

1. Johdanto

ILO:n toiminnan keskeisen elementin muodostavat työelämää koskevat yleissopimukset, jotka asettavat oikeudellisia velvoitteita niille jäsenmaille, jotka ovat ne ratifioineet. ILO:n yleissopimus nro 144 velvoittaa kuitenkin tämän yleissopimuksen ratifioineita jäsenmaita tarkastelemaan sopivin väliajoin myös ratifioimattomia yleissopimuksia ja suosituksia niiden mahdollisen ratifioinnin tai toteutumisen edistämiseksi. Mainittu yleissopimus, jonka Suomi ratifioi vuonna 1978, koskee kolmikanta-neuvottelujäseniä, joiden tarkoituksena on edistää työtä koskevien kansainvälisten normien noudattamista. Ratifioimattomiin yleissopimuksiin kohdistuva tarkasteluvelvoite on myös kirjattu Suomen ILO-neuvottelukunnasta annettuun asetukseen (851/1977).

Edellisten ratifioimattomista yleissopimuksista tehtyjen selvitysten (ILO-asiakirjat 1/1986 ja 2/1995) mukaisesti tarkasteltavat yleissopimukset oli ryhmitelty seuraavasti:

I. Yleissopimukset, joita ei ehdoteta ratifioitavaksi koska

- niiden uudistamista harkitaan
- ne ovat vanhentuneita
- ne eivät asiasisältönsä vuoksi aiheuta velvoitteita Suomelle
- ne poikkeavat tavoitteeltaan niistä periaatteista, joita sopimuksen sääntelemällä alalla Suomessa noudatetaan tai niiden määräykset selvästi poikkeavat Suomen lainsäädännöstä.

II. Yleissopimukset, jotka voitaisiin ratifioida

III. Yleissopimukset, joiden tulkintaa ja ratifiointitarvetta olisi selvitettävä enemmän

IV. Yleissopimukset, joiden ratifiointitarvetta ei selvitetä yksityiskohtaisesti kuten

- yleissopimukset, jotka jo on uudistettu
- yleissopimukset, jotka eivät koske Suomea.

Tässä selvityksessä tarkastellaan niiden yleissopimusten ratifiointiedellytyksiä, jotka edellisessä vuodelta 1995 olevassa selvityksessä luokiteltiin sellaisiksi, jotka voitaisiin ratifioida tai niihin yleissopimuksiin, joiden ratifiointitarvetta olisi vielä tarkemmin selvitettävä. Lisäksi tarkasteltavaksi on otettu niitä yleissopimuksia, joita tuolloin ei ehdotettu ratifioitaviksi.

Tässä tarkastelussa ei kuitenkaan käsitellä yleissopimuksia nro 96 (maksulliset työnvälitystoimistot) ja nro 167 (turvallisuus ja terveys rakentamisessa). Tämä johtuu siitä, että yleissopimus nro 96 on irtisanottu vuonna 1992 ja yleissopimus nro 167 on ratifioitu vuonna 1996.

Mainituilla perusteilla tässä selvityksessä tarkastelun kohteeksi on otettu seuraavat ratifioimattomat yleissopimukset, joiden ratifiointia vuoden 1995 selvityksessä pidettiin mahdollisena:

- ulkomaalaisia työntekijöitä koskeva yleissopimus (nro 143) vuodelta 1975
- hotellien ravintoloiden ja vastaavien yritysten työoloja koskeva yleissopimus (nro 172) vuodelta 1991

Edelleen tarkastelun kohteeksi on otettu seuraavat yleissopimukset, joiden ratifiointiedellytyksiä tuolloisen selvityksen mukaan olisi edelleen selvitettävä

- merenkulkijoiden sosiaaliturvaa koskeva yleissopimus (nro 165) vuodelta 1987
- merenkulkijoiden kotimatka-oikeutta koskeva yleissopimus (nro 166) vuodelta 1987

- itsenäisten maiden alkuperäis- ja heimokansoja koskeva yleissopimus (nro 169) vuodelta 1989
- työturvallisuutta kemikaaleja käytettäessä koskeva yleissopimus (nro 170) vuodelta 1990
- yötyötä koskeva yleissopimus (nro 171) vuodelta 1999
- suuronnettomuuksien torjuntaa teollisuudessa koskeva yleissopimus (nro 174) vuodelta 1993

Lisäksi selvityksessä tarkastellaan niitä yleissopimuksia, joiden osalta ratifiointiedellytysten tuolloin todettiin puuttuvan.

- lasten ja nuorten yötyön rajoittamista ei-teollisissa töissä koskeva yleissopimus (nro 79) vuodelta 1946
- palkansuojelua koskeva yleissopimus (nro 95) vuodelta 1949
- työ- ja lepoaikoja maantiekuljetuksissa koskeva yleissopimus (nro 153) vuodelta 1979

Edellisestä selvityksestä (ILO-asiakirja nro 2/95) poiketen tässä selvityksessä ei kuitenkaan käsitellä Suomen ratifioimien yleissopimusten irtisanomistarvetta.

2. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimusten ratifiointi ja ratifiointiperiaatteet

2.1 ILO:n yleissopimukset vuosilta 1919-2002

Vuoteen 2002 mennessä ILO on hyväksynyt kaikkiaan 184 yleissopimusta (ks.liite), joiden tarkoituksena on työelämän laadun parantaminen. Yleissopimukset poikkeavat muista kansainvälisistä sopimuksista siten, että niiden valmisteluun, hyväksymiseen ja valvontaan osallistuvat hallitusten ohella myös kansalliset ja kansainväliset työnantaja- ja työntekijäjärjestöt. ILO seuraa myös jatkuvasti yleissopimusten ajankohtaisuutta ja toteuttamiskelpoisuutta. Tätä silmällä pitäen ILO:n hallintoneuvosto on ryhmitellyt yleissopimukset eri kategorioihin sen mukaan, ovatko ne ajanmukaisia, vanhentuneita vai uudistamisen tarpeessa olevia.

Yleissopimusten kansainvälinen voimaantulo edellyttää pääsääntöisesti kahta ratifiointia, jonka jälkeen voimaantulo ratifioineen valtion osalta tapahtuu yleensä vuoden kuluttua ratifioimisesta. Suomessa yleissopimusten määräysten saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä edellyttää erillistä voimaansaattamistoimenpidettä voimaansaattamislain ja voimaansaattamisasetuksen muodossa.

Yleissopimusten soveltamista valvotaan raportoinnin avulla. Jäsenvaltioiden tulee määräajoin raportoida ILOlle ratifioimiensa yleissopimusten noudattamisesta. Raportit käsitellään riippumattomassa, kansainvälisen työoikeuden asiantuntijoista koostuvassa komiteassa, jonka huomioidaan annetaan kutakin jäsenmaata koskevana "huomioina" tai "tiedusteluina".

ILO:n ydinsopimuksina pidetään seuraavia yleissopimuksia:

- ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskeva yleissopimus nro 87,
- järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden periaatteiden soveltamista koskeva yleissopimus nro 98,
- pakkotyön poistamista koskevat yleissopimukset nro 29 ja 105,
- samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa koskeva yleissopimus nro 100,
- työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskeva

yleissopimus nro 111,

- työllisyyspolitiikkaa koskeva yleissopimus nro 122,
- ammattientarkastusta teollisuudessa ja kaupassa koskeva yleissopimus nro 81,
- maatalouden ammattientarkastusta koskeva yleissopimus nro 129,
- työtä koskevien kansainvälisten normien edistämistä kolmikantaneuvotteluihin koskeva yleissopimus nro 144 ja
- lapsityön pahimpien muotojen kieltämistä ja välittömiä toimia niiden poistamiseksi koskeva yleissopimus nro 182.

2.2 ILO:n yleissopimusten ratifiointi Suomessa

Suomi on ratifioinut kaikkiaan 98 yleissopimusta, joista voimassa on 82. Ratifioitujen yleissopimusten joukossa ovat kaikki ydinsopimukset.

2.3 Suomen ratifiointiperiaatteet

Vaikka yleissopimusten ratifiointiperiaatteet ovatkin aikojen kuluessa muuttuneet, voidaan edellisten ratifioimattomista yleissopimuksista tehtyjen selvitysten perusteella todeta, että ratifiointiedellytyksiä tarkasteltaessa pääperiaatteena on se, että lainsäädännön ja yleissopimusten määräysten tulee vastata toisiaan. Yleissopimusten määräykset eivät myöskään saa olla ristiriidassa Suomen muiden kansainvälisten velvoitteiden kanssa. Lisäksi huomioon on otettu yleissopimusten irtisanomisaika, joka on verrattain pitkä.

Yhteisöoikeuden ensisijaisuudesta johtuen Suomi ei voi ratifioida yleissopimuksia, jotka ovat ristiriidassa yhteisöoikeuden kanssa. Mikäli tällaista ristiriitaa ei ole, on ratifiointiedellytyksiä harkittava tapauskohtaisesti. Merkitystä on muun muassa sillä, onko yhteisösäännöstö minimitasoa sääntelevää vai harmonisointisäätelyä. Asiaan voivat vaikuttaa myös muiden EU-valtioiden ja unionin toimivaltaisten elinten ratifiointia koskevat kannanotot.

Mikäli ratifiointiedellytysten on todettu puuttuvan, lainsäädäntöä on yleensä pyritty kehittämään niin, että yleissopimus voitaisiin ratifioida. Kuten edellä (Johdanto-osassa) on todettu, kehittämisvelvoite sisältyy ILO-neuvottelukunnasta annettuun asetukseen (2 §), joka edellyttää neuvottelukunnan ajoittain tarkastelevan ratifioimattomia yleissopimuksia niiden ratifiointien edistämisen tarkoituksessa.

Ratifiointia ei kuitenkaan pidetä aiheellisena silloin, kun

- vireillä on yleissopimuksen uudistaminen (tai se on jo uudistettu)
- yleissopimus voidaan katsoa vanhentuneeksi Suomen oloihin nähden,
- yleissopimuksesta ei sen asiasisällön vuoksi voi johtua velvoitteita Suomelle
- yleissopimuksen tavoitteet poikkeavat sopimuksen säätelyalalla Suomessa noudatetuista periaatteista.

3. Ratifiointiedellytysten tarkastelu sopimuskohtaisesti

3.1 Yleissopimus no 79

Lasten ja nuorten yötyön rajoittaminen ei-teollisissa töissä (1946)

ILO:n hallintoneuvoston hyväksymässä luokituksessa vuodelta 2001 yleissopimus kuuluu uudistettavien yleissopimusten listalle. Vuodelta 1946 olevan yleissopimuksen on ratifioinut kaikkiaan 20 jäsenmaata, joiden joukossa EU-maista ovat Italia, Espanja ja Luxemburg. Suomessa sen ratifioiminen jäi aikanaan odottamaan sitä, että lasten ja nuorten henkilöiden yötyötä koskevat lainsäädännökset uusitaan.

Todettakoon lisäksi, että Suomi on ratifioinut Euroopan sosiaalisen peruskirjan 7 artiklan 8-kohdan määräyksen, jonka mukaan alle 18-vuotiaita henkilöitä ei saa käyttää yötyössä lukuun ottamatta tiettyjä, kansallisten lakien ja säännösten määrittämiä ammatteja.

Yleissopimuksen pääasiallinen sisältö

Yleissopimusta sovelletaan lasten ja nuorten työhön ei-teollisissa töissä. Tällaisiksi luokitellaan kaikki työt lukuun ottamatta niitä töitä, jotka viranomaiset ilmoittavat teollisuus- tai maataloustyöksi tai työksi aluksilla. Sopimuksen ulkopuolelle voidaan sulkea yksityisissä talouksissa tehty kotitaloustyö ja työ, jonka ei katsota olevan vahingollista tai vaarallista lapsille tai nuorille henkilöille ja jota suoritetaan perheyrytyksissä, joissa työskentelevät vain vanhemmat ja heidän lapsensa tai holhokkinsa (artikla 1).

Yleissopimuksen mukaan alle 14-vuotiaalla lapsella, joka on oikeutettu työskentelemään täyden työajan tai osan työaikaa ja yli 14-vuotiaalla lapsella, joka on oppivelvollisuuden alainen, ei saa teettää työtä yöllä aikana, jonka pituus on vähintään 14 perättäistä tuntia ja joka kattaa ajan klo 20 ja klo 8 välillä. Tämä ajanjakso voidaan kansallisella lainsäädännöllä kuitenkin korvata toisella 12 tunnin ajanjaksolla, joka voi alkaa viimeistään klo 20.30 ja jonka tulee päättyä aikaisintaan klo 6 (artikla 2).

Henkilöillä, jotka ovat iältään 14 ja 18 vuoden välillä ja jotka eivät enää ole täyden oppivelvollisuuden alaisia, ei saa teettää työtä yöllä aikana, joka on pituudeltaan vähintään 12 perättäistä tuntia ja johon kuuluu klo 22:sta klo 6:een ulottuva ajanjakso. Asianomaisilla viranomaisilla on kuitenkin ala- tai aluekohtaisesti mahdollisuus myöntää tästä poikkeus ja päättää, että se voidaan korvata klo 23:sta klo 7:ään ulottuvalla ajanjaksolla (artikla 3).

Kunkin maan lainsäädännössä voidaan valtuuttaa asianomainen viranomainen myöntämään henkilökohtaisia väliaikaisia lupia, joilla 16 vuotta täyttäneiden nuorten henkilöiden yötyö sallitaan, jos heidän koulutuksensa sitä edellyttää. Ehtona on kuitenkin se, että heidän vuorokautinen lepoaikansa on vähintään 11 tuntia (artikla 4).

Kansallisella lainsäädännöllä voidaan antaa viranomaiselle valtuudet myöntää henkilökohtaisia lupia alle 18-vuotiaille lapsille tai nuorille henkilöille, joiden nojalla he voivat toimia esiintyvinä taiteilijoina julkisissa näytöksissä yöllä tai osallistua näyttelijöinä elokuvaukseen yöllä. Edellytyksenä on kuitenkin se, ettei työaika jatku yli keskiyön ja että lapsen tai nuoren henkilön terveyttä ja moraalista suojellaan sekä ettei yötyö haittaa hänen koulutustaan. Lisäksi edellytetään, että kukin maa määrittelee sen alimman ikärajan, josta alkaen henkilökohtaisia lupia voidaan myöntää (artikla 5).

Yleissopimus edellyttää sen soveltamista koskevan tarkastus- ja valvontajärjestelmän kehittämistä. Työnantajien on pidettävä luetteloa palveluksessaan olevista alle 18-vuotiaista nuorista. Lisäksi sopimus edellyttää, että työnantaja ja muita vastuunalaisia henkilöitä voidaan rangaista säännöksiä rikkomisesta (artikla 6).

Suhde Suomen lainsäädäntöön

Suomessa lakia nuorista työntekijöistä (998/1993) sovelletaan työhön, jota alle 18-vuotias henkilö tekee työ- tai virkasuhteessa. Lain 2 §:n mukaan työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja on suorittanut oppivelvollisuutensa. Lisäksi 14 vuotta täyttänyt tai saman kalenterivuoden aikana sanotun iän täyttävä henkilö saadaan ottaa sellaiseen kevyeen työhön, joka ei vahingoita hänen terveyttään tai kehitystään eikä aiheuta haittaa hänen koulunkäynnilleen.

Nuorista työntekijöistä annetun lain työajan sijoittelua koskevan 7 §:n yleissäännön mukaan 15 vuotta täyttäneiden työaika on sijoitettava klo 6 ja klo 22 väliseen aikaan. Alle 15-vuotiaiden työaika on pääsääntöisesti sijoitettava klo 8 ja klo 20 väliseen aikaan. Työn järjestämisestä johtuvista painavista syistä työaika voidaan sijoittaa klo 6:n ja 20:n väliseen aikaan.

Säännökset ovat ristiriidassa yleissopimuksen 2 artiklan kanssa, jonka mukaan alle 14-vuotias tai yli 14-vuotias oppivelvollinen lapsi ei saa tehdä työtä yöllä aikana, joka on pituudeltaan vähintään 14 perättäistä tuntia ja kattaa ajanjakson klo 20:stä klo 8:aan tai vaihtoehtoisesti 12 tunnin aikana, joka ei saa alkaa myöhemmin kuin klo 20.30 eikä päättyä aikaisemmin kuin klo 6.

Nuorista työntekijöistä annetun lain 7 §:n 2 momentti sallii myös 15 vuotta täyttäneen henkilön olevan kaksivuorotyössä ilman erikseen myönnettävää poikkeuslupaa klo 24:ään asti, jos kyseinen työ kuuluu osana hänen ammattikoulutukseensa ja on julkisen viranomaisen valvomaa.

Yleissopimuksen 4 artikla edellyttää kuitenkin, että 16-vuotiaiden ammattikoulutukseen kuuluvaa yötyötä voidaan tehdä vain viranomaisten myöntämien henkilökohtaisten väliaikaisten lupien perusteella.

Nuorista työntekijöistä annetun lain 13 §:n mukainen luettelo nuorista työntekijöistä ei ole niin kattava kuin yleissopimuksen 6 artiklassa edellytetään.

Nuorista työntekijöistä annetun lain poikkeuslupia koskeva 15 § ei vastaa yleissopimuksen 4 artiklan vaatimuksia. Lain mukaan poikkeuslupa voidaan myöntää myös alle 14-vuotiaalle työskentelyyn esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavissa tilaisuuksissa edellyttäen, että toiminta ei vaaranna lapsen turvallisuutta taikka aiheuta haittaa hänen terveydelleen, kehitykselleen tai koulunkäynnilleen. Lisäksi poikkeuslupa voidaan myöntää yli 14-vuotiaan työskentelyyn lain 2 luvun työaikasäännöksistä poikkeavasti, jos hänen ammatillinen kehityksensä tai muu tärkeä syy sitä edellyttää.

Yleissopimuksen 4 artiklan mukaan viranomaiselle voidaan myöntää valtuudet myöntää henkilökohtaisia väliaikaisia poikkeuslupia, joilla sallitaan 16 vuotta täyttäneiden koulutuksen edellyttämä yötyö. Vuorokautisen lepoajan tulee tällöin olla vähintään 11 tuntia.

Lisäksi nuorista työntekijöistä annettu laki ei sisällä säännöstä, jossa määriteltäisiin se alin ikäraja, josta lähtien henkilökohtaisia poikkeuslupia voidaan myöntää siihen, että henkilö toimii esiintyvänä taiteilijana julkisissa näytöksissä tai osallistuu näyttelijänä elokuvan tekemiseen yöllä.

Yleissopimuksen 5 artiklassa kuitenkin edellytetään, että tällainen ikäraja määrätään kansallisessa lainsäädännössä.

Johtopäätös

Nuorista työntekijöistä annettua lakia muutettiin lailla (408/1996) tiettyjen säännösten osalta siten, että laki täyttää nuorten työntekijöiden suojelusta työssä annetun direktiivin 94/33/EY vaatimukset. Direktiivi säätelee suojelun minimitasoa ja kieltää jäsenvaltioita heikentämästä direktiivin täytäntöönpanon perusteella nuorten työntekijöiden suojelun yleistä tasoa.

Edellä esitetyn perusteella on kuitenkin selvää, että yleissopimuksen ratifioiminen edellyttäisi lainsäädännön muuttamista siltä osin kun on kysymys

- alle 15-vuotiaiden ja yli 15-vuotiaiden työajan sijoittamisen osalta*
- 15 vuotta täyttäneiden kaksivuorotyön osalta*
- työnantajan nuorista työntekijöistä pitämän luettelon tietojen osalta*
- esiintyvänä taiteilijana tai elokuvan tekemiseen kysymykseen tulevan alimman ikärajan osalta*

Ottaen huomioon, että yleissopimuksen uudistamista harkitaan ja että sen ratifioiminen ei ole mahdollista ilman lainsäädännön muuttamista ILO-neuvottelukunnan sopimusjaosto totesi, ettei ole edellytyksiä yleissopimuksen ratifioimiselle tässä vaiheessa.

3.2 Yleissopimus nro 95 Palkansuojelu (1949)

Vuodelta 1949 olevan palkan maksua, sen ulosmittausta ja sen maksutapaa koskevan yleissopimuksen on tähän mennessä ratifioinut 95 maata. EU-maista sen ovat hyväksyneet Englanti (sittemmin sanonut sen irti), Portugal, Itävalta, Belgia, Kreikka Italia, Ranska, Espanja ja Hollanti. Pohjoismaista sen on hyväksynyt vain Norja. ILO:n hallintoneuvoston vuoden 2001 tarkastelussa yleissopimusta nro 95 pidetään ajan vaatimuksia vastaavana yleissopimuksena, jonka ratifiointiastetta halutaan nostaa.

Yleissopimuksen sisältö

Yleissopimuksessa määritellään käsite "palkka" korvaukseksi tai työansioksi, joka voidaan arvioida rahassa ja joka on määrätty keskinäisessä sopimuksessa tai kansallisessa laissa ja jonka työnantaja on velvollinen suorittamaan työntekijälleen kirjallisen tai suullisen työsopimuksen mukaisesti joko tehdystä tai tehtävästä työstä tai palveluksesta (artikla 1). Palkka on maksettava käyttäen laillisia maksuvälineitä (artikla 3). Osittain palkka voidaan maksaa myös luontoisetuina. Tällöin on kuitenkin varmistauduttava siitä, että luontoiseduille laskettu arvo on oikea ja kohtuullinen ja vastaa työntekijän tarvetta. Palkan maksaminen alkoholilla tai vastaavilla muilla aineilla on kielletty (artikla 4). Palkka tulee maksaa suoraan työntekijälle (artikla 5) eikä työnantaja saa rajoittaa työntekijän oikeutta käyttää palkkaansa (artikla 6). Mikäli työpaikan yhteyteen on perustettu työpaikkamyymälä, ei työnantaja voi vaatia työntekijää ostamaan sen tuotteita (artikla 7). Palkanpidätykset ovat luvallisia vain laissa tai työehtosopimuksissa säädetyssä laajuudessa ja niissä määrätyin ehdoin (artikla 8). Kansallisen lainsäädännön tulee sisältää säännös, joka koskee palkan ulosmittausta ja sen rajoittamista (artikla 10). Työnantajan joutuessa konkurssiin tulee

palkkasaatavalle myöntää etuoikeus (artikla 11). Palkan maksun tulee tapahtua säännöllisesti (artikla 12). Maksun tulee tapahtua ainoastaan työpäivinä ja työpaikalla tai sen läheisyydessä. Palkan maksu anniskeluravintoloissa tai sen kaltaisissa paikoissa on kielletty. Väärinkäytösten välttämiseksi se ei myöskään saa tapahtua vähittäismyyntiä harjoittavissa liikkeissä tai huvittelupaikoissa, ellei kysymys ole yrityksessä työskentelevästä henkilöstä (artikla 13).

Yleissopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön

Suomen lainsäädäntö vastaa pääsääntöisesti yleissopimuksen määräyksiä. Aikaisemmin ratifiointiesteen muodosti sen 11 artikla, jossa edellytettiin, että työntekijöillä on etuoikeutettujen velkojien asema tiettyjen palkkojen osalta työnantajayrityksen joutuessa konkurssiin tai selvitystilaan. Sittenmin Suomen ratifioitua vuonna 1994 yleissopimuksen nro 173 (työntekijöiden saatavien turvaaminen työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa) III osan, mainittu ongelma poistui.

Yleissopimuksen nro 173 3 artiklan 7 kohdan mukaan jäsenvaltio, joka on hyväksynyt III osan velvoitteet, voi Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle antamallaan ilmoituksella lakkauttaa vuoden 1949 palkansuojelua koskevan yleissopimuksen nro 95 11 artiklan mukaiset velvoitteensa niiden saatavien osalta, jotka on turvattu III osan mukaisesti. Tämän III osan 9 artiklassa edellytetään, että työsuhteesta johtuvat työntekijöiden saatavat työnantajalta on turvattava palkkaturvajärjestelmällä, kun työnantaja ei voi niitä suorittaa maksukyvyttömyytensä vuoksi.

Suomessa yleissopimus nro 173 ja Euroopan yhteisöjen neuvoston antama palkkaturvadirektiivi 80/987//ETY, joka suojaa työntekijää työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa, on pantu täytäntöön palkkaturvalailla (866/1998) ja merimiesten palkkaturvalailla (1108/2000), jotka sisältävät säännökset palkkaturvan saamisen edellytyksistä ja hakemisesta. Edellä sanottua direktiiviä koskevat muutosehdotukset on hyväksytty direktiivillä 2002/74/EY (23.9.2002, EYVL 1 270, 8.10.2002, s.10).

Työsopimuslain luontoisetuja koskevat säännökset eroavat yleissopimuksen 4 artiklan määräyksistä. Voimassa olevan työsopimuslain 2 luvun 16 §:ssä ei rajoiteta palkan tai sen osan maksamista tavaran tai muuna luontoisetuna. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia rahapalkan ja luontoisetujen ohella tai sijasta muustakin vastikkeesta, jolla on taloudellista arvoa. Lainsäädännössämme ei ole säännöstä, joka kieltäisi palkan maksamisen alkoholilla. Tällaista menettelyä voitaisiin kuitenkin pitää työsopimuslain (55/2001) kohtuuttomia ehtoja koskevan 10 luvun 2 §:n tai oikeustoimilain (956/1982) 36 §:n vastaisena ja sitä voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta. Työsopimus voidaan myös määrätä oikeustoimilain 36 §:n 2 momentin raukeamaan, mikäli sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattoman yksittäisen sopimusehdon kohtuullistamisen jälkeen ei olisi kohtuullista.

Yleissopimuksen artikla 7 sisältää määräykset työntekijän suojaamisesta siinä tapauksessa, että työntekijä pakotetaan käyttämään työnantajan työpaikkamyymälöitä tai muita hänen järjestämiään palveluita. Mainitunlaista menettelyä voidaan pitää oikeustoimilain (956/1982) vastaisena, jolloin sovellettavaksi tulevat työsopimuslain (55/2001) 10 luvun säännökset työsopimuksen pätemättömyydestä ja kohtuuttomista sopimusehdoista. Edelleen pakko, petollinen viettely, kiskominen ja erhekirjoitus voivat johtaa pätemättömyyteen oikeustoimilain 3 luvun säännösten mukaisesti. Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle työsopimuslain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja on mitätön, ellei sanotusta laista muuta johdu (työsopimuslain 13 luvun 6 §).

Lainsäädäntöömme ei liioin sisälly yleissopimuksen 13 artiklaa vastaavia määräyksiä palkanmaksun paikasta eikä kieltoa siitä, ettei sitä saisi maksaa anniskeluravintolassa. Pääsääntönä palkanmaksupaikan suhteen on se, että käteispalkka palkka maksetaan työntekijälle työpaikalla tai hänen osoittamaansa rahalaitokseen, jos niin on sovittu.

Suomen oloissa ei ole pidetty tarpeellisena erikseen kieltää työnantajaa maksamasta palkkaa huvittelupaikoissa tai anniskeluravintoloissa. Työsopimuslain 2 luvun 16 §:n mukaan palkka on maksettava työntekijälle käteisenä. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat nimenomaisesti sopia siitä, että palkka maksetaan työntekijän osoittamaan rahalaitokseen. Säännöksen mukaan työnantaja vastaa jälkimmäisestä palkanmaksutavasta aiheutuneesta kustannuksesta. Käytännössä palkka pääsääntöisesti maksetaan rahalaitokseen työntekijän pankkitilille. Myös työehtosopimukseen sisältyy suosituksia ja määräyksiä, joiden mukaan palkka on maksettava työntekijän tilille pankkiin. Palkanmaksun ja työsuhteen muiden ehtojen osalta noudatetaan hyvän tavan mukaisia käytäntöjä (vrt. työsopimuslain 10 luvun 2 § kohtuuttomista ehdoista)

Johtopäätös

Edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, ettei yleissopimuksen ratifiointille ole lainsäädännöllisiä esteitä. Tästä johtuen ILO-neuvottelukunnan sopimusjaosto päätti esittää neuvottelukunnalle yleissopimuksen ratifioimista katsoen, että työsopimuslain ja oikeustoimilain säännökset kohtuuttomista ehdoista vastaavat yleissopimuksen palkan laatua ja maksupaikkaa koskevien määräysten sisältöä.

- Jaoston työnantajajäsen varasi kuitenkin oikeuden muodostaa työnantajien lopullinen kanta asiaan vasta ILO-neuvottelukunnan kokouksessa.

3.3 Yleissopimus nro 143

Siirtolaisuuteen kohdistuvat väärinkäytökset sekä ulkomaalaisten työntekijöiden yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhtäläisen kohtelun edistäminen (1975)

Vuodelta 1975 oleva yleissopimus kuuluu ILO:n hallintoneuvoston vuoden 2001 listalla niiden yleissopimusten joukkoon, joiden ratifiointiastetta halutaan nostaa. Yleissopimuksen on tähän mennessä ratifioinut 18 maata, joista viimeisin on Jugoslavia. EU-maista sen ovat ratifioineet Italia, Portugal ja Ruotsi ja Pohjoismaista Ruotsin lisäksi Norja.

ILO:n hallintoneuvosto harkitsee yleissopimuksen nro 143 uudistamisen asettamista vuoden 2004 työkonferenssin asialistalle.

Yleissopimuksen sisältö

Tavanomaisten loppumääräysten lisäksi yleissopimus sisältää osat I (siirtolaisuuteen liittyvät väärinkäytökset) ja II (yhtäläiset mahdollisuudet ja yhtäläinen kohtelu). Osat voidaan ratifioida erikseen. Sopimuksen estämättä sen ratifioiva jäsen valtio voi solmia kahdenkeskisiä tai monenkeskisiä sopimuksia, joilla pyritään ratkaisemaan tämän sopimuksen soveltamisesta johtuvia ongelmia.

I Siirtolaisuuteen liittyvät väärinkäytökset

Yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee sitoutua kunnioittamaan kaikkien ulkomaalaisten työntekijöiden ihmisoikeuksia (artikla 1). Kunkin jäsenvaltion on järjestelmällisesti pyrittävä selvittämään, onko sen alueella laittomasti palvelukseen otettuja ulkomaalaisia sekä joutuvatko sen alueella asuvat tai työskentelevät ulkomaalaiset olosuhteisiin, jotka ovat ristiriidassa kansainvälisten velvoitteiden tai kansallisen lainsäädännön kanssa (artikla 2).

Jäsenvaltioiden tulee ryhtyä tarvittaviin toimiin laittoman maahantulon ja työnteon estämiseksi (artikla 3). Yhteyksiä ja tiedonvaihtoa on kehitettävä sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla (artikla 4) ja pyrittävä siihen, että laitonta työvoimaa välittävät henkilöt asetetaan vastuuseen riippumatta siitä, missä he toimintaansa harjoittavat (artikla 5).

Kansalliseen lainsäädäntöön perustuvien toimien on selvitettävä ulkomaalaisten työntekijöiden laitton palvelukseenotto sekä säädettävä ja sovellettava hallinnollisia, siviili- ja rikosoikeudellisia rangaistuksia ulkomaalaisten laittomasta palvelukseenotosta, laittomasta siirtolaisuudesta tai tällaisen toiminnan tukemisesta (artikla 6). Lainsäädännöstä on keskusteltava työmarkkinajärjestöjen kanssa, joilla myös on oikeus tehdä asiassa aloitteita (artikla 7).

Laittona tai määräysten vastaisena ei voida pitää aikaisemmin maassa laillisesti asuneen ja työskennelleen ulkomaalaisen oleskelua sillä perusteella, että hän on menettänyt työpaikkansa eikä hänen oleskelulupaansa - tai tapauksesta riippuen työlupaansa - saa peruuttaa pelkästään työpaikan menettämisen vuoksi. Ulkomaalaista työntekijää on kohdeltava samanarvoisesti oman maan kansalaisten kanssa työsuhdeturvan, työllistämisen ja uudelleenkoulutuksen suhteen (artikla 8).

Ulkomaalaisen työntekijän maahanmuuton ja työhönottamisen suhteen on noudatettava asianmukaista lainsäädäntöä. Jos sitä ei ole noudatettu eikä hänen asemansa tästä johtuen ole laillinen, häntä on kohdeltava samanarvoisesti kuin maan muita kansalaisia palkan, sosiaaliturvan ja muiden työsuhteesta johtuvien etuuksien suhteen. Tämän ei kuitenkaan tule olla ristiriidassa niiden toimenpiteiden kanssa, joilla säädellään työllisyystilanteesta johtuvaa maahanmuuttoa. Jos työntekijä tai hänen perheensä karkotetaan maasta, he eivät ole vastuussa karkotuksesta aiheutuneista kustannuksista (artikla 9).

II Yhtäläiset mahdollisuudet ja yhtäläinen kohtelu

Yleissopimuksen ratifioivan valtion tulee harjoittaa politiikkaa, jolla kansallisesti edistetään yhtäläisiä mahdollisuuksia ja kohtelua työpaikan, ammatin, sosiaaliturvan, ammatti- ja kulttuurioikeuksien sekä yksilöllisen ja kollektiivisen vapauden suhteen sekä taataan nämä sen alueella laillisesti oleskeleville ulkomaalaisille työntekijöille ja heidän perheilleen (artikla 10).

Yleissopimuksessa ulkomaalainen työntekijä määritellään henkilöksi, joka muuttaa tai on muuttanut maasta toiseen jonkun muun kuin omaan palvelukseensa. Määritelmä kattaa jokaisen henkilön, joka on saanut asianmukaisen luvan muuttaa ulkomaalaisena työntekijänä. Se ei kuitenkaan sovellu ns. rajatyöntekijöihin (so. niihin, jotka käyvät työssä toisen valtion alueella) eikä taiteilijoihin tai vapaiden ammattien harjoittajiin, jotka oleskelevat maassa vain lyhyitä aikoja, merimiehiin, opiskelijoihin maahan tulleisiin eikä sopimusvaltion alueella toimivien järjestöjen tai yritysten työntekijöihin, joilla on väliaikainen lupa tiettyjen erityistehtävien suorittamiseen, jonka jälkeen heidän on poistuttava maasta (artikla 11).

Kunkin ratifioivan jäsenvaltion on pyrittävä toteuttamaan samanlaisten mahdollisuuksien ja kohtelun politiikkaa lainsäädännöllä, opetusohjelmilla ja tiedottamalla ulkomaalaisille työntekijöille heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Ristiriitaiset säännökset ja hallinnolliset määräykset on kumottava ja luotava sosiaalipolitiikka, joka antaa ulkomaalaisille työntekijöille ja heidän perheilleen mahdollisuuden samoihin etuuksiin kuin kyseisen maan kansalaisille sekä yhdenvertaisuusperiaatetta loukkaamatta ottaa huomioon heidän erityistarpeensa. Poliitiikan tulee tukea ulkomaalaisten työntekijöiden ja heidän perheittensä sopeutumista suomalaiseen yhteiskuntaan sekä mahdollisuutta kansallisen ja etnisen identiteetin säilyttämiseen myös niin, että heidän lapsillaan on mahdollisuus opiskella äidinkieltään. Samanlaista työtä tekeville työntekijöille tulee taata yhtäläiset työolot (artikla 12).

Jäsenvaltioiden tulee ryhtyä kaikkiin välttämättömiin toimenpiteisiin ja olla yhteistyössä muiden jäsenvaltioiden kanssa asioissa helpottaakseen sen alueella asuvien ulkomaalaisten työntekijöiden perheiden yhdistämistä. Perheeseen luetaan kuuluvaksi aviopuoliso sekä huollettavat lapset ja vanhemmat (artikla 13).

Työpaikan vapaan valinnan ehdoksi voidaan asettaa se, että ulkomaalainen työntekijä on laillisesti asunut ja työskennellyt jäsenvaltion alueella tietyn ajan. Tämän ajan pituus ei kuitenkaan saa ylittää kahta vuotta. Jos ehtona on kahta vuotta lyhempi aika, ehdoksi voidaan asettaa myös se, että työntekijän ensimmäisen työsopimuksen aika on kulunut umpeen. Jäsenvaltio voi lisäksi välttämättömien etujensa suojelemiseksi rajoittaa pääsyä tiettyihin tehtäviin (artikla 14).

Yleissopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön

1. Siirtolaisuuteen kohdistuvat väärinkäytökset

Yleissopimuksen ratifiointiedellytyksiä tarkasteltaessa on huomiota kiinnitettävä työlupaa koskevien säädösten ohella uuteen julkisesta työvoimapaalvelusta annettavaan lakiin (HE 225/2002 vp) ja uuteen työttömyysturvalakiin (HE 115/2002 vp), joiden on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2003 alusta.

Yleissopimuksen artikla 8 1-kohta edellyttää, että työpaikan menettäminen sinänsä ei saa merkitä oleskeluluvan tai työluvan peruuttamista. Jos kuitenkin henkilö on oleskellut Suomessa vasta vähän aikaa ja oleskelun tarkoitus on työntekoon sidottu, saattaa työpaikan menettäminen merkitä oleskeluluvan peruuntumista. Peruuttamispäätöstä tehtäessä huomioon otetaan aina kokonaistilanne.

Yleissopimuksen 8 artiklan 2-kohdan mukaan ulkomaalaista työntekijää tulee kohdella samanarvoisesti kuin oman maan kansalaisia erityisesti työsuhteen turvaamisen, vaihtoehtoisen työn, yhteiskunnan toimesta tapahtuvan työttömille järjestetyn erityistyön ja uudelleen koulutuksen suhteen.

Työvoimapaalvelulain 2 §:n mukaan lakia sovelletaan Suomen kansalaisuutta vailla olevaan henkilöön Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten määräysten mukaisesti ja ottaen huomioon, mitä tällaisen henkilön työnteosta erikseen säädetään. Työvoimapaalveluasetuksen 2 §:n 2 ja 3 momentin mukaan ulkomaalaiset rinnastetaan työvoimapaalvelujen antamisessa Suomen kansalaisiin, mikäli heillä on myönnetty oleskeluluvan tai oleskelu- ja työluvan perusteella oikeus ottaa vastaan työtä rajoituksetta. Määrätyn alan työtä vastaanottamaan oikeutetut rinnastetaan työvoimapaalvelujen antamisessa Suomen kansalaisiin edellyttäen, että heille myönnetty oleskelu- ja työlupa on tarkoitettu jatkuvaan maassaoloon. Henkilöä, jolle on myönnetty lupa määräaikaan oleskeluun ja työntekoon ja jolle ulkomaalaisasetuksen 15 §:n mukaan ei hänen oleskelunsa

perusteen takia myönnetä pysyvää oleskelulupaa, ei työvoimapalvelujen antamisessa rinnasteta Suomen kansalaisiin.

Työmarkkinatukilain 14 §:n mukaan Suomen kansalaisuutta vailla olevalla henkilöllä on oikeus työmarkkinatukeen edellyttäen, että hänellä on Suomea sitovan kansainvälisen sopimuksen tai oleskelu- tai työluvan perusteella rajoittamaton oikeus tehdä täällä työtä. Ulkomaalaislain (378/1991) 27 §:n ja ulkomaalaisasetuksen (142/1994) 17 §:n nojalla työ lupa on pääsääntöisesti ammattialakohtainen. Rajoittamaton työnteko-oikeus sisältyy lähinnä pysyvään oleskelulupaan ja eräisiin työministeriön ohjeessa lueteltuihin, vakiintuneen hallintokäytännön mukaisesti käsiteltyihin ryhmiin, kuten pysyväisluonteisesti maassa oleskelevien perheenjäseniin.

Johtopäätös

ILO-neuvottelukunnan sopimusjaosto totesi, että Suomen maahanmuutto- ja ulkomaalaispolitiikka eivät sinänsä ole ristiriidassa yleissopimuksen tavoitteiden kanssa. Sopimusjaosto kuitenkin katsoi edellä esitetyn perusteella, että yleissopimuksen ratifioiminen edellyttäisi lainsäädännön muutoksia

- oleskelu- tai työluvan peruuttamista koskevien säännösten osalta oleskelun tarkoituksesta riippuen,*
- uuden julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain osalta sikäli, kuin on kysymys ko. lain soveltamisesta Suomen kansalaisuutta vailla olevaan henkilöön ja*
- uuden työttömyysturvalain osalta sikäli, kuin kysymys Suomen kansallisuutta vailla olevan henkilön oikeudesta työmarkkinatukeen.*

Huomioon tulee ottaa myös mm. komission antama direktiiviehdotus, joka koskee kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksiä palkkatyötä tai itsenäistä ammatinharjoittamista varten (11803/01 MIGR 73). Toteutuessaan nyt ehdotetussa muodossaan direktiivi edellyttäisi lukuisia muutoksia Suomen lainsäädäntöön, erityisesti ulkomaalaislain oleskelu- ja työluvan myöntämisehtoihin. Se edellyttäisi kansallisen työlupaharkinnan korvaamista työvoiman haulla useasta jäsenmaasta neljän viikon ajan ennen kolmannesta valtiosta tulevan työntekijän työluvan hakemista tai myöntämistä. Suomen lainsäädäntö ei nyky muodossaan sisällä tällaista menettelyä. Ehdotus näyttäisi myös poistavan kansallisen työvoimapolitiittisen harkinnan neljän viikon ilmoitusajan jälkeen. Lisäksi vireillä on myös muita kolmansien maiden kansalaisten oikeuksia koskevia komission ehdotuksia, joita on tarkasteltava tarkemmin.

Sisäasiainministeriössä valmistellaan myös ulkomaalaislain kokonaisuudistusta, jonka on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2003 aikana ja johon liittyy työ lupaa koskevien säännösten uudistaminen. Lisäksi yleissopimus tulee olemaan aiheena vuoden 2004 työkonferenssissa. Edellä mainituin perustein ILO-neuvottelukunnan sopimusjaosto katsoi, että yleissopimuksen I osan ratifiointia tulee tarkastella uudestaan sen jälkeen, kun lainsäädännön uudistukset ovat toteutuneet.

II. Yhtäläiset mahdollisuudet ja yhtäläinen kohtelu

II osa sisältää määräyksiä sosiaaliturvasta. Sen 10 artiklan mukaan jäsenvaltioiden tulee edistää yhtäläistä kohtelua mm. sosiaaliturvan suhteen ja taata sosiaaliturva alueellaan laillisesti oleskelevalle ulkomaalaiselle työntekijälle ja hänen perheenjäsenelleen. Artikla 12 edellyttää

jäsenvaltioiden luovan sellaisen politiikan, joka antaa ulkomaalaiselle työntekijälle ja hänen perheelleen mahdollisuuden samoihin etuuksiin kuin maan kansalaisilla on.

Suomen sosiaaliturvalainsäädäntö ei täytä yleissopimuksen vaatimuksia sosiaaliturvan takaamisesta kaikille maassa laillisesti oleskeleville ulkomaalaisille siltä osin kuin se edellyttää vakinaista asumista Suomessa. Asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain (1573/1993) 3 §:n mukaan Suomessa tilapäisesti oleskelevat henkilöt eivät kuulu asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin. Suomessa tilapäisesti oleskelevilla henkilöillä ei myöskään ole kotikuntaa, eikä niin ollen oikeutta kunnan toimesta järjestettyihin sosiaali- ja terveyspalveluihin samoin ehdoin kuin Suomessa vakinaisesti asuvilla.

Kansallinen lainsäädäntömme sisältää eräitä muitakin säännöksiä, joiden mukaan ulkomaan kansalaisten oikeus sosiaaliturvaan eroaa Suomen kansalaisen oikeudesta vastaavaan etuuteen. Työntekijäin eläkelain (395/1961) 9 a §:n mukaa työeläkkeen maksaminen ulkomaille henkilölle, joka ei ole Suomen kansalainen, edellyttää Eläketurvakeskuksen suostumusta. Rajoitus ei kuitenkaan koske henkilöitä, joiden työeläke maksetaan ulkomaille Suomen ja vieraan valtion välisen sosiaaliturvasopimuksen tai EY-lainsäädännön perusteella.

Kansaeläkelain (347/1956) mukaan suomen kansalaisella on oikeus kansaneläkkeeseen, jos hän on asunut Suomessa vähintään kolmen vuoden ajan 16 vuotta täytettyään. Ulkomaan kansalaisella vastaava odotusaika on viisi vuotta välittömästi ennen eläkkeen alkamista.

Yleissopimuksen 14 artiklan a-kohdan mukaan työpaikan vapaan valinnan ehdoksi voidaan asettaa enintään 2 vuoden pituinen laillinen asumis- ja työskentelyaika. Suomessa työntekomahdollisuutta on mahdollista lain mukaan rajoittaa myös kahden vuoden oleskelun jälkeen.

Lisäksi on todettava, että II osan 11 artiklan määräys, joka rajoittaa II osan soveltamisalan ulkopuolelle tietyt henkilöryhmät, on paljon suppeampi kuin ulkomaalaisasetuksen 15 §.

Johtopäätös

Edellä esitetyn perusteella myös yleissopimuksen II osan ratifioiminen edellyttää lainsäädännön muutoksia

- *asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain osalta,*
- *työntekijäin eläkelain osalta,*
- *kansaneläkelain osalta ja*
- *ulkomaalaisten työntekoa koskevan lainsäädännön osalta.*

Lisäksi on otettava huomioon edellä mainittu komission antama ehdotus työ- ja elinkeinolupadirektiiviksi, jonka käsittely työryhmätasolla EU:ssa alkoi syksyllä 2002. Neuvostokäsittelyssä erityisesti huomiota tullaan kiinnittämään ehdotuksen ja Suomen kansallisen lainsäädännön yhteensovittamiongelmien esimerkiksi asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön, vapaaehtoisen sairausvakuutusjärjestelmän ja vakuutusmaksujen palautuksen osalta.

Edellä mainituista syistä johtuen ILO-neuvottelukunnan sopimusjaosto katsoi, että yleissopimuksen ratifioinnin edellytyksiä tulee tarkastella uudestaan sen jälkeen kun direktiivi on hyväksytty ja siitä aiheutuvat mahdolliset lainsäädännön muutokset on

toteutettu. Myös muita EU:ssa vireillä olevia asiaan liittyviä hankkeita on tarkasteltava tässä yhteydessä.

3.4 Yleissopimus no 153, Työ- ja lepoajat maantiekuljetuksissa (1979)

ILO:n hallintoneuvoston vuoden 2001 listalla vuodelta 1979 oleva yleissopimus kuuluu uudistettavien yleissopimusten joukkoon. Sitä edeltää aikaisempi, samaa asiaa käsittelevä yleissopimus nro 67, joka on vuodelta 1939. Suomi ei ole ratifioinut kyseistä yleissopimusta. Yleissopimuksen nro 153 ratifioineen seitsemän maan joukossa on EU-maista Espanja. Lisäksi sen on ratifioinut Sveitsi.

Maantiekuljetusten työ- ja lepoaikoja koskee myös vuodelta 1970 oleva eurooppalainen sopimus kansainvälisessä maantieliikenteessä toimivien ajoneuvojen miehistöjen työstä (AETR), joka tuli Suomessa voimaan vuonna 1999. Sopimusta sovelletaan sopimusosapuolten alueella harjoitettuun kansainväliseen maantieliikenteeseen. Se sisältää muun muassa määräyksiä vuorokautisesta lepoajasta, päivittäisestä, viikoittaisesta ja pisimmästä yhtämittäisestä ajoajasta sekä viikkolevosta. Nyt käsiteltävänä olevasta ILO:n yleissopimuksesta nro 153 AETR-sopimus poikkeaa muun muassa siinä, että siinä säädetään työajasta, josta vain osa on ajoaikaa.

Yleissopimuksen sisältö

Yleissopimus sisältää määräyksiä, jotka rajoittavat ammattimaisessa tavaroiden ja matkustajien maantiekuljetuksissa työskentelevien ajajien vuorokautista ja viikoittaista työaikaa sekä pisintä yhtämittaista ajo-aikaa. Työsuhteessa olevien kuljettajien ohella yleissopimus koskee myös omistaja-kuljettajia (artikla 1).

Yleissopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle voidaan jättää henkilöt, jotka kuljettavat ajoneuvoja, joita käytetään tietyn tyyppisiin kuljetuksiin kaupunkialueella, maa- ja metsätalouden tarpeisiin tarkoitettuja traktoreita tai muita paikallisiin maa- ja metsätaloustöihin tarkoitettuja ajoneuvoja sekä henkilöt, jotka kuljettavat pelastus-, palo- ja sairaankuljetus, maanpuolustus- ja poliisitoiminnassa käytettäviä ajoneuvoja, takseja sekä ajoneuvoja, joiden kuljettamisen ei eri syistä voida katsoa edellyttävän erityisiä työ- ja lepoaikoja koskevia määräyksiä (artikla 2).

Mikäli yleissopimuksen soveltamisalaa rajoitetaan 1 artiklassa tarkoitetulla tavalla, tulee kunkin maan asianomaisen viranomaisen vahvistaa määräykset riittävistä työ- ja lepoajoista soveltamisajan ulkopuolelle jätettävien kuljettajien osalta (artikla 3).

Työajalla tarkoitetaan aikaa, jonka palkkaa ansaitsevat henkilöt kuljettavat ajoneuvoa tai suorittavat muuta työtä ajoneuvon ollessa ajossa sekä suorittavat ajoneuvon, sen matkustajiin tai kuormiin liittyvää aputyötä. Työehtosopimuksilla tai muulla kansallisen käytännön mukaisella tavalla voidaan määrätä missä määrin aikaa, jonka kuljettajat ovat pelkästään varalla joko ajoneuvossa tai työpaikalla ja jolloin he eivät ole vapaita käyttämään aikaansa, voidaan pitää työaikana (artikla 4).

Pääsääntöisesti korkeintaan 4 tuntia kestävä ajo ilman taukoa on sallittu (artikla 5). Ajotuntien enimmäismäärä vuorokaudessa on 9 tuntia ja viikossa 48 tuntia (artikla 6). Jokaisella palkkaa ansaitsevalla kuljettajalla on oikeus lepotaukoon 5 tunnin yhtäjaksoisen työskentelyn jälkeen (artikla 7). Vuorokausilevon tulee olla vähintään 10 perättäistä tuntia 24 tunnin ajojaksossa. Se voidaan laskea keskimääränä asianomaisen maan viranomaisen määräämien ajanjaksojen

perusteella. Vuorokausilevon vähimmäispituuden tulee kuitenkin olla 8 tuntia eikä sitä saa lyhentää tähän määrään enempää kuin 2 kertaa viikossa. Työ ja lepoaikoja koskevista määräyksistä voidaan tietyin edellytyksin poiketa (artikla 8). Viranomaiset voivat sallia tilapäiset poikkeukset jos ne perustuvat ennalta arvaamattomiin seikkoihin ja poikkeuksellisiin oloihin (artikla 9).

Lisäksi yleissopimukseen kuuluu työaikojen tarkkailua koskevia määräyksiä.

Yleissopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön

Suomessa ajoneuvonkuljettajiin sovelletaan neuvoston asetuksia, jotka ovat yhdenmukaisia koko Euroopan unionissa ja Euroopan talousalueella. Lisäksi sellaisiin työsuhteisiin kuljettajiin, joita edellä mainitut neuvoston asetukset eivät koske, sovelletaan Suomen työaikalain erityisiä autonkuljettajia koskevia säännöksiä.

Euroopan yhteisöjen neuvoston asetus (3820/85/ETY) tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta koskee autonkuljettajien ajo- ja lepoaikoja. Kyseisen asetuksen ja työaikalain (1996/605) säännökset eivät ole yhdenmukaiset yleissopimuksen edellyttämien maatiekuljetuksia koskevien työ- ja lepoaikoja koskevien määräysten kanssa.

Yleissopimus koskee samoin kuin edellä mainittu Euroopan yhteisöjen asetuskin sekä palkkaa ansaitsevia kuljettajia että omistajakuljettajia ja heidän perheenjäseniään. Tosin yleissopimuksen 4 artiklassa käsite ”työaika” määritellään vain palkkaa ansaitseville henkilöille. Suomen eduskunnassa keväällä 1999 päätetty virallinen kanta on kuitenkin se, ettei itsenäisille yrittäjille ei tule asettaa kokonaistyöaikaa rajoittavia määräyksiä.

Johtopäätös

Edellä olevan perusteella ILO-neuvottelukunnan sopimusjaosto totesi, että Suomen autonkuljettajien työaikalainsäädäntö poikkeaa siinä määrin nyt kysymyksessä olevan yleissopimuksen ajo- ja lepoaikoja koskevista määräyksistä, ettei yleissopimuksen ratifioiminen ole mahdollista ilman lainsäädännöllisiä muutoksia. Lisäksi on huomattava, että EU:n maantieliikenteen liikkuvien työntekijöiden työaikaa koskeva direktiivi tulee edellyttämään muutoksia Suomen työaikalainsäädäntöön siirtymäajan kuluttua. Tämä siirtymäaika päättyy vuonna 2009. Edellä kerrotuilla perusteilla sopimusjaosto ei esitä sopimuksen ratifiointia.

3.5 Yleissopimus nro 165 Merenkulkijoiden sosiaaliturva (muutettu 1987)

Vuodelta 1987 olevan yleissopimuksen ovat ratifioineet vain Unkari ja Espanja. Yleissopimuksella uudistettiin yleissopimus nro 56 (1936), joka koskee merimiesten sairaskassuutusta ja yleissopimus nro 70 (1946), joka koskee merenkulkijoiden sosiaalista turvallisuutta. Suomi ei ole ratifioinut kumpaakaan näistä sopimuksista. ILO:n hallintoneuvoston luokituksessa vuodelta 2001 yleissopimus on arvioitu ajanmukaiseksi.

Yleissopimusta koskevassa hallituksen esityksessä (HE 28/1989 vp) todettiin Suomen lainsäädännön vastaavan yleissopimuksen määräyksiä ja ehdotettiin sen ratifioimista. Vaalikauden loppuunkulumisen vuoksi asiaa ei kuitenkaan ehditty tuolloin käsitellä.

Yleissopimuksen sisältö

Yleissopimus koskee sosiaaliturvan piiriin kuuluvia etuuksia. Siihen sisältyy määräyksiä sairaanhoidosta, sairausetuuksista, työkyvyttömyydestä, vanhuuseläkkeistä, työtapaturmaetuksista, perhe-etuksista, äitiysetuuksista, työkyvyttömyysetuuksista ja jälkeen jääneiden etuuksista. Yleissopimus edellyttää sopimusvaltion sitoutuvan noudattamaan vähintään kolmen sosiaaliturvalajin vähimmäisvaatimuksia, jotka on määritelty ILO:n yleissopimuksessa nro 102 (sosiaaliturvan vähimmäistasoa koskeva yleissopimus) tai korkeampia vaatimuksia, jotka on määritelty ILO:n eräiden muiden yleissopimusten mukaisesti.

Yleissopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön

Yleissopimusta koskevassa hallituksen esityksessä HE 28/1989 vp todettiin, että Suomen lainsäädäntö täyttää yleissopimuksen edellytykset. Sittemmin on tullut voimaan laki asumiseen perustuvasta sosiaaliturvasta (157/1993), jonka mukaan määritellään, milloin henkilöä pidetään Suomessa asuvana ja oikeutettuna kansaneläkelain, perhe-eläkelain, sairausvakuutuslain, lapsen hoitotuesta annetun lain, vammaistukilain, kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta annetun lain, kuntoutusrahalain, lapsilisälain, äitiysavustuslain sekä työttömyysturvalain mukaisiin etuuksiin. Kyseisen lain 6 §:n ? momentin mukaan suomalaisessa aluksessa merimieslain mukaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön katsotaan asuvan Suomessa. Sen sijaan lainkohdan 2 momentin mukaan ulkomaanliikenteen kauppa-alusluetteloon merkityssä suomalaisessa aluksessa muun kuin merimieslain mukaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön ei katsota sosiaaliturvalainsäädäntöä sovellettaessa asuvan Suomessa, ellei hän vuoden kuluessa ennen palvelussuhteen alkamista aluksessa asunut Suomessa.

Suomen sosiaaliturvalainsäädännön säännökset suomalaisessa aluksessa palvelevien merimiesten sosiaaliturvasta ovat suurelta osin samanlaiset kuin muillakin henkilöillä, jotka kuuluvat Suomen sosiaaliturvan piiriin. Eläketurvaa koskevat säännökset sisältyvät työeläkejärjestelmään kuuluvaan merimieseläkelakiin (72/1956) ja työtapaturmaa ja ammattitauteja koskevat säännökset tapaturmavakuutuslakiin (608/1948).

Merimieslaissa (423/1978) on säännökset sairaanhoidon antamisesta suomalaisessa aluksessa työskentelevälle henkilölle. Lain mukaan työnantajan on huolehdittava asianmukaisen hoidon antamisesta aluksessa tai maissa. Hoitoon kuuluvat myös ylläpito, lääkarinhoito siihen liittyvine matkoineen ja lääkkeet. Kansanterveyslain (66/1972) mukaan asetuksella säädettävien kuntien on ylläpidettävä merimiehille näiden kotipaikasta riippumatta merimiesterveysneuvoltoa, johon kuuluu merimiehen terveydenhoito ja sairaanhoito sekä hammashuolto.

Yleissopimus nro 165 edellyttää sosiaaliturvaa koskevien etuuksien kattavuuden, myöntämisehtojen, tason ja keston suhteen vähintään ILO:n yleissopimuksessa nro 102 määriteltyä sosiaaliturvan tasoa. Vaikka Suomi ei ole ratifioinut sopimusta nro 102 sosiaaliturvajärjestelmämme täyttää mainitun sopimuksen edellyttämän tason. Tästä on osoituksena Suomen ratifioima Euroopan sosiaalinen peruskirja (SopS 43-44/1991) ja sen soveltaminen, joka ei ole antanut aihetta huomautuksiin sosiaalista peruskirjaa valvovan komitean taholta.

Johtopäätös

Edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, että lainsäädännössämme ei näyttäisi olevan estettä ratifioida merenkulkijoiden sosiaaliturvaa koskevaa yleissopimusta. Yleissopimuksen ratifiointiedellytyksiä on selvitetty myös 29.10.2002 pidetyssä

merimiesasiain neuvottelukunnan kokouksessa, joka ei kuitenkaan esittänyt yleissopimuksen ratifiointia. ILO-neuvottelukunnan sopimusjaosto yhtyi merimiesasian neuvottelukunnassa tehtyihin johtopäätöksiin.

3.6 Yleissopimus nro 166 Merenkulkijoiden kotimatka-oikeus (muutettu 1987)

Vuodelta 1987 olevan yleissopimuksen tavoitteena on merenkulkijoiden kotimatka-oikeuden varmistaminen palvelussuhteen päättyessä. Yleissopimuksella uudistettiin vuodelta 1926 oleva yleissopimus nro 23, joka koski merimiesten kotiinlähettämistä. Yleissopimuksen on ratifioinut kaikkiaan 8 maata, joiden joukossa EU-maista ovat Luxemburg ja Espanja. ILO:n hallintoneuvosto on vuoden 2001 luokituksessaan katsonut yleissopimuksen kuuluvan ajan tasalla olevien yleissopimusten ryhmään kuuluvaksi.

Suomi ei ole ratifioinut yleissopimusta nro 23. Se kuitenkin sitoo Suomea sitä kautta, että se on mainittu yleissopimuksen nro 147 (kauppa-aluksissa noudatettava vähimmäistaso) liitteessä. Viimeksi mainitun yleissopimuksen mukaan sen ratifioinut jäsenvaltio on sitoutunut siihen, että sen lainsäädännön määräykset ovat oleellisilta osiltaan samansisältöiset liitteessä mainittujen 15 yleissopimuksen määräyksien kanssa. Suomi ratifioi yleissopimuksen nro 147 vuonna 1978.

Yleissopimuksen pääasiallinen sisältö

Yleissopimus koskee kaikkia sekä julkisessa että yksityisessä omistuksessa olevia merellä liikennöiviä aluksia, jotka on rekisteröity jonkun sellaisen jäsenvaltion alueella, jossa yleissopimus on voimassa, ja joilla normaalisti harjoitetaan kaupparenkulkua sekä tällaisten laivojen omistajia ja merenkulkijoita (artikla 1).

Yleissopimuksessa on lueteltu tilanteet, joissa merimies on oikeutettu vapaaseen kotimatkaan. Tilanteet kattavat normaalit työsopimuksen päättymistilanteet sekä erilaiset poikkeukselliset tilanteet, jotka johtuvat sairastumisesta tai, loukkaantumisesta, haaksirikosta, työnantajan konkurssista, laivan myynnistä tai sotavyöhykkeelle menemisestä. Jäsenvaltio voi lainsäädännöllään määrätä ajan, jonka merenkulkijan tulee olla työssä ennen kuin hän on oikeutettu vapaaseen kotimatkaan. Tämä aika, joka voidaan määritellä myös työehtosopimuksissa, ei saa olla 12 kuukautta pitempi (artikla 2).

Yleissopimuksen mukaan valtion tulee määritellä ne paikat, joihin merenkulkija voidaan palauttaa. Näitten joukossa tulee olla paikka, jossa merenkulkija sopi palvelukseen astumisesta, työehtosopimuksessa määritelty paikka, merenkulkijan asuinmaa tai muu sellainen paikka, josta on molemminpuolisesti työsuhteen alkaessa sovittu. Merenkulkijalla tulee olla oikeus valita näiden paikkojen joukosta se, johon hänet lähetetään (3 artikla).

Laivanvarustajan tulee maksaa ja järjestää kotimatka sopivalla ja nopealla tavalla, normaalisti lentäen. Jos työntekijä on vakavasti laiminlyönyt velvollisuutensa, työnantaja voi periä kustannukset työntekijältä (artikla 4).

Laivan rekisteröintivaltion tai eräissä tapauksissa muunkin valtion tulee järjestää kotimatka, jos laivanvarustaja laiminlyö velvollisuutensa (artikla 5).

Yleissopimuksen mukaan aikaa, joka kuluu merenkulkijan odotellessa kotimatkaansa ja kotimatkaan kuluvaan aikaa ei saa vähentää palkallisesta vuosilomasta (artikla 7).

Yleissopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön

Suomen vapaata kotimatka-oikeutta koskevassa lainsäädännössä on kohtia, jotka estävät yleissopimuksen ratifioinnin. Merimieslain (423/1978) 52 §:n mukaan yleinen oikeus kotimatkaan rajoittuu Euroopan talousalueen kansalaisiin. Säännöstä sovelletaan paitsi Euroopan unionin jäsenmaiden kansalaisiin myös Euroopan talousaluetta koskevan sopimuksen mukaisesti norjalaisiin, islantilaisiin ja liechtensteinilaisiin merimiehiin. Lisäksi kotimatka-oikeus on Suomessa asuvalla työntekijällä hänen kansalaisuudestaan riippumatta. Merimieslain mukaan muilla kolmansien maiden kansalaisille merimieslaissa ei ole oikeutta vapaaseen kotimatkaan. Yleissopimuksen 2 artikla edellyttää kuitenkin pääsääntöisesti, että kaikilla merenkulkijoilla, jotka työskentelevät Suomessa rekisteröidyillä kauppaluksilla on oikeus työnantajan korvaamaan kotimatkaan työsuhteen päättyessä.

Edellytyksenä merimieslain 52 §:n tarkoittamalle kotimatka-oikeudelle on se, että työntekijän työsuhde on jatkunut 6 kuukautta. Työntekijällä, jolla on ollut mahdollisuus viimeisen 3 kuukauden aikana irtisanoa työsopimuksensa päättymään jossakin kotimaan satamassa ei ole oikeutta vapaaseen kotimatkaan. Vapaata kotimatka-oikeutta rajoittaa lisäksi merimieslain 52 §:n 2 momentti, jonka mukaan työntekijän tulee kotimatka-oikeutensa säilyttämiseksi jatkaa työtään kunnes alus saapuu kuukauden kuluessa oikeuden syntymisestä sellaiseen satamaan, josta kotimatka voidaan järjestää 52 §:n 1 momentissa tarkoitettuja kustannuksia pienemmin kustannuksin.

Merimieslain 53-55 §:ssä säädetään lisäksi oikeudesta vapaaseen kotimatkaan erityistapauksissa. Lain 53 §:n mukaan työntekijällä, jolla on merimieslain 46 §:n 1 momentin 1-2 kohdassa tarkoitettu peruste työsopimuksensa irtisanomiseen (alus menossa sotatila-alueelle, määränpäässä tarttuvan taudin uhka) on oikeus vapaaseen kotimatkaan.

Lisäksi 53 §:n mukainen oikeus vapaaseen kotimatkaan ylläpitoinen koskee tapauksia, jolloin

- 1) työnantaja on lain tai sopimuksen vastaisesti purkanut työsopimuksen,
- 2) työnantaja on purkanut työsopimuksen sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi,
- 3) työsuhde on päätynyt lain 39 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettua sairautta tai vamman johdosta sekä myös kun työsuhde on päätynyt muusta syystä, jos työntekijällä tällöin on ollut edellä tarkoitettu sairaus tai vamma, paitsi jos sairaus tai vamma on aiheutunut työsuhteen irtisanomisen perusteena olleesta työntekijän käyttäytymisestä,
- 4) työntekijä on purkanut työsopimuksen lain 49 §:n nojalla,
- 5) työntekijä on, saatuaan tietää työnantajan liikkeen tai aluksen luovutuksesta myöhemmin kuin 7 päivää ennen luovutuspäivää, irtisanonut työsopimuksensa lain 44 §:n nojalla
- 6) työntekijä on irtisanonut työsopimuksen lain 61 §:n 1 momentin nojalla,
- 7) työntekijän äitiysvapaan alkaessa.

Mikäli työntekijä on aiheuttanut vamman tai sairautta tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudellaan tai jos hän työsopimusta tehdessään on jättänyt tahallaan ilmoittamatta sairaudestaan vammastaan tai raskaudesta, hänellä ei ole oikeutta tässä pykälässä tarkoitettuun vapaan kotimatkaan.

Merimieslain 56 § edellyttää työnantajan järjestävän tässä laissa tarkoitettuja kotimatkoita. Muussa tapauksessa työnantajan tulee kääntyä Suomen konsulin puoleen, jonka tulee järjestää kotimatka.

Merimiesten vuosilomaa koskevan lain 7 §:n mukaan suomalaiselle tai Suomessa asuvalle työntekijälle ei ilman työntekijän suostumusta saa antaa lomaa muualla kuin jossakin Suomen satamassa. Vastaavasti muulle työntekijälle tulee antaa loma hänen kotimaansa satamassa tai satamassa, jossa työsopimus on solmittu. Mikäli loman antaminen edellä tarkoitettussa satamassa edellyttää yli 12 tunnin matkustamista, loman katsotaan alkavan matkallelähtöpäivää seuraavana päivänä. Muussa tapauksessa loman katsotaan alkavan matkallelähtöpäivänä klo 24.

Johtopäätös

Yleissopimusta koskevassa hallituksen esityksessä 28/1989 todettiin, ettei yleissopimus ole ratifioitavissa koska Suomen lainsäädännön mukaan

- *yleinen kotimatka-oikeus rajoittuu vain Suomen kansalaisiin tai Suomessa asuviin merenkulkijoihin,*
- *työntekijällä ei ole oikeutta valita vapaan matkan määrän päätä vaan se määräytyy lain mukaan,*
- *laissa ei säädetä siitä, että palkalliseen vuosilomaan ei saa lukea kotimatkan odotukseen kuluva aikaa eikä matkaan kuluva aikaa.*

Vapaata kotimatka-oikeutta koskevat merimieslain säännökset vastaavat yleissopimuksen artiklan 2 c-f kohtia. Vuonna 1996 tehdyistä lainmuutoksista huolimatta lain säännökset eivät kuitenkaan edelleenkään vastaa artiklan 2 a, b ja g kohtia.

Yleissopimuksen ratifiointiedellytyksiä käsiteltiin 10.12.2001 pidetyssä merimiesasiain neuvottelukunnan kokouksessa, joka yksimielisesti totesi, että yleissopimuksen ratifiointiedellytyksiä tulee tarkastella uudelleen merimieslain kokonaisuudistuksen yhteydessä. ILO-neuvottelukunnan sopimusjaosto yhtyi merimiesasiain neuvottelukunnassa tehtyihin johtopäätöksiin.

3.7 Yleissopimus nro 169

Itsenäisten maiden alkuperäis- ja heimokansat (1989)

Vuodelta 1989 oleva yleissopimus kuuluu ILO:n hallintoneuvoston vuoden 2001 listalla niiden yleissopimusten joukkoon, joiden ratifiointiastetta haluttaisiin nostaa. Yleissopimuksella muutetaan vuodelta 1957 olevaa alkuasukas- ja heimoasteella olevia väestöryhmiä koskevaa yleissopimusta nro 107 tarkoituksena saattaa se kansainvälisessä oikeudessa ja kaikkialla maailmassa alkuperäis- ja heimokansojen asemassa tapahtuneen kehityksen mukaiseksi. Yleissopimuksen nro 169 on ratifioinut kaikkiaan 17 jäsenmaata, joiden joukossa Pohjoismaista ovat Norja ja Tanska. EU-maista sen ovat Tanskan lisäksi hyväksynyt Hollanti.

Suomessa ratifiointiesteet ovat liittyneet saamelaisten maahan kohdistuvien oikeuksiin, joiden osalta yleissopimuksen voimaansaattaminen edellyttää lainsäädännön muutoksia.

Yleissopimuksen sisältö

Yleissopimuksessa määrätään, että hallitusten tulee vastata näiden kansojen oikeuksia puolustavien ja heidän koskemattomuutensa takaavien koordinoitujen ja järjestelmällisten toimenpiteiden kehittämisestä yhteistyössä kyseisten kansojen kanssa. Hallituksen tulee varmistaa, että alkuperäiset ja heimokansat pääsevät yhdenvertaisesti osalliseksi oikeuksista ja mahdollisuuksista, jotka on

myönnetty muille väestöryhmille. Tällöin tulee kunnioittaa näiden kansojen sosiaalista ja kulttuuri-identiteettiä ja heidän tapojaan ja instituutioitaan.

Alkuperäis- ja heimokansojen tulee voida nauttia ihmisoikeuksista ja perusvapauksista ilman syrjintää. Henkilöitä, instituutioita, omaisuutta työvoimaa, kulttuuria ja ympäristöä tulee suojella erityistoimenpiteillä, jotka asianomaiset alkuperäiskansat hyväksyvät.

Monet yleissopimuksen määräykset koskevat yksityiskohtaisesti alkuperäis- ja heimokansojen sosiaalisia, kulttuurisia, uskonnollisia ja henkisiä arvoja. Lisäksi yleissopimus sisältää määräyksiä, jotka koskevat heidän oikeuttaan päättää omasta kehityksestään, oikeustavoistaan sekä kiellosta vaatia pakollisia henkilökohtaisia palveluja. Määräyksiä tulee soveltaa yhteistyössä asianomaisten kansojen kanssa siten, että heillä on oikeus osallistua soveltamiskäytännön kehittämiseen.

Osa yleissopimuksesta käsittää määräyksiä, jotka koskevat oikeutta maahan. Yleissopimus edellyttää, että alkuperäis- ja heimokansoille tunnustetaan omistus- ja hallintaoikeus niihin maihin, jossa he perinteisesti asuvat tai että heille tunnustetaan käyttöoikeus niihin maihin, joille heillä perinteisesti on ollut pääsy.

Sopimus edellyttää, että alkuperäis- ja heimokansojen oikeus luonnonvaroihin taataan silloin, kun valtio säilyttää omistusoikeuden mineraalivaroihin tai maanalaisiin luonnonvaroihin.

Lisäksi yleissopimuksessa käsitellään työhönottoa ja työehtoja, ammattikoulutusta, käsityöammatteja ja maaseudun teollisuutta, sosiaaliturvaa ja terveydenhuoltoa, koulutusta ja viestintävälineitä, yhteydenpitoa ja rajojen yli ulottuvaa yhteistyötä sekä hallintoa.

Yleissopimuksen mukaan sen täytäntöönpanoon liittyvät toimenpiteet voidaan ratkaista joustavasti kunkin maan erityisolosuhteet huomioon ottaen.

Yleissopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön

Suomen ainoa alkuperäis- ja heimokansa on saamelaiset (n. 7000 henkeä), joille perustuslain 17 §: 3 momentti takaa oikeuden ylläpitää ja kehittää omaa kieltään ja kulttuuriaan. Viimeksi mainittuun luetaan myös saamelaisten perinteiset elinkeinot kuten poronhoito, kalastus ja metsästys (HE 309/1993 vp). Perustuslain 121 §:n 4 momentin mukaan saamelaisilla on kotiseutualueellaan kieltään ja kulttuuriaan koskeva itsehallinto sen mukaan kuin lailla säädetään. Kulttuuri-itsehallintoa koskevat säännökset sisältyvät pääosin saamelaiskäräjistä annettuun lakiin (974/1995).

Ratifiointiedellytyksiä on yritetty kartoittaa monissa eri tutkimuksissa. Hallintoneuvos Pekka Vihervuoren selvitys vuodelta 1999 koski valtion maina hallinnoitujen alueiden käyttöoikeutta saamelaisten kotiseudulla ja ILO-sopimuksen ratifiointiesteiden poistamista. Oikeusministeriön vuonna 2000 asettaman, maaherra Hannele Pokan johtaman saamelaistoimikunnan tehtävänä on selvittää ja tehdä ehdotus siitä, miten saamelaisten kotiseutualueella voidaan turvata saamelaisen alkuperäiskansan oikeudet, ylläpitää ja kehittää heidän kulttuuriaan ja perinteisiä elinkeinojaan ja ottaa samalla huomioon paikalliset olosuhteet ja niiden kehittämistarpeet. Toimikunnan määräaika päättyi 30.11.2001. Toimikunnan ehdotuksen mukaan maankäyttöratkaisuja varten tulisi perustaa erityinen saamelaisten kotiseutualueen johtokunta, jonka toimivalta käsittäisi Metsähallituksen hallinnassa olevien saamelaisten kotiseutualueilla olevien valtion maiden hallinnon ja käytön periaatteellisen ohjauksen siten kuin siitä erikseen säädettäisiin. Elokuussa 2001 valmistui oikeustieteen tohtori Juhani Wirilanderin työ, jossa arvioidaan maanomistusolojen kehitystä suhteessa kruunun otteen vahvistumiseen ja maanmittauslainsäädännön kehittämiseen (so.

kiinteistöoik.aspekti). Selvityksen oikeudellinen arvio on osaksi tarkoitettu saamelaistoimikunnan työn tueksi.

Johtopäätös

Edellä esitetyn perusteella ja ottaen huomioon, että oikeusministeriö aikoo käynnistää uuden saamelaisten maanomistusoloja koskevan tutkimuksen näyttää siltä, että on liian aikaista tehdä lopullisia johtopäätöksiä mahdollisesta yleissopimuksen ratifiointista tai ratifiointin aikataulusta. Edellä kerrotuista syistä ILO-neuvottelukunnan sopimusjaosto ei esitä yleissopimuksen ratifiointia.

3.8 Yleissopimus nro 170 Työturvallisuus kemikaaleja käytettäessä (1990)

Vuodelta 1990 oleva yleissopimuksen tarkoituksena on vähentää tai torjua kemikaalien aiheuttamia sairauksia ja tapaturmia työssä. Sen on ratifioinut 10 maata, joiden joukossa EU-maista ovat Itävalta ja Ruotsi. Pohjoismaista Ruotsin lisäksi sen on ratifioinut Norja. ILO:n hallintoneuvoston vuoden 2001 listauksessa yleissopimus on luokiteltu niihin yleissopimuksiin, joita pidetään ajan tasalla olevina.

Yleissopimuksen sisältö

Yleissopimusta sovelletaan kaikilla taloudellisen toiminnan aloilla, joilla käytetään kemikaaleja. Sen ulkopuolelle voidaan sulkea erityisiä taloudellisen toiminnan aloja, yrityksiä tai tuotteita erityisten ongelmien ilmaantuessa. Tämä edellyttää kuitenkin, ettei kansallisen lainsäädännön ja käytännön antama kokonaissuoja ole yleissopimuksen määräysten tarjoamaa täysimääräistä suojaa huonompi (artikla 1).

Yleissopimuksessa käsitteet "kemikaali, vaarallinen kemikaali ja kemikaalien käyttö työssä" sekä "tuote" on määritelty tulkintaa varten (artikla 2).

Kunkin jäsenvaltion tulee kansallinen lainsäädäntö ja käytäntö huomioon ottaen laatia ja toteuttaa sekä ajoittain uudistaa yhtenäinen kemikaalien turvallista käyttöä työssä koskeva toimintaohjelma (artikla 4).

Edelleen yleissopimus sisältää yksityiskohtaisia määräyksiä, jotka koskevat kemikaalien luokitusjärjestelmiä, merkitsemistä, turvallisuusohjeita, kuljettamista ja hävittämistä, tavarantoimittajien velvollisuuksia (artiklat 6-9), työnantajien velvollisuuksia, jotka koskevat kemikaalien siirtämistä, tekijöiden kemikaaleille altistumista, valvontaa, kemikaalien hävittämistä, tiedotusta ja koulutusta sekä työnantajien ja työntekijöiden yhteistyötä kemikaalien turvallisessa käytössä (artiklat 10-17).

Lisäksi siinä on määräyksiä työntekijän oikeuksista erityisesti tiedon saamisen ja vaara-alueelta poistumisen suhteen (artikla 18).

Yleissopimus edellyttää, että kemikaaleja vievä jäsenvaltio, joka on työturvallisuuteen ja terveyteen liittyvästä syystä kieltänyt kaikki tai jotkut vaarallisten kemikaalien käyttötavat, saattaa kiellon niiden maiden tietoon, jonne se vie kemikaalejaan (artikla 19).

Yleissopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön

Yleissopimusta koskevassa hallituksen esityksessä (HE 88/1991 vp) yleissopimusta ei esitetty ratifioitavaksi, koska lainsäädäntömme ei tuolloin vastannut yleissopimuksen vaatimuksia mm. vaarallisten aineiden merkinnän osalta. Lisäksi kansainvälisten kuljetussäädösten ja määräysten ja yleissopimuksen välillä oli ristiriitoja, jotka olivat ratkaisematta.

Sittemmin lainsäädäntömme on kehittynyt niin, että sopimuksen ratifioinnin edellytykset siltä osin olisivat olemassa. Vaarattomien (ts. luokittelemattomien) kemikaalien merkinnöistä on uuden ns. seosdirektiivin (1999/45/EY) myötä annettu EU:ssa uusia määräyksiä. Suomessa direktiivin toimeenpano on saatettu loppuun. Lisäksi tuoteturvallisuuslainsäädäntö ja tuotevastuulainsäädäntö edellyttävät, että kemikaalin päällykseen merkitään esim. tuotenimi, ja markkinoijan yhteystiedot siinäkin tapauksessa, ettei kemikaalia ole luokiteltu vaaralliseksi. Kemikaalilain (744/1989) nojalla annettu asetus vaarallisten kemikaalien viennistä ja tuonnista (2455/92) edellyttää, että viennin yhteydessä ilmoitetaan kemikaalien rajoituksista.

Joissakin kannanotoissa ratifioinnin on katsottu myös edellyttävän erillistä sektorikohtaista toimintapolitiikka/ohjelma-asiakirjaa (vrt. artikla 4). Vastaavanlaista toimintapolitiikkaa edellyttävät myös yleissopimus nro 174 (suuronnettomuuksien torjunta) sekä yleissopimukset nro 177 (kotityö) ja 184 (maatalouden työsuojelu), joiden osalta erillisen toimintaohjelma-asiakirjan puuttumista ei ole pidetty ratifioinnin esteenä. Johdonmukaisuuden ja yhtenäisen käytännön vuoksi toimintaohjelmien merkitystä käsiteltiin ILO-neuvottelukunnan työjaostossa 22.5.2002. Työjaoston näkemyksen mukaan edellä mainittujen ratifioimattomien yleissopimusten ratifiointeja tulee edistää eikä erillisen toimintaohjelma-asiakirjan puuttumista voida pitää ratifioinnin esteenä.

Johtopäätös

Edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, ettei yleissopimuksen ratifioinnille ole lainsäädännöllisiä esteitä. Tästä johtuen ILO-neuvottelukunnan sopimusjaosto päätti esittää neuvottelukunnalle yleissopimuksen ratifioimista.

- Jaoston työnantajajäsen varasi kuitenkin oikeuden muodostaa työnantajien lopullinen kanta asiaan vasta ILO-neuvottelukunnan kokouksessa.

3.9 Yleissopimus nro 171 Yötyö (1990)

Vuodelta 1990 olevan yleissopimuksen on ratifioinut 7 jäsenmaata, joiden joukossa ainoat EU-maat ovat Belgia ja Portugali. ILO:n hallintoneuvosto on luokituksessaan katsonut yleissopimuksen kuuluvan niihin yleissopimuksiin, joita pidetään ajan tasalla olevina. Suomessa yleissopimuksen ratifioiminen jäi aikanaan odottamaan työaikalainsäädännön uudistamista

Yleissopimuksen pääasiallinen sisältö

Yleissopimuksen mukaan yötyöllä tarkoitetaan kaikkea työtä, jota tehdään vähintään 7 perättäisen tunnin ajanjaksona, johon sisältyy keskiyön ja klo 05.00 välinen aika ja jonka asianomainen

viranomaisen määrittelee kuultuaan työnantajien ja työntekijöiden edustavimpia järjestöjä, tai joka vahvistetaan työehtosopimuksilla.

Yötyötä tekevällä henkilöllä tarkoitetaan palkkatyötä tekevää henkilöä, jonka työ edellyttää useampien tuntien pituisen yötyön suorittamista siten, että työn kesto ylittää määrätyn rajan. Tämän rajan vahvistaa viranomaisen kuultuaan työnantajien ja työntekijöiden edustavimpia järjestöjä tai se määrittellään työehtosopimuksilla (artikla 1).

Yleissopimusta sovelletaan kaikkiin palkkatyötä tekeviin henkilöihin lukuun ottamatta niitä, jotka työskentelevät maatalouden, karjankasvatuksen, kalastuksen, meriliikenteen ja sisävesiliikenteen palveluksessa (artikla 2).

Jäsenvaltioiden tulee ryhtyä eritystoimenpiteisiin, joilla edistetään yötyötä tekevien työntekijöiden terveyden suojelua sekä mahdollisuuksia ammatissa etenemiseen ja asianmukaiseen korvauksen saamiseen ja tuetaan heitä sosiaalisten ja perhevelvollisuuksien täyttämässä (artikla 3).

Työntekijällä tulee olla oikeus saada halutessaan ilmainen terveystarkastus ennen työsopimuksen tekemistä ja säännöllisen väliajoin sen aikana jos heillä ilmenee terveydellisiä ongelmia, jotka johtuvat yötyöstä. Lisäksi heillä tulee olla käytössään ensiapuvälineet ja mahdollisuus ensiapuun (artiklat 4-5).

Yötyöntekijät on mahdollisuuksien mukaan siirrettävä muihin vastaaviin tehtäviin, jos heidät terveydellisistä syistä todetaan yötyöhön sopimattomiksi. Ellei tämä ole mahdollista, heille tulee turvata yhtäläiset edut kuin niille työntekijöille, jotka eivät pysty tekemään työtä tai onnistu hankkimaan työpaikkaa. Mikäli työntekijä todetaan tilapäisesti yötyöhön sopimattomaksi, hänen on saatava sama irtisanomissuoja kuin muidenkin terveydellisistä syistä työtä tekemään estyneiden työntekijöiden (artikla 6).

Yötyötä tekeville raskaana oleville työntekijöille edellytetään tarjottavan vaihtoehtoista työtä ennen synnytystä ja sen jälkeen. Aika tulee olla pidennettävissä, mikäli terveydelliset syyt sitä edellyttävät. Vaihtoehtoisesti kysymykseen voi tulla äitiysloman pidentäminen tai sosiaaliturvatuksien myöntäminen. Lisäksi artikla sisältää määräyksiä naispuolisten työntekijöiden irtisanomissuojasta, ansioista ja eduista sekä/ja uralla etenemisestä (artikla 7).

Yötyöntekijän palkkaa ja muita vastaavia etuuksia määriteltäessä tulee ottaa huomioon yötyön luonne (artikla 8)

Yötyöntekijöille on turvattava asianmukaiset sosiaalipalvelut (artikla 9).

Työtuntijärjestelmän käyttöönottamisesta ja sen yksityiskohdista sekä järjestämistavoista on kuultava työntekijöiden edustajia. Kuulemismenettelyn tulee säännöllistä sellaisilla työpaikoilla, joissa työskentelee yötyöntekijöitä (artikla 10).

Yleissopimuksen sisällön suhde Suomen lainsäädäntöön

Yötyön tekemistä koskevat säännökset sisältyvät työaikalakiin (605/1996). Sen mukaan yötyö on työtä, jota tehdään klo 23:n ja 06:n välisenä aikana. Kyseinen säännös vastaa yleissopimuksen 1 artiklan yötyön määritelmää.

Työaikalain mukaan yötyö on sallittu ainoastaan laissa luetelluissa tapauksissa. Yötyötä saadaan teettää jaksotyössä, työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon sekä työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello yhteen saakka, yleisten teiden, katujen ja lentokenttien kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä, apteekeissa, sanoma- ja aikakauslehdissä, uutis- ja kuvatoimistoissa sekä muissa tiedotusvälineissä tehtävässä työssä ja sanomalehtien jakelutyössä, sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä yrityksissä, yhteisöissä ja säätiöissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai töissä, joita ei voida suorittaa samanaikaisesti tehtävän säännöllisen työn kanssa sekä työssä, jota sen luonteen vuoksi tehdään lähes yksinomaan yöllä. Yötyö on lisäksi sallittu työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla ja sen määräämillä ehdoilla työssä, jonka tekninen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat.

Asetuksella säädettävissä tai työehtosopimuksella sovituisissa erityisen vaarallisissa taikka ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavissa töissä työntekijän työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa, jos työtä tehdään yötyönä.

Työaikalaissa säädetään peräkkäisten yövuorojen määrästä jaksotyössä. Jaksotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa yötyötä. Lain mukaan yövuoro on sellainen työvuoro, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja kuuden väliseen aikaan. Tämä säännös ei estä jatkuvaa yötyötä, kunhan työntekijä saa riittävän vapaa-ajan seitsemän peräkkäisen yövuoron jälkeen. Yövuorojen peräkkäisyyden katkaisee muu työvuoro - aamu- tai iltavuoro - taikka lepoaika, joka on pidempi kuin työvuorojen väliin jäävä vuorokausilepo. Peräkkäisyyden katkaisee muun muassa vuosiloma, viikoittainen vapaa-aika sekä työajan tasoittumis- ja lyhentämistä vapaa. Tällaiseen vapaa-aikaan on sisällyttävä vähintään yhden yövuoron pituinen vapaajakso.

Yleissopimuksen 3 - 5 artiklojen mukaan yötyön luonne tulee ottaa huomioon erityistoimenpitein suojaamalla työntekijän terveyttä ja avustamalla heitä perhe- ja sosiaalisten velvoitteiden täyttämässä sekä ammatissa etenemisessä ja asianmukaisen korvauksen saamisessa (artikla 3). Työntekijöillä tulee halutessaan olla oikeus saada ilmainen terveystarkastus ja ensiapu sekä ensiapuvälineet (artiklat 4 ja 5).

Terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä annetussa valtioneuvoston asetuksessa (1485/2001) yötyö on määritelty sellaiseksi työksi, joka voi aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa. Tällaisessa työssä on velvollisuus järjestää säännölliset terveystarkastukset, joten myös yötyötä tekeville työntekijöillä on oikeus terveystarkastuksiin sopimuksen tarkoittamalla tavalla. Työterveyshuoltolain (1383/2001) 10 §:n mukaan työntekijää ei saa käyttää työhön, jos työntekijälle suoritettu terveystarkastus osoittaa, että työntekijällä henkilökohtaisten terveydellisten ominaisuuksien takia on ilmeinen alttius saada työstä vaaraa terveydelleen. Saman lain 12 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan työntekijällä on mahdollisuus pyytää perustellusta syystä työkuormituksestaan selvitys.

Yleissopimuksen määräyksen yötyöntekijöille tarjottavista ammatissa kehittymismahdollisuuksista täyttää työsuojelulaki (55/2001), joka edellyttää, ettei yötyöntekijöiden asema eroa muiden työntekijöiden vastaavasta asemasta. Työnantajan on kohdeltava kaikkia työntekijöitä tasa-arvoisesti ja huolehdittava kaikkien työntekijöiden työntekeudellytyksistä (ml. koulutus) sekä pyrittävä turvaamaan mahdollisuuksien mukaan sitä, että he voivat edistyä ammatissaan ja urallaan.

Yleissopimuksen 3 ja 8 artiklat sisältävät määräyksiä yötyöntekijälle maksettavista korvauksista. Vaikka työaikalakiin ei sisälly säännöksiä yötyöntekijöille maksettavista erityisistä korvauksista työehtosopimuksissa on yleisesti sovittu yötyölisistä yleissopimuksen määräyksiä vastaavasti.

Ottaen huomioon yleissopimuksen 11 artiklan määräyksen, yleissopimuksen korvauksia koskevat sopimusmääräykset eivät ole esteenä yleissopimuksen hyväksymiselle.

Yleissopimuksen 6 artiklan määräystä, joka koskee työntekijän siirtämisestä muihin tehtäviin, jos heidät on terveyssyistä todettu yötyöhön soveltumattomiksi vastaa työturvallisuuslain (299/1958) 10 a § säännös siitä, että yötyön tekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen, jos tämä olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista ja tehtävien vaihtaminen on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran torjumiseksi.

Yleissopimuksen 7 artiklan mukaan raskaana oleville yötyötä tekeville naisille on voitava osoittaa muuta, tai muussa työaikamuodossa olevaa työtä vähintään kahdeksan viikon ajalta ennen laskettua synnytysaikaa tai jos tämä ei onnistu, turvata raskaana olevalle työntekijälle mahdollisuus vapaaseen. Työnantajan velvollisuudesta järjestää raskaana olevan työntekijän ja sikiön terveyden kannalta turvallista työtä säädetään työsopimuslaissa ja työturvallisuuslaissa. Jos tällaista työtä ei työturvallisuustoimenpitein tai työn (työaikojen) järjestelyillä kyetä järjestämään, työntekijällä on oikeus erityisäitiysvapaaseen, niin kuin sairausvakuutuslaissa säädetään. Erityisäitiysvapaa voi alkaa jo raskauden alusta ja jatkua varsinaisen äitiysvapaan alkuun (vähintään 30 pv. ennen laskettua aikaa). Työntekijällä on myös oikeus valita ns. varhennettu äitiysvapaa, joka alkaa aikaisintaan 50 päivää ennen laskettua aikaa. Äitiysvapaiden ajalta työntekijällä on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen ansioiden perusteella määräytyvään päivärahaan. Raskaana olevan yötyöntekijän asema määräytyy samalla tavoin kuin muidenkin raskaana olevien työntekijöiden asema.

Yleissopimuksen mukaan raskaana oleva työntekijä voi vaatia siirtymistä päivätyöhön, kun laskettuun aikaan on enintään kahdeksan viikkoa. Sen paremmin työsopimuslaki kuin työturvallisuuslakikaan eivät määrittele tarkkaa aikarajaa, vaan lähtevät siitä, että päivätyötä/muuta työtä on tarjottava, kun se on raskaana olevan ja sikiön terveydentila huomioon ottaen tarpeellista. Myöskään yötyöntekijän oikeus erityisäitiysrahaan ei automaattisesti ala 8 viikkoa ennen laskettua aikaa, jos päivätyötä ei ole järjestettävissä, koska edellytyksenä on se, että yötyöstä aiheutuu vaaraa sairausvakuutuslain 23 g §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Yleissopimuksen 7 artiklan 3 kappaleessa kielletään työntekijän irtisanominen artiklan 1 kappaleessa tarkemmin mainituissa, raskauteen ja synnytykseen liittyvissä tilanteissa, paitsi sellaisilla perusteilla, jotka eivät mitenkään liity raskauteen tai synnytykseen. Lisäksi artiklan 3 kappaleen c-kohta sisältää määräyksen siitä, että naistyöntekijä ei saa menettää sellaisia säännönmukaiseen yötyöhön kuuluvia etuja, jotka liittyvät asemaan (status), senioriteettiin tai ylenemismahdollisuuksiin.

Sekä työsopimuslain 7 luvun irtisanomisperusteita koskevat säännökset että tasa-arvolain (609/1986) työsyrijintää koskeva 8 §:n säännökset täyttävät artiklan vaatimukset. Viimeksi mainitun pykälän mukaan työnantajan menettelyä pidetään syrjintänä, jos hän irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen tai siirtää tai lomauttaa työntekijän tämän sukupuolen perusteella. Syrjinnällä sukupuolen perusteella tarkoitetaan mm. eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Syrjintä raskauden perusteella on katsottu EY:n tuomioistuimen oikeuskäytännössä suoraksi sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi. Säännöksen on katsottu kattavan myös äitiysvapaalta palaamisen jälkeen tapahtuvat irtisanomiset, jotka perustuvat raskauteen, synnytykseen tai äitiysvapaalla olemiseen.

Yleissopimuksen 7 artiklan 3 kappaleen c-kohdan etuja koskevan määräyksen ulottuvuus on epäselvä. Naistyöntekijä voi joutua raskauden vuoksi yötyön sijasta tekemään esim. normaalia päivätyötä. Tällöin hän saattaa menettää yötyöhön liittyviä lisiä. Sopimus ei todennäköisesti kuitenkaan koske tällaisia palkkauksen muutoksia. Sen sijaan naistyöntekijän ei tulisi pysyvästi menettää palvelussuhteeseen liittyviä, sopimuksessa tarkoitettuja etuja (esim. ikä- tai kokemuslisiä) sen vuoksi, että hän joutuu väliaikaisesti tekemään muuta työtä tai toisenlaista työaikamuotoa. Tältä osin määräyksen voidaan katsoa olevan sopusoinnussa tasa-arvolain säännösten kanssa.

Yleissopimuksen 10 artiklassa on määräykset työtuntijärjestelmän laatimisesta ja työntekijöiden edustajien kuulemisesta. Työaikalain mukaan työnantajalla on velvollisuus laatia työajan tasoittumisjärjestelmä, jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi. Tasoittumisjärjestelmä on laadittava vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään. Tasoittumisjärjestelmästä tulee ilmetä vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika.

Työajan tasoittumisjärjestelmän lisäksi työnantajan on laadittava myös työvuoroluettelo, josta käy työajan tasoittumisjärjestelmää yksityiskohtaisemmin ilmi kunkin työntekijän työ- ja lepoajat. Työajan tasoittumisjärjestelmää ja työvuoroluetteloita laatiessaan työnantajan on kuultava työntekijöiden luottamusmiestä, luottamusvaltuutettua tai työsuojeluvaltuutettua. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään kuitenkin viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Työntekijöiden tietoon saatettua työvuoroluetteloita voidaan yleensä muuttaa vain työntekijän suostumuksella. Työpaikan toiminnan turvaamiseksi työnantaja voi kuitenkin muuttaa työvuoroluetteloita töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä, joka ei ole ollut työnantajan tiedossa työvuoroluetteloita laadittaessa.

Johtopäätös

Edellä mainitun perusteella voidaan todeta, että työaikalain, työsopimuslain sekä työterveyshuoltolain ja sen nojalla annetun asetuksen säännökset näyttävät olevan sopusoinnussa yleissopimuksen määräysten kanssa, minkä vuoksi ratifiointille ei ole lainsäädännöllisiä esteitä. ILO-neuvottelukunnan sopimusjaosto ei kuitenkaan tehnyt neuvottelukunnalle varsinaista esitystä yleissopimuksen ratifioimiseksi.

- Jaoston palkansaajia edustavat jäsenet korostivat kuitenkin ratifiointien edistämisen yleistä merkitystä ja katsoivat, että sopimus tulisi ratifioida.

3.10 Yleissopimus 172

Hotellien, ravintoloiden ja vastaavien yritysten työolot (1991)

Vuodelta 1991 olevan yleissopimuksen on (31.12.2001) ratifioinut 12 valtiota, joiden joukossa EU-maista ovat Espanja, Irlanti ja Itävalta. Lisäksi sen on ratifioinut Sveitsi. ILO:n hallintoneuvoston luokituksessa yleissopimusta pidetään ajan tasalla olevana sopimuksena.

Yleissopimusta koskevassa hallituksen esityksessä (HE 306/1992 vp) todettiin, että Suomen lainsäädäntö vastaa hyvin yleissopimuksen tavoitetta, joka on hotelli- ja ravintola-alan sekä vastaavien yritysten työntekijöiden työolojen, koulutuksen ja ammatillisten etenemismahdollisuuksien parantaminen sekä se, ettei majoitus- ja ravitsemisalun sekä vastaavien yritysten työntekijöitä suljettaisi muille työntekijöille annettavan yleisen sosiaali- ja muun turvan ulkopuolelle. Yleissopimustakaan ei kuitenkaan esitetty ratifioitavaksi, koska sen todettiin olevan luonteeltaan niin yleinen, ettei sillä Suomen olojen kannalta ole juurikaan merkitystä. Vuonna 1996

ILO-neuvottelukunnan sopimusjaosto totesi, että yleissopimus tulisi hyväksyä, koska Suomen lainsäädännön ja käytäntö täyttävät yleissopimuksen vähimmäistason ja koska sen ratifioinnilla olisi merkitystä Suomen työolojen kehittämisen kannalta.

Vuonna 1997 Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liitto (HRHL) esitti työministeriölle lähettämässään kirjeessä yleissopimuksen ottamista uudelleen hallituksen käsiteltäväksi. Liiton mukaan sen hyväksyminen on tullut ajankohtaiseksi siksi, että monilla alan työntekijöiltä puuttuu yleissopimuksen mukainen työsuhdeturva ja toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen takaamat taloudelliset ja sosiaaliset työsuhde-edut.

Yleissopimuksen sisältö

Yleissopimusta sovelletaan työntekijöihin, jotka työskentelevät hotelleissa ja vastaavissa majoitusliikkeissä sekä ravintoloissa ja vastaavissa ruokaa, juomaa tai molempia tarjoavissa liikkeissä. Jäsenvaltiot määrittelevät tarkemmin yritykset, jotka kuuluvat soveltamisalan piiriin neuvoteltuaan siitä asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa (artikla 1).

Työntekijöillä tarkoitetaan yleissopimusta tulkittaessa työntekijöitä, jotka työskentelevät yrityksessä työsuhteen kestosta tai luonteesta riippumatta (artikla 2).

Yleissopimuksen mukaan jäsenvaltioiden tulee hyväksyä ja noudattaa toimintalinjaa, jolla pyritään parantamaan alan työntekijöiden työoloja. Toimintalinjan tulee varmistaa, että alan työntekijöitä ei suljeta kansallisella tasolla yleisesti työntekijöille säädetyn vähimmäistason ulkopuolelle. Tähän luetaan mukaan sosiaaliturvaetuuksia koskeva vähimmäistaso (artikla 3).

Lisäksi yleissopimuksessa käsitellään työsuhteen ehtoihin liittyviä kysymyksiä, kuten työaika, ylityöehtoja, päivittäisiä ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja, etukäteen työvuoroista ilmoittamista, yleisinä vapaapäivinä tehdyn työn korvaamista ja palkallista vuosilomaa. Edelleen yleissopimuksessa määrätään, että asiakkaan vapaaehtoisesti antaman juomarahan lisäksi työntekijöiden on saatava peruspalkka, joka maksetaan säännöllisin väliajoin (artiklat 4-6).

Yleissopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön

Hotelli- ja ravintola-alalla toimii useita työvoimaa vuokraavia yrityksiä ja epätyypilliset työsuhteet ovat tavanomaisia. Työoikeudellisia lakeja sovelletaan yleisesti työsuhteisiin riippumatta työntekijän työajasta tai työsuhteen kestosta. Joidenkin oikeuksien kuten vuosiloman tai palkallisen sairausloman saaminen edellyttää tiettyä minimityöaika.

Majoitus- ja ravitsemisalalan työntekijät kuuluvat saman sosiaali- ja muun turvan piiriin kuin muutkin työntekijät riippumatta siitä, onko työsuhde jatkuva, määräaikainen vai osa-aikainen. Työntekijöihin sovelletaan työsopimuslakia (55/2001), työaikalakia (605/1996) ja vuosilomalakia (272/1973). Työehtoja ja työaikoja koskevia määräyksiä sisältyy myös alan työehtosopimukseen lähinnä Majoitus- ja ravitsemusalan työnantajaliiton ja Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liitto ry:n väliseen majoitus- ja ravitsemusalan työntekijöitä koskevaan työehtosopimukseen.

Työsopimuslaissa on nimenomaisesti pyritty lähentämään toistaiseksi voimassa olevien ja määräaikaisten työsuhteita. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan työnantaja ei saa asettaa määräaikaista tai osa-aikaista työsuhdetta olevia pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi eriarvoiseen asemaan verrattuna toistaiseksi voimassa olevien tai kokoaikatyötä tekeviin työntekijöiden työsuhteisiin. Mainittua syrjimättömyyden periaatetta

sovelletaan työsuhteen ehtoja määrättäessä ja niitä sovellettaessa. Lain 1 luvun 5 §:ssä säädetään toistuvissa määräaikaisissa työsuhteissa samaan työnantajaan olevan työntekijän työsuhde-etujen karttumisesta. Osa- ja määräaikaisten työntekijöiden asemaa parantaa myös lain 2 luvun 5 §, joka edellyttää, että työnantaja, joka tarvitsee lisätyövoimaa osa-aikatyöntekijälle sopiviin tehtäviin, tulee tarjota lisätyötä palveluksessaan olevalle osa-aikaiselle työntekijälle ja 2 luvun 6 §, joka edellyttää, että työnantaja, joka ilmoittaa vapautuvista työpaikoista työntekijöilleen, kohdistaa ilmoituksen kaikille työntekijöille niin, että myös osa- ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin tehtäviin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä.

Työsopimuslain 2 luvun 9 § koskee vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavaa työehtosopimusta. Mikäli työnantaja on vuokrannut työntekijänsä toisen työnantajan (käyttäjäyritys) työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu yleissitovaan työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan edellä mainittua yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä tai käyttäjäyritystä 2 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla sitovaa työehtosopimusta.

Vuosilomalain (272/1973) nojalla osa-aikatyöntekijän oikeus vuosilomaan tai lomakorvaukseen määräytyy samalla tavalla kuin kokoaikatyöntekijän vastaavat oikeudet. Epätyypillisten työsuhteiden yleistettyä lomakorvausten kynnysaika on myös lyhennetty 35 tunnista kuuteen tuntiin (10 § 4 momentti, 460/1997). Vuosilomalain 10 a § sisältää säännöksen vuosilomakorvauksesta usean työsuhteen perusteella. Lomakorvausten muutosten tarkoituksena on ollut parantaa lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden asemaa sekä asettaa työnantajat samalla työsuhteesta aiheutuvien kustannusten suhteen samanarvoiseen asemaan.

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

Lakisääteisen tapaturmavakuutuksen mukaan työnantajaan työsuhteessa olevat henkilöt ovat vakuutettuja. Osa-aikatyö on samalla tavalla vakuutettua kuin kokoaikatyö vaikkakin pienempi ansio merkitsee pienempää korvausta.

Sairausvakuutuksen päiväraha vahvistetaan työtulojen perusteella, jolloin päivärahan perusteena käytetään vakuutetun joko vuosittaisia tai kuuden kuukauden työtuloja riippumatta siitä, onko henkilö ollut osa-aikatyössä tai kokopäivätyössä. Kuuden kuukauden tulojen edellytyksenä on, että tulot ovat jatkuvia.

Työsuojeluviranomaisten toimenpiteet kohdistuvat työajasta tai työjärjestelyistä riippumatta samalla tavalla kaikkiin työntekijöihin. Työterveyshuoltolainsäädäntö koskee kaikkia työntekijöitä.

Lisäksi voidaan todeta, että opintovapaalakia (273/1979) muutettiin lailla (58/1997) siten, että laakiin lisättiin oikeus enintään 5 päivää kestävään opintovapaaseen, jos päätoiminen palvelussuhde on työnantajaan on yhdessä tai useammassa jaksossa kestänyt vähintään kolme kuukautta.

Johtopäätös

Edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, ettei yleissopimuksen ratifiointille ole lainsäädännöllisiä esteitä. ILO-neuvottelukunnan sopimusjaosto ei kuitenkaan tehnyt neuvottelukunnalle varsinaista esitystä yleissopimuksen ratifioimiseksi.

- Jaoston palkansaajia edustavat jäsenet korostivat kuitenkin yleissopimusten ratifiointien edistämisen yleistä merkitystä ja katsoivat, että sopimus tulisi ratifioida.

3.11 Yleissopimus nro 174 Suuronnettomuuksien torjunta teollisuudessa (1993)

Vuodelta 1993 olevan yleissopimuksella pyritään torjumaan teollisia suuronnettomuuksia ja niiden seurauksia. Sen on ratifioinut kaikkiaan 7 maata, joiden joukossa EU-maista ovat Alankomaat ja Ruotsi. ILO:n hallintoneuvoston vuoden 2001 listauksessa yleissopimus on katsottu ajanmukaiseksi. Yleissopimus perustuu pitkälti nk. Seveso-direktiiviin I. direktiiviin 82/501/ETY.

Yleissopimusta koskevassa hallituksen esityksessä (HE 332/1994) yleissopimusta ei esitetty hyväksyttäväksi, vaikkei sen ratifioimiselle ollut välittömiä lainsäädännöllisiä esteitä. Syynä tähän oli se, että hallitus tuolloin selvitti YK:n Euroopan talouskomission (ECE) puitteissa laaditun teollisuusonnettomuuksien valtioiden rajat ylittäviä vaikutuksia koskevan yleissopimuksen ratifiointiedellytyksiä. Koska mainittu yleissopimus osaltaan kattoi samoja asioita kuin nyt kysymyksessä oleva yleissopimus nro 174, pidettiin tarkoituksenmukaisena niiden ratifioinnin ja mahdollisten säädösmuutosten toteuttamista samanaikaisesti.

Lisäksi tuolloin Euroopan yhteisöjen komissiossa valmisteltiin Seveso-direktiivin muuttavaa Comah-direktiiviä.

Yleissopimuksen sisältö

Yleissopimus koskee suuronnettomuuden vaaraa aiheuttavia laitoksia ja pyrkii vaarallisten aineiden käytöstä aiheutuvien suuronnettomuuksien torjumiseen ja niiden seurausten rajoittamiseen.

Yleissopimus ei koske ydinvoimalaitoksia, eikä laitoksia, joissa käsitellään radioaktiivisia aineita. Sitä sovelletaan kuitenkin em. laitosten sellaisiin osastoihin, joissa käsitellään muita kuin radioaktiivisia aineita. Yleissopimusta ei sovelleta sotilaallisiin laitoksiin eikä muihin kuin putkistoa pitkin tapahtuviin kuljetuksiin laitoksen alueen ulkopuolelle. Eräin edellytyksin yleissopimuksen ratifioiva jäsenvaltio voi jättää sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle muitakin laitoksia tai taloudellisen toiminnan aloja, joilla on järjestetty vastaava suojele (artikla 1).

Yleissopimuksen II osa sisältää yleisiä periaatteita. Jäsenvaltioiden tulee yhdessä edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen ja muiden asianomaisten tahojen kanssa laatia yhtenäinen kansallinen toimintaohjelma, joka koskee työntekijöiden, työympäristön ja sen väestön suojelua suuronnettomuusuhalta. Ohjelman toteuttaminen edellyttää ryhtymistä ennalta estäviin toimenpiteisiin suuronnettomuuden vaaraa aiheuttavien laitosten suhteen (artikla 4).

Vaaran tunnistaminen edellyttää järjestelmää, joka perustuu vaarallisten aineiden tai aineryhmien luetteloon, johon sisältyvät aineiden kynnsarvot. Järjestelmä on päivitettävä säännöllisesti. Viranomaisen tulee ryhtyä erityisiin toimenpiteisiin, jolla suojataan sille tullutta luottamuksellista tietoa, jos sen ilmitulon voidaan katsoa aiheuttavan vaaraa työnantajan liiketoiminnalle (artiklat 5- 6.)

Yleissopimuksen III osa sisältää määräykset työnantajan velvoitteista. Työnantajien edellytetään määrittelevän valvonnassaan olevat laitokset, jotka voivat aiheuttaa suuronnettomuuden vaaran (artiklat 7-8) ja ylläpitävän kirjallisessa muodossa olevaa valvontajärjestelmää vakavien vaaratilanteiden varalta (artikla 9). Järjestelmään perustuen työnantajien tulee antaa turvallisuusselvitys (artikla 10), joka tulee tarkistaa ja uudistaa muutosten ja tekniikan kehittymisen edellyttämällä tavalla (artikla 11). Suuronnettomuuden sattuessa työnantajan tulee ilmoittaa siitä asianomaiselle viranomaiselle ja esittää viranomaisille yksityiskohtainen raportti onnettomuuden syistä ja toimenpiteistä, joihin on ryhdytty sen vaikutuksien lieventämiseksi sekä siitä millä onnettomuuden uusiutuminen voidaan estää (artiklat 13-14).

Yleissopimuksen IV osa sisältää määräykset viranomaisten velvollisuuksista. Viranomaisten on huolehdittava siitä, että suuronnettomuuden vaaraa aiheuttavan laitoksen osalta laaditaan pelastussuunnitelmat ympäristön ja väestön suojelemiseksi ja että ohjelmat päivitetään säännöllisesti (artikla 15). Viranomaisten vastuulla on myös tiedottaminen, joka koskee turvatoimia ja menettelytapoja suuronnettomuuden sattuessa (artikla 16).

Viranomaisten tulee laatia toimintaohjelma, jonka tarkoituksena on onnettomuuden vaaraa aiheuttavien laitosten sijoittaminen niin, että ne ovat asianmukaisella tavalla erillään työ- ja asuinalueista ja julkisista laitoksista (artikla 17).

Lisäksi yleissopimukseen sisältyy määräyksiä, jotka koskevat viranomaiselta vaadittavaa pätevyyttä ja teknistä ja ammatillista osaamista sekä työntekijöiden ja heidän edustajiensa oikeuksia ja velvollisuuksia (artiklat 18-21) ja viejämaiden vastuuta (artikla 21).

Yleissopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön

Suuronnettomuuksia koskevat säännökset ja määräykset sisältyvät kemikaalilakiin (774/1989, muutettu 57/1999) ja -asetukseen (675/1993) sekä räjähdysvaarallisista aineista annettuun lakiin (263/1953) sekä sen nojalla annettuun asetukseen (473/1993), joka koskee vaarallisten kemikaalien teollista käsittelyä ja varastointia (59/1999). Suuronnettomuuksien torjuntaan liittyy myös työturvallisuuslain nojalla annettu valtioneuvoston päätös suuronnettomuusvaaran torjunnasta (922/1999). Vaarallisten laitosten sijoittamista koskevia säännöksiä on myös uudessa maankäyttö- ja rakennuslaissa (132/1999) ja asetuksessa (895/1999) sekä niiden nojalla annetuissa valtakunnallisissa maakäytön tavoitteissa.

Käytännössä Suomen lainsäädäntö täyttää yleissopimuksen velvoitteet, koska vuonna 1966 hyväksytty tietyn teollisen toiminnan suuronnettomuusvaaraa koskeva Seveso II direktiivi (Comah) (82/501/ETY) on jo transponoitu Suomen lainsäädäntöön. Mainittu direktiivi korvaa aikaisemman Seveso I direktiivin. Lisäksi alussa mainittu ECE:n yleissopimus on ratifioitu.

Joissakin kannanotoissa ratifioinnin on katsottu myös edellyttävän erillistä sektorikohtaista toimintapolitiikka/ohjelma-asiakirjaa (vrt. artikla 4). Toimintaohjelmien merkitystä on kuvattu edellä yleissopimus 170 käsiteltäessä.

Johtopäätös

Edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, ettei yleissopimuksen ratifioinnille ole lainsäädännöllisiä esteitä. Tästä johtuen ILO-neuvottelukunnan sopimusjaosto päätti esittää neuvottelukunnalle yleissopimuksen ratifioimista.

- Jaoston työnantajajäsen varasi kuitenkin oikeuden muodostaa työnantajien lopullinen kanta asiaan vasta ILO-neuvottelukunnan kokouksessa.

4. Yhteenveto

4.1 Yleissopimukset, joita ei ehdoteta ratifioitaviksi

Edellä tämän esityksen johdanto-osassa esitettyjen ratifiointikriteerien perusteella Suomen ILO-neuvottelukunnan sopimusjaosto on tähän kategoriaan luokitellut kuuluvaksi seuraavat yleissopimukset:

- Lasten ja nuorten henkilöiden yötyön rajoittamista ei-teollisissa töissä koskeva yleissopimus nro 179 vuodelta 1946
- Työ- ja lepoaikoja maantiekuljetuksissa koskeva yleissopimus nro 153 vuodelta 1979
- Merenkulkijoiden sosiaaliturvaa koskeva yleissopimus nro 165 vuodelta 1987
- Yötyötä koskeva yleissopimus nro 171 vuodelta 1990
- Hotellien, ravintoloiden ja vastaavien yritysten työoloja koskeva yleissopimus nro 172 vuodelta 1991

Lasten ja nuorten yötyön rajoittamista koskevan yleissopimuksen nro 179 osalta sopimusjaosto totesi, ettei edellytyksiä yleissopimuksen ratifioinnille ole, koska se edellyttäisi lainsäädännön muuttamista. Lisäksi ratifiointi katsottiin epätarkoituksenmukaiseksi, koska yleissopimuksen uudistamista suunnitellaan.

Työ- ja lepoaikoja maantiekuljetuksissa koskevan yleissopimuksen nro 153 suhteen sopimusjaosto totesi, että Euroopan yhteisöjen neuvoston asetus (3280/85/EY) tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta on osittain ristiriidassa työaikalain (605/1996) kanssa eikä yleissopimusta tästä johtuen voida esittää ratifioitavaksi. Lisäksi on otettava huomioon EU:n maantieliikenteen liikkuvien työntekijöiden työaikaa koskevan direktiivin vaatimukset, jotka tulevat aiheuttamaan muutoksia työaikalainsäädäntöön.

Merenkulkijoiden sosiaaliturvaa koskevan yleissopimuksen nro 165 osalta sopimusjaosto yhtyi Merimiesasiain neuvottelukunnan päätökseen. Kyseisessä päätöksessä ei esitetty yleissopimuksen ratifiointia huolimatta siitä, ettei sille ole lainsäädännöllisiä esteitä.

Vaikka sopimusjaosto totesi, ettei yleissopimusten nro 171 (yötyö) ja 172 (hotellien, ravintoloiden ja vastaavien yritysten työolot) ratifioimiselle ole lainsäädännöllisiä esteitä, se ei tehnyt ILO-neuvottelukunnalle esitystä niiden ratifioimisesta. Palkansaajia edustavat jäsenet katsoivat kuitenkin, että ratifiointeja tulisi edistää ja yleissopimukset ratifioida.

4.2 Yleissopimukset, jotka ehdotetaan ratifioitavaksi

- Palkansuojelua koskeva yleissopimus nro 95 vuodelta 1949
- Työturvallisuutta kemikaaleja käytettäessä koskeva yleissopimus nro 170 vuodelta 1990
- Suuronnettomuuksien torjuntaa teollisuudessa koskeva yleissopimus nro 174 vuodelta 1933

Palkansuojelua koskevan yleissopimuksen nro 95 osalta sopimusjaosto päätti ehdottaa ILO-neuvottelukunnalle yleissopimuksen ratifioimista. Yleissopimuksen palkan laatua ja sen maksupaikkaa koskevia määräyksiä vastaavat oikeustoimilain ja työsopimuslain säännökset

kohtuuttomista sopimusehdoista eikä yleissopimuksen hyväksyminen edellytä lainsäädännön muuttamista.

Edelleen sopimusjaosto päätti esittää ILO-neuvottelukunnalle työturvallisuutta kemikaaleja käytettäessä koskeva yleissopimuksen nro 170 sekä suuronnettomuuksien torjuntaa teollisuudessa koskevan yleissopimuksen nro 174 ratifioimista katsoen, ettei niille ole lainsäädännöllisiä esteitä.

Jaoston työnantajajäsen varasi kuitenkin itselleen oikeuden muodostaa lopullisen kantansa yleissopimusten mahdollisiin ratifiointeihin sitten kun ILO-neuvottelukunta käsittelee asiaa.

4.3 Yleissopimukset, joiden ratifiointiedellytyksiä on edelleen selvitettävä

- Siirtolaisuuteen liittyviä väärinkäytöksiä ja ulkomaalaisten työntekijöiden yhtäläisten mahdollisuuksien ja kohtelun edistämistä koskeva yleissopimus nro 143 vuodelta 1975
- Merenkulkijoiden kotimatka-oikeutta koskeva yleissopimus nro 166 vuodelta 1987
- Itsenäisten maiden alkuperäis- ja heimokansoja koskeva yleissopimus nro 169 vuodelta 1989

Siirtolaisuuteen liittyvien väärinkäytösten ja ulkomaalaisten työntekijöiden yhtäläisten mahdollisuuksien ja kohtelun edistämistä koskevan yleissopimuksen nro 143 osalta sopimusjaosto totesi, että sen I osan (siirtolaisuuteen kohdistuvat väärinkäytökset) ratifiointiedellytyksiä tulee tarkastella uudestaan sen jälkeen, kun ulkomaalaislain kokonaisuudistus ja siihen liittyen työlupaa koskevien säännösten uudistus valmistuu. Lisäksi huomioon on otettava muun muassa komission direktiiviehdotus, joka koskee kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksiä palkkatyötä tai itsenäistä ammatinharjoittamista varten. Yleissopimuksen II osan (yhtäläiset mahdollisuudet ja yhtäläinen kohtelu) suhteen sopimusjaosto totesi yleissopimuksen ratifioimisen edellyttävän lainsäädännön muutoksia asumiseen perustuvan sosiaalilainsäädännön soveltamisesta annetun lain osalta, työntekijäin eläkelain osalta, kansaneläkelain osalta ja ulkomaalaisten työntekoa koskevan lainsäädännön osalta. Lisäksi on otettava huomioon komission ehdotus työ- ja elinkeinolupadirektiiviksi, jonka käsittely ryhmätyötasolla EU:ssa alkoi syksyllä 2002. Mainituista seikoista johtuen sopimusjaosto katsoi, että yleissopimuksen ratifiointiedellytyksiä tulee tarkastella uudestaan sen jälkeen, kun direktiivi on hyväksytty ja siitä mahdollisesti aiheutuvat lainsäädännön muutokset on toteutettu.

Merenkulkijoiden kotimatka-oikeutta koskeva yleissopimuksen nro 166 (muutettu) osalta sopimusjaosto katsoi, että sen ratifiointi edellyttäisi lainsäädännön muuttamista ja että niitä tulee tarkastella uudestaan sitten, kun merimieslain kokonaisuudistus on valmistunut.

Itsenäisten maiden alkuperäis- ja heimokansoja koskevan yleissopimuksen nro 169 suhteen sopimusjaosto totesi, että yleissopimuksen ratifiointi edellyttää tarkempia selvityksiä saamelaisen maanomistusoloista.