerned is less than four weeks for one year of service, steps should be taken, through collective bargaining or other means consistent with national practice, to bring it progressively to that level.

III. Training

12. (1) Each Member should, in consultation with the employers' and workers' organisations concerned, establish, or where appropriate assist employers' and workers' organisations and other institutions in the establishment of, policies and programmes of vocational education and training and of management development for the different occupations in hotels, restaurants and similar establishments.

(2) The principal objective of training programmes should be to improve skills and the quality of job performance and enhance the career prospects of the participants.