

**Naisten yötyötä koskevaan yleissopimukseen  
(muutettu), 1948, liittyvä**

**PÖYTÄKIRJA**

1990

Kansainvälinen työkonferenssi,

aloitettuaan 77. istuntokautensa Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston koollekutsumana Genevessä 6. päivänä kesäkuuta 1990,

päätettyään tiettyjä yötyötä koskevien ehdotuksien hyväksymisestä, mikä on tämän istunnon esityslistalla neljäntenä asiakohtana,

päätettyään, että nämä ehdotukset tulee laatia naisten yötyötä koskevaan yleissopimukseen (muutettu), 1948, (josta tuonempana käytetään nimitystä "yleissopimus"), liittyvänä pöytäkirjana,

hyväksyy tänä 26 kesäkuuta vuonna 1990 seuraavan pöytäkirjan, josta voidaan käyttää nimitystä Naisten yötyötä koskevaan yleissopimukseen (muutettu), 1948, liittyvä pöytäkirja vuodelta 1990.

**1 artikla**

1. (1) Edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kuulemisen jälkeen hyväksytyssä kansallisessa lainsäädännössä tai hallinnollisissa määräyksissä voidaan määrätä, että asianomaisen viranomaisen päätöksellä voidaan muunnella yleissopimuksen 2 artiklassa määriteltä yötyöjakson kestoa sekä poiketa yleissopimuksen 3 artiklaan sisältyvästä yötyökiellosta:

a) jollakin erityisellä toimi- tai ammattialalla, edellyttäen että asianomaisia työnantajia ja työntekijöitä edustavat järjestöt ovat solmineet asiasta sopimuksen tai antaneet sille suostumuksensa;

b) yhdessä tai useammassa erityisessä laitoksessa, jota tämän kohdan lausekkeen a nojalla tehty päätös ei koske, edellyttäen että:

**PROTOCOL**

**of 1990**

**to the Night Work (Women) Convention  
(Revised), 1948**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 77th Session on 6 June 1990, and

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

Having determined that these proposals shall take the form of a Protocol to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (hereinafter referred to as "the Convention"),

adopts this twenty-sixth day of June 1990 the following Protocol, which may be cited as the Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948.

**Article 1**

1. (1) National laws or regulations, adopted after consulting the most representative organisations of employers and workers, may provide that variations in the duration of the night period as defined in Article 2 of the Convention and exemptions from the prohibition of night work contained in Article 3 thereof may be introduced by decision of the competent authority:

(a) in a specific branch of activity or occupation, provided that the organisations representative of the employers and the workers concerned have concluded an agreement or have given their agreement;

(b) in one or more specific establishments not covered by a decision taken pursuant to clause (a) above, provided that:

- (i) kyseisessä laitoksessa tai yrityksessä on työnantajan ja asianomaisten työntekijöiden edustajien kesken solmittu asiasta sopimus; sekä
- (ii) kyseisen toimi- tai ammattialan työnantaja ja työntekijöitä edustavia järjestöjä tai edustavimpia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä on kuultu;
- c) jossakin erityisessä laitoksessa, jota lausekkeen a yllä nojalla tehty päätös ei koske ja jossa ei ole tehty tämän kohdan lausekkeen b (i) tarkoittamaa sopimusta, edellyttäen että:

(i) kyseisen laitoksen tai yrityksen työntekijöiden edustajia sekä kyseisen toimi- tai ammattialan työntekijöitä edustavia järjestöjä tai edustavimpia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä on kuultu;

(ii) asianomainen viranomaisena on voinut todeta, että laitoksessa on riittävässä määrin huolehdittu työturvallisuusjärjestelyistä, työpaikkaterveydenhoidosta, sosiaalipalveluista sekä naispuolisten työntekijöiden yhtäläisistä mahdollisuuksista ja kohtelusta; sekä

(iii) asianomaisen viranomaisen päätös koskee erikseen määriteltävää ajanjaksoa, joka voidaan uudistaa tämän kohdan alalausekkeissa (i) ja (ii) esitettyjen menettelytapojen mukaisesti.

(2) Tätä kohtaa tulkittaessa sanonnalla "työntekijöiden edustaja" tarkoitetaan kansallisen lainsäädännön tai käytännön tällaisiksi tunnustamia henkilöitä siten kuin Työntekijöiden edustajia koskevassa yleissopimuksessa, 1971, on säädetty.

2. Kohdassa 1 tarkoitetuissa sääöksissä tai hallinnollisissa määräyksissä tulee määrittellä ne olosuhteet, joissa tällaisia muunnelmia ja poikkeamia voidaan sallia sekä ne edellytykset, joita niissä on noudatettava.

## 2 artikla

1. Tämän pöytäkirjan 1 artiklan mukaisesti sallittujen muunnelmien ja poikkeuksien soveltamisen naispuolisiin työntekijöihin tulee olla kiellettyä vähintään 16 viikon ajanjaksolla ennen ja jälkeen synnytyksen, mistä vähintään kahdeksan viikkoa tulee ajoittua laskettua synnytyspäivää edeltävään aikaan. Kansallisissa sääöksissä tai hallinnollisissa määräyksissä voidaan sallia tämän kiellon poistaminen asian-

- (i) an agreement has been concluded in the establishment or enterprise concerned between the employer and the workers' representatives concerned; and
- (ii) the organisations representative of the employers and the workers of the branch of activity or occupation concerned or the most representative organisations of employers and workers have been consulted;
- (c) in a specific establishment not covered by a decision taken pursuant to clause (a) above, and where no agreement has been reached in accordance with clause (b) (i) above, provided that:

(i) the workers' representatives in the establishment or enterprise as well as the organisations representative of the employers and the workers of the branch of activity or occupation concerned or the most representative organisations of employers and workers have been consulted;

(ii) the competent authority has satisfied itself that adequate safeguards exist in the establishment as regards occupational safety and health, social services and equality of opportunity and treatment for women workers; and

(iii) the decision of the competent authority shall apply for a specified period of time, which may be renewed by means of the procedure under subclauses (i) and (ii) above.

(2) For the purposes of this paragraph the term "workers' representatives" means persons who are recognised as such by national law or practice, in accordance with the Workers' Representatives Convention, 1971.

2. The laws or regulations referred to in paragraph 1 shall determine the circumstances in which such variations and exemptions may be permitted and the conditions to which they shall be subject.

## Article 2

1. It shall be prohibited to apply the variations and exemptions permitted pursuant to Article 1 above to women workers during a period before and after childbirth of at least 16 weeks, of which at least eight weeks shall be before the expected date of childbirth. National laws or regulations may allow for the lifting of this prohibition at the express request of the woman worker concerned on condition that

omaisen naispuolisen työntekijän omasta nimenomaisesta toivomuksesta edellyttäen, että hänen tai hänen lapsensa terveyttä ei vaaranneta.

2. Tämän artiklan 1 kohdassa määrätyn kiellon tulee koskea sanotun ajan lisäksi myös sellaisia ajanjaksoja, joiden lääkärintodistuksen nojalla osoitetaan olevan tarpeen äidin tai lapsen terveydelle:

a) raskauden aikana;

b) erikseen määriteltävänä synnytyksen jälkeistä ajanjaksoa pidentävänä aikana siten kuin 1 kohdassa on säädetty.

3. Tämän artiklan 1 ja 2 kohdissa tarkoitettuina ajanjaksoina:

a) naispuolista työntekijää ei saa irtisanoa eikä hänelle saa antaa irtisanomisilmoitusta muutoin kuin perustelluista raskauteen tai synnytykseen liittymättömistä syistä;

b) asianomaisen naispuolisen työntekijän ansio tulee pitää tasolla, joka riittää ylläpitämään hänelle itselleen ja lapselle kohtuullisen elintason. Tällaisen ansion turvaaminen voidaan varmistaa siirrolla päivätyöhön, pidennetyllä äitiyslomalla, sosiaaliturvaetuksilla tai jollakin muulla soveliaalla keinolla tai mainittujen keinojen yhdistelmällä.

4. Tämän artiklan 1, 2 ja 3 kohtien määräykset eivät saa vaikuttaa äitiyslomaan liittyvää suojaa tai etuuksia vähentävästi.

### 3 artikla

Tämän pöytäkirjan nojalla toteutettuja poikkeuksia koskevat tiedot tulee sisällyttää Kansainvälisen työjärjestön peruskirjan 22. artiklan nojalla toimitettaviin yleissopimuksen soveltamista koskeviin raportteihin.

### 4 artikla

1. Jäsenvaltio voi ratifioida tämän pöytäkirjan samaan aikaan yleissopimuksen ratifioinnin kanssa tai milloin tahansa tämän jälkeen ilmoittamalla pöytäkirjan virallisesta ratifioinnista Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröintiä varten. Tällainen ratifiointi tulee voimaan kahdentoista kuukauden kuluttua siitä päivästä, kun pääjohtaja on sen rekisteröinyt. Tämän jälkeen yleissopimus sitoo kyseistä jäsenvaltiota tämän pöytäkirjan 1, 2 ja 3 artikloilla lisättyinä.

2. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan tulee saattaa kaikkien Kansainvälisen työjärjes-

neither her health nor that of her child will be endangered.

2. The prohibition provided for in paragraph 1 of this Article shall also apply to additional periods in respect of which a medical certificate is produced stating that this is necessary for the health of the mother or child:

(a) during pregnancy; or

(b) during a specified time prolonging the period after childbirth fixed pursuant to paragraph 1 above.

3. During the periods referred to in paragraphs 1 and 2 of this Article:

(a) a woman worker shall not be dismissed or given notice of dismissal, except for justifiable reasons not connected with pregnancy or childbirth;

(b) the income of a woman worker concerned shall be maintained at a level sufficient for the upkeep of herself and her child in accordance with a suitable standard of living. This income maintenance may be ensured through assignment to day work, extended maternity leave, social security benefits or any other appropriate measure, or through a combination of these measures.

4. The provisions of paragraphs 1, 2 and 3 of this Article shall not have the effect of reducing the protection and benefits connected with maternity leave.

### Article 3

Information on the variations and exemptions introduced pursuant to this Protocol shall be included in the reports on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation.

### Article 4

1. A Member may ratify this Protocol at the same time as or at any time after its ratification of the Convention, by communicating its formal ratification of the Protocol to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such ratification shall take effect 12 months after the date on which it has been registered by the Director-General. Thereafter the Convention shall be binding on the Member concerned with the addition of Articles 1 to 3 of this Protocol.

2. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the

tön jäsenvaltioiden tietoon kaikkien yleissopimuksen sopijapuolten hänelle ilmoittamien tämän pöytäkirjan ratifiointien rekisteröinnit.

3. Kansainvälisen työimiston pääjohtajan tulee ilmoittaa Yhdistyneiden kansakuntien pääsihteerille Yhdistyneiden kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaista rekisteröintiä varten kaikki yksityiskohdat kaikista niistä ratifioinneista, jotka hän tämän artiklan kohdan 1 nojalla on rekisteröinyt,

#### 5 artikla

Tämän pöytäkirjan englannin- ja ranskankieliset tekstit ovat yhtä pätevät.

International Labour Organisation of the registration of all ratifications of this Protocol communicated to him by parties to the Convention.

3. The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications registered by him in accordance with the provisions of paragraph 1 of this Article.

#### Article 5

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

110 13

## III.

## Suositus,

joka koskee naisten yötyötä maataloudessa.

Kansainliiton kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

joka kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kutsusta on koontunut Genèveen kolmanteen istuntoonsa 25 päivänä lokakuuta 1921 ja

joka on päättänyt hyväksyä erinäisiä ehdotuksia, jotka koskevat naisten yötyötä maataloudessa, mikä kysymys on otettu istunnon ohjelman kolmanteen kohtaan, sekä

joka on päättänyt, että nämä ehdotukset on laadittava suosituksen muotoon,

hyväksyy seuraavan suosituksen, joka on

alistettava kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioitten harkittavaksi sen voimaansaattamista varten kansallisen lainsäädännön muodossa tahi muun toimenpiteen kautta Versailles'in sopimuksen XIII osassa sekä muiden rauhansopimusten vastaavissa kohdissa olevien määräysten mukaisesti:

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi suosittelee:

että jokainen kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltio ryhtyisi toimenpiteisiin naispuolisten palkkatyöntekijäin yötyön säännöstelemiseksi maatalousyrityksissä siten, että heille varataan heidän ruumiinrakenteensa vaatima lepoaika, joka ei saa olla yhdeksää, mikäli mahdollista perättäistä, tuntia lyhyempi.

**Sopimus (N:o 106), joka koskee viikkolepoa kauppaliikkeissä ja toimistoissa**

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutun Genevessä 5 päivänä kesäkuuta 1957 neljännenkymmenennen istuntokautensa ja

päätettyään hyväksyä eräitä kauppaliikkeiden ja toimistojen viikkolepoa koskevia ehdotuksia, mikä kysymys on viidentenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen sopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 26 päivänä kesäkuuta 1957 seuraavan sopimuksen, jonka nimenä on „Viikkolepoa koskeva sopimus (kauppaliikkeet ja toimistot), 1957“:

#### 1 artikla

Tämän sopimuksen määräykset on, mikäli niitä ei panna täytäntöön virallisten palkanmääräämiselinten toimesta, työehtosopimuksilla, välimiespäätöksillä tai muulla kansallisen käytännön mukaisella ja maan olosuhteiden kannalta sopivalla tavalla, pantava täytäntöön kansallisella lainsäädännöllä.

#### 2 artikla

Tämä sopimus koskee kaikkia seuraavien julkisten tai yksityisten yritysten, laitosten tai toimistojen palveluksessa olevia henkilöitä, ammattioppilaat mukaan luettuina:

- a) kauppaliikkeet;
- b) yritykset, laitokset ja toimistot, vapaata ammattia harjoittavien henkilöiden toimistot mukaan luettuina, joiden palveluksessa ovat henkilöt suorittavat pääasiassa toimistotyötä;
- c) mikäli asianomaiset henkilöt eivät ole 3 artiklassa tarkoitettujen yritysten palveluksessa eivätkä kuulu viikkolepoa teollisuu-

dessä, kaivoksissa, kuljetusalalla tai maataloudessa koskevien kansallisten säännösten tai muiden sitä koskevien määräysten piiriin,

1) muiden alojen yritysten kaupalliset osastot;

2) muiden alojen yritysten sellaiset osastot, joiden palveluksessa ovat henkilöt suorittavat pääasiassa toimistotyötä;

3) kaupallis-teolliset yritykset.

#### 3 artikla

1. Tätä sopimusta on sovellettava myös henkilöihin, jotka työskentelevät niissä jäljempänä mainituista yrityksistä, jotka jäsenvaltio sopimusta ratifioidessaan luettelee ratifiointiasiakirjaansa liittämässään ilmoituksessa:

a) henkilökohtaisia palveluksia suorittavat yritykset, laitokset ja toimistot;

b) posti ja lennätin;

c) sanomalehdet;

d) teatterit ja muut julkiset huvittelupaikat.

2. Tämän sopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi myöhemmin antaa Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle ilmoituksen, että se sitoutuu soveltamaan sopimuksen määräyksiä niihinkin edellisessä momentissa lueteltuihin yrityksiin nähden, joita ei mainittu sen aikaisemmassa ilmoituksessa.

3. Tämän sopimuksen ratifioineen jäsenvaltion on ilmoitettava Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaan annettavissa vuosiraporteissaan, missä määrin se on pannut täytäntöön tai aikoo panna täytäntöön sopimuksen määräykset niiden tämän artiklan 1 momentissa mainittujen yritysten osalta, joita tämän artiklan 1 ja 2 momentin mukaisesti annettu ilmoitus ei koskenut, sekä miten on edistytty sopimuksen asteittaisessa soveltamisessa näihin yrityksiin.

#### 4 artikla

1. Mikäli on tarpeen, on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin rajan vetämiseksi

niiden yritysten, joita tämä sopimus koskee, ja muiden yritysten välille.

2. Niissä tapauksissa, joissa syntyy epätie-toisuutta siitä, koskeeko tämä sopimus tiettyä yritystä, laitosta tai toimistoa, on joko asianomaisen viranomaisen ratkaistava kysymyksen jälkeen kun on kuultu edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, mikäli niitä on, tai on se ratkaistava muulla kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisella tavalla.

#### 5 artikla

Asianomainen viranomainen tai sopiva elin voi kussakin maassa jättää tämän sopimuksen määräysten ulkopuolelle

a) yritykset, joissa työntekijöinä käytetään ainoastaan työnantajan perheenjäseniä, mikäli he eivät ole tai heitä ei voida pitää palkansaaajina;

b) henkilöt, joilla on korkea johtaja-asema.

#### 6 artikla

1. Kaikilla henkilöillä, joita tämä sopimus koskee, on oikeus, ellei seuraavissa artikloissa toisin määrätä, saada kunkin seitsemän päivän pituisen jakson aikana vähintään 24 tunnin pituinen yhdenjaksoinen viikkolepo.

2. Viikkolepo on annettava, mikäli mahdollista, samanaikaisesti yrityksen kaikille asianomaisille henkilöille.

3. Viikkolepo on sovittava yhteen, mikäli mahdollista, sen viikonpäivän kanssa, jota maan tai alueen perinnäistavan mukaisesti pidetään lepopäivänä.

4. Uskonnollisten vähemmistöjen perintätapoja on pidettävä arvossa siinä määrin kuin on mahdollista.

#### 7 artikla

1. Milloin työn laatu, yrityksessä suoritettavien palvelusten laatu, palveltavan väestön suuruus tai työssä olevien henkilöiden lukumäärä on sellainen, ettei 6 artiklassa mainittuja määräyksiä ole mahdollista soveltaa, voidaan asianomaisen viranomaisen toimesta tai sopivaa menettelyä käyttäen kussakin maassa tarvittaessa ryhtyä toimenpiteisiin viikkolepoa koskevan erikoisjärjestelmän soveltamiseksi määrättyihin, tämän sopimuksen piiriin kuuluviin henkilö- tai yritysryhmiin,

jolloin on otettava huomioon kaikki asiaankuuluvat sosiaaliset ja taloudelliset näkökohdat.

2. Henkilöillä, joita tällaiset erikoisjärjestelmät koskevat, on oikeus saada kultakin seitsemän päivän jaksolta lepo, joka yhteenlaskettuna on ainakin yhtä pitkä kuin 6 artiklassa määrätty lepokausi.

3. Niiden erikoisjärjestelmän alaisten yritysten osastojen henkilöihin, jotka osastot itsenäisinä olisivat 6 artiklan määräysten alaisina, on kuitenkin sovellettava sanotun artiklan määräyksiä.

4. Tämän artiklan 1, 2 ja 3 momentissa olevien määräysten soveltamista koskeviin toimenpiteisiin on ryhdyttävä neuvottelemalla asiasta asianomaisten edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, mikäli niitä on.

#### 8 artikla

1. Tilapäisiä joko täydellisiä tai osittaisia poikkeuksia (lepokauden lakkauttaminen tai lyhentäminen niihin luettuina) 6 ja 7 artiklan määräyksistä voidaan kussakin maassa myöntää joko asianomaisen viranomaisen päätöksellä tai sen hyväksymällä ja kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisella tavalla

a) tapaturman sattuessa tai uhatessa, force majeure tapauksissa tai rakennuksia ja laitteita koskevissa pakottavan kiireellisissä töissä, kuitenkin vain mikäli on välttämätöntä estää vakavanlaatuinen häiriö yrityksen normaaliosuhteissa;

b) erikoisolosuhteista johtuvan epätavallisen työruuhkan sattuessa, mikäli ei normaalisti voida edellyttää työnantajan ryhtyvän muihin toimenpiteisiin;

c) pilaantuvien tavaroiden turmeltumisen estämiseksi.

2. Määriteltäessä niitä tapauksia, joissa voidaan myöntää tilapäisiä poikkeuksia edellisen momentin b) ja c) kohtien määräyksiä soveltaen, on kuultava asianomaisia edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, mikäli niitä on.

3. Milloin tilapäisiä poikkeuksia tämän artiklan määräysten mukaisesti sallitaan, on asianomaisille henkilöille annettava vastaava lepo, joka yhteenlaskettuna on vähintään yhtä pitkä kuin 6 artiklassa määrätty lepokausi.

## 9 artikla

Mikäli palkat määrätään lainsäädännössä tai hallinnollinen viranomainen valvoo niitä, ei sopimuksen mukaisista toimenpiteistä saa olla seurauksena sopimuksen piiriin kuuluvien henkilöiden ansion väheneminen.

## 10 artikla

1. On ryhdyttävä sopiviin toimenpiteisiin, että riittävällä tarkastuksella tai muulla tavalla varmistetaan viikkolepoa koskevien määräysten asianmukainen noudattaminen.

2. Mikäli on tämän sopimuksen täytäntöönpanotavan mukaista, on määräysten tehokas soveltaminen varmistettava sopivilla rangaistusmääräyksillä.

## 11 artikla

Kunkin jäsenvaltion, joka ratifioi tämän sopimuksen, on ilmoitettava Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaan annettavassa vuosiraportissa

a) 7 artiklassa mainittujen, viikkolepoa koskevien erikoisjärjestelmien piiriin kuuluvat henkilö- ja yritysryhmät; sekä

b) ne tapaukset, joissa 8 artiklan määräysten mukaisesti voidaan myöntää päisiä poikkeuksia.

## 12 artikla

Mikään tämän sopimuksen määräyksistä ei saa vaikuttaa mihinkään lakiin, päätökseen, tapaan tai sopimukseen, joka takaa asianomaisille työntekijöille edullisemmat ehdot kuin tässä sopimuksessa määrätään.

## 13 artikla

Tämän sopimuksen määräysten soveltaminen voidaan kussakin maassa toistaiseksi keskeyttää hallituksen määräyksestä sodan tai muun maan turvallisuutta uhkaavan tilanteen sattuessa.

## 14—21 artiklat

*Nämä artiklat ovat samanlaisia kuin pakotyön poistamista koskevan sopimuksen (N:o 105) 3—10 artiklat sillä poikkeuksella, että kun sopimuksen N:o 105 9 artiklassa viitataan 5 artiklaan, vastaa se tämän sopimuksen 20 artiklassa viittausta 16 artiklaan.*



suositus (N:o 103), joka koskee viikkolepoa kauppaliikkeissä ja toimistoissa Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutun Genevessä 5 päivänä kesäkuuta 1957 neljänmenkymmenennen istuntokautensa ja

päätettyään hyväksyä eräitä kauppaliikkeiden ja toimistojen viikkolepoa koskevia ehdotuksia, mikä kysymys on viidentenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan viikkolepoa koskevaa sopimusta (kauppaliikkeet ja toimistot), 1957, täydentävän suosituksen muotoon,

hyväksyy tänä 26 päivänä kesäkuuta 1957 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on „Viikkolepoa koskeva suositus (kauppaliikkeet ja toimistot), 1957”:

Ottaen huomioon että „Viikkolepoa koskeva sopimus (kauppaliikkeet ja toimistot), 1957,” määrää viikkolevon käytäntöön ottamisen kauppaliikkeissä ja toimistoissa ja että on suotavaa täydentää siinä olevia määräyksiä, konferenssi suosittelee, että seuraavia määräyksiä sovellettaisiin:

1. Henkilöillä, joita viikkolepoa koskeva sopimus (kauppaliikkeet ja toimistot), 1957, koskee, tulee olla oikeus saada, mikäli mahdollista, vähintään 36 tunnin pituinen viikkolepo, jonka tulee olla, mikäli mahdollista, yhtäjaksoinen.

2. Viikkolepoa koskevan sopimuksen, (kauppaliikkeet ja toimistot), 1957, 6 artiklan edellyttämä viikkolepo on laskettava, mikäli mahdollista, niin että se käsittää keskiyöstä keskiyöhön ulottuvan kauden, mutta ei muita sitä välittömästi edeltäviä tai seuraavia lepokausia.

3. Viikkolepoa koskevan sopimuksen, (kauppaliikkeet ja toimistot), 1957, 7 artiklan edellyttämiin, viikkolepoa koskeviin erikoisjärjestelmiin on sisällytettävä takeet siitä, a) että henkilöt, joita tällaiset erikoisjär-

jestelmät koskevat, eivät joudu työskentelemään kolmea viikkoa pitempää aikaa saamatta lepokausia, joihin heillä on oikeus;

b) että lepokausi käsittää vähintään 12 tunnin yhtämittaisen levon kaikissa tapauksissa, joissa 24 tunnin yhdenjaksoista lepoa ei voida antaa.

4. 1) Kahden vuorokauden pituinen yhdenjaksoinen viikkolepo on, mikäli mahdollista, annettava alle 18 vuotiaille nuorille henkilöille.

2) Viikkolepoa koskevan sopimuksen, (kauppaliikkeet ja toimistot), 1957, 8 artiklan määräyksiä ei ole sovellettava alle 18 vuotiaisiin nuoriin henkilöihin.

5. Kussakin yrityksessä, jossa joidenkin työssä olevien henkilöiden viikkolepo on toisenlainen kuin voimassa oleva kansallinen käytäntö edellyttää, on viikkolepopäivät ja -tunnit saatettava asianomaisten henkilöiden tietoon asettamalla yritykseen tai muuhun sopivaan paikkaan selvästi näkyville ilmoitustauluja tai muulla kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisella tavalla.

6. On ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin, että varmistettaisiin viikkolepoa koskevien määräysten noudattamisen kannalta tarpeellisten luetteloiden ja erityisesti sellaisten luetteloiden pito, joihin merkitään järjestelyt, joihin on ryhdytty

a) niiden henkilöiden osalta, jotka ovat erikoisviikkolepojärjestelmän alaisia viikkolepoa koskevan sopimuksen (kauppaliikkeet ja toimistot), 1957, 7 artiklan mukaisesti;

b) niiden henkilöiden osalta, joihin sovelletaan viikkolepoa koskevan sopimuksen (kauppaliikkeet ja toimistot), 1957, 8 artiklassa mainittuja tilapäisiä poikkeuksia.

7. Niissä tapauksissa, joissa viikkolepoa koskevan sopimuksen (kauppaliikkeet ja toimistot), 1957, 9 artiklaa ei voida soveltaa, koska palkkoja ei määrätä lainsäädännössä tai koska ne eivät ole hallinnollisten viranomaisten valvonnassa, on työehtosopimusten avulla tai muulla tavoin varmistettava, etteivät sopimuksen mukaiset toimenpiteet aiheuta sopimuksen piiriin kuuluvien henkilöiden ansioiden vähenemistä.

## Suosituksen suomenkielinen käännös.

**Suositus (N:o 98), joka koskee palkallisia lomia.**

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutun Genevessä 2 päivänä kesäkuuta 1954 kolmannenkymmenennenseitsemän istuntokautensa,

päätettyään hyväksyä eräitä palkallisia lomia koskevia ehdotuksia, mikä kysymys on seitsemäntenä kohtana istuntokauden päiväjärjestyksessä, sekä päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon,

hyväksyy tänä 23 päivänä kesäkuuta 1954 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on „Palkallisia lomia koskeva suositus, 1954”:

Konferenssi suosittelee, että kukin jäsenvaltio soveltaisi seuraavia määräyksiä ja selostaisi Kansainväliselle työtoimistolle, sen mukaisesti kuin hallintoneuvosto päättää, mihin toimenpiteisiin on ryhdytty niiden täytäntöön panemiseksi.

1. (1) Eri maissa noudatetun käytännön erilaisuuden huomioon ottaen voidaan tämän suosituksen määräykset panna täytäntöön julkisten viranomaisten toimesta tai yksityisestä aloitteesta lainsäädännöllä, virallisten palkanmäärämiselinten avulla, työehtosopimuksilla tai välimiespäätöksillä tai jollakin muulla sopivalla maassa vallitsevia olosuhteita vastaavalla tavalla.

(2) Noudatettiinpa mitä tahansa (1) kohdassa mainituista menettelytavoista, ei se saa estää hallitusta käyttämästä kaikkia asianmukaisia perustuslaillisia tai laillisia keinoja, mikäli yksityisellä toiminnalla, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen toimesta tai työehto-

sopimuksilla ei suosituksen soveltamisessa päästä nopeisiin ja tyydyttäviin tuloksiin.

2. Asianomainen viranomainen voi harkita mm. seuraavia soveltamismuotoja maissa, missä ne katsotaan asianmukaisiksi:

- a) suositella palkallisten lomien määräämistä työehtosopimuksilla, joita molemmat kollektiiviseen neuvottelumenettelyyn osallistuvat osapuolet vapaasta tahdostaan tekevät;
- b) työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen auttamista vapaaehtoisten yhteiselimien perustamisessa tai, mikäli tarvitaan, virallisen elimen perustamista, jonka tehtäviin kuuluisi mm. palkallisten vuosilomien määrääminen jossakin määrättyssä ammatissa tai määrättyllä työalalla;
- c) valtuuksien myöntämistä vuosilomakysymyksessä virallisille palkanmäärämiselimille, mikäli näillä elimillä ei jo ole niitä;
- d) yksityiskohtaisten tietojen keräämistä palkallisia vuosilomia koskevista määräyksistä ja näiden tietojen asettamista työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen käytettäväksi.

3. Tätä suositusta sovelletaan kaikkiin palkkaa saaviin työntekijöihin, paitsi merenkulkijoihin, maataloustyöntekijöihin ja sellaisissa yrityksissä tai laitoksissa työskenteleviin henkilöihin, joissa työnantajan palveluksessa on ainoastaan hänen oman perheensä jäseniä.

4. (1) Jokaisella tässä suosituksessa tarkoitettulla henkilöllä tulisi olla oikeus palkalliseen vuosilomaan. Palkallisen vuosiloman pituuden tulisi olla oikeassa suhteessa asianomaisen työntekijän kysymyksessä olevana vuonna yhden tai useamman työnantajan palveluksessa tekemän työn pituuteen ja tu-

lisi sen olla ainakin kaksi työviikkoa 12 työkuukaudesta.

(2) Maan asianomainen elin voi määrätä, mikäli katsoo sen asianmukaiseksi,

- a) niiden päivien luvun, joihin työntekijän on täytynyt olla työssä saadakseen oikeuden palkalliseen vuosilomaan tai suhteelliseen osaan siitä;
- b) millä tavalla lasketaan työntekijän työajan pituus tietynä vuonna hänelle sinä vuonna kuuluvan palkallisen vuosiloman määräämiseksi.

(3) Maan asianomaisen elimen tulisi määrätä, että milloin työsuhte lakkaa ennenkuin työntekijä on palvellut ajan, joka vaaditaan palkallisen vuosilomaoikeuden saavuttamiseen yllä (1) ja (2) kohdissa mainittujen määräysten mukaan, työntekijällä tulisi olla, aina sen mukaan mikä katsotaan sopivimmaksi, oikeus palveluskauden pituuden mukaan laskettavaan palkalliseen lomaan tai sitä vastaavaan korvaukseen tai lomahyvitykseen.

5. Maan asianomaisen elimen olisi määrättävä ne päivät, kuten viralliset tai tavanmukaiset juhlapäivät, työtaturmasta tai sairaudesta johtuvat poissaolopäivät sekä synnytystä edeltäneet tai seuranneet lepokaudet, joita näitä määräyksiä sovellettaessa ei saa lukea palkallisiksi lomapäiviksi.

6. Maan asianomaisen elimen tulisi päättää, olisiko palkallista vuosilomaa pidennettävä palvelusvuosien luvun tai muiden syiden perusteella.

7. (1) Sellaiset työssä sattuneet keskeytykset, joiden ajalta työntekijälle maksetaan palkkaa, eivät saisi vaikuttaa hänen vuosilomaoikeuteensa eikä loman pituuteen.

(2) Työn keskeytykset, jotka eivät aiheuta työsuhteen tai työsopimuksen päättymistä, eivät saisi vaikuttaa mihinkään niistä työntekijän palkallisen loman saantia koskevista oikeuksista, jotka hän on saavuttanut ennen työn keskeytymistä.

(3) Maan asianomaisen elimen tulisi määrätä, millä tavalla yllä (1) ja (2) kohdissa esitettyjä periaatteita sovelletaan työnkeskeytymistapauksissa, jotka aiheutuvat:

- a) sairaudesta, tapaturmasta tai synnytystä edeltäneistä tai seuranneista lepokausista;
- b) perhetapahtumien aiheuttamista poissaoloista;

- c) sotapalveluksesta;
- d) kansalaisoikeuksien ja -velvollisuuksien täyttämisestä;
- e) ammattiyhdistysvelvollisuuksien suorittamisesta;
- f) yrityksen johdosta tapahtuneista muutoksista;
- g) uusiutuvasta pakollisesta työttömydestä.

8. Palkalliseen vuosilomaoikeuteen ja tämän loman pituuteen eivät saisi vaikuttaa raskauden ja synnytyksen aiheuttamat työkeskeytykset, mikäli asianomainen työntekijä ryhtyy uudelleen työhönsä ja mikäli hän ei ole poissa työstä yli määrääjän.

9. (1) Työnantajan ja työntekijöiden olisi neuvoteltava palkallisen vuosiloman pitämisen ajankohdasta. Tätä määrättäessä olisi mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijän henkilökohtaiset toivomukset.

(2) Työntekijälle olisi ilmoitettava etukäteen kyllin aikaisin palkallisen vuosiloman alkamispäivä, jotta hän voisi suunnitella lomankäyttönsä asianmukaisella tavalla.

10. Nuorien alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tulisi saada pitempi vuosiloma kuin 4 momentissa määrätty vähimmäisloma.

11. Jokaisen palkallista vuosilomaa saavan henkilön tulisi saada koko loma-ajalta vähintään joko

- a) työehtosopimuksessa, välimiespäätöksessä tai kansallisessa lainsäädännössä tällaiselta loma-ajalta määrätty palkka; tai
- b) tavallinen, kansallisen lainsäädännön määräämällä tai muulla vallitsevan käytännön mukaisella tavalla laskettu palkansa, mahdollisten luontoissuoritusten raha-arvo mukaan luettuna.

12. Työehtosopimuksessa, välimiespäätöksessä tai kansallisessa lainsäädännössä olisi määrättävä lomaluetteloiden pitämistä ja niissä ilmoitettavista tiedoista, mikäli tällaiset lomaluettelot katsotaan tarpeellisiksi palkallisia vuosilomia koskevien määräysten tai säännösten asianmukaisen soveltamisen kannalta.

13. Ennen palkallisia vuosilomia koskevien lakien tai säännösten laadintaa olisi käytävä neuvotteluja edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen ja asianomaisten viran-

omaisten välillä sillä tavalla ja siinä laajuudessa kuin maan lainsäädäntö ja vallitseva käytäntö edellyttävät.

14. Edustaville työnantaja- ja työntekijäjärjestöille olisi annettava tilaisuus osallistua täydellisen tasavertaisuuden pohjalla niiden elinten toimintaan, joille kansallisessa lain-

säädännössä on uskottu palkallisten vuosilomien määrääminen, tai palkallisia vuosilomia koskevien säännösten täytäntöönpanoon, tai olisi heitä kuultava tai tulisi heillä olla oikeus esittää mielipiteensä sillä tavalla ja siinä laajuudessa kuin kansallinen lainsäädäntö ja vallitseva käytäntö edellyttävät.

## YLEISSOPIMUS

(nro 171),

joka koskee yötyötä

Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi,

aloitettuaan 77. istuntokautensa Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston koollekutsumana Genevessä 6. päivänä kesäkuuta 1990,

otettuaan huomioon lasten ja nuorten henkilöiden yötyötä koskevat kansainväliset yleissopimukset ja suositukset ja erityisesti nuorten henkilöiden yötyötä (ei-teolliset työt) koskevaan yleissopimukseen ja suositukseen, 1946, lasten ja nuorten henkilöiden yötyötä teollisuudessa koskevaan muutettuun yleissopimukseen, 1948, sekä lasten ja nuorten henkilöiden yötyötä maataloudessa koskevaan suositukseen, 1921, sisältyvät määräykset,

otettuaan huomioon naisten yötyötä koskevat kansainväliset yleissopimukset ja suositukset sekä erityisesti naisten yötyötä koskevaan yleissopimukseen (muutettu), 1948, sekä vuonna 1990 hyväksytyyn tähän liittyvään pöytäkirjaan, naisten yötyötä maataloudessa koskevaan suositukseen, 1921, sekä äitiyssuojelua koskevan suosituksen, 1952, 5 kohtaan sisältyvät määräykset,

otettuaan huomioon työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan yleissopimuksen, 1958,

otettuaan huomioon äitiyssuojelua koskevan muutetun yleissopimuksen, 1952,

päätettyään hyväksyä tiettyä yötyötä koskevia ehdotuksia, mikä on tämän istunnon esityslistalla neljäntenä asiakohtana,

päätettyään, että nämä ehdotukset tulee laatia kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 26 päivänä kesäkuuta vuonna 1990 seuraavan yleissopimuksen, josta voidaan käyttää nimitystä Yötyötä koskeva yleissopimus, 1990:

## CONVENTION

(No. 171)

concerning Night Work

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 77th Session on 6 June 1990, and

Noting the provisions of international labour Conventions and Recommendations on the night work of children and young persons, and specifically the provisions in the Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention and Recommendation, 1946, the Night Work of Young Persons (Industry) Convention (Revised), 1948, and the Night Work of Children and Young Persons (Agriculture) Recommendation, 1921, and

Noting the provisions of international labour Conventions and Recommendations on night work of women, and specifically the provisions in the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948, and the Protocol of 1990 thereto, the Night Work of Women (Agriculture) Recommendation, 1921, and Paragraph 5 of the Maternity Protection Recommendation, 1952, and

Noting the provisions of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, and

Noting the provisions of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and

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

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

adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety the following Convention, which may be cited as the Night Work Convention, 1990:

## 1 artikla

Tätä yleissopimusta tulkittaessa

a) sanonnalla "yötyö" tarkoitetaan kaikkea työtä, jota tehdään vähintään seitsemän peräkkäisen tunnin ajanjaksona, johon sisältyy keskiyön ja klo 05.00 välinen aika ja jonka asianomainen viranomainen määrittelee kuultuaan työnantajien ja työntekijöiden edustavimpia järjestöjä, tai joka määritellään työehtosopimuksilla;

b) sanonnalla "yötyöntekijä" tarkoitetaan palkkatyötä tekevää henkilöä, jonka työ edellyttää useampien tuntien mittaisen yötyön suorittamista siten, että tämän työn kesto ylittää määritellyn rajan. Asianomainen viranomainen määrittelee tämän rajan kuultuaan työnantajien ja työntekijöiden edustavimpia järjestöjä tai se määritellään työehtosopimuksilla.

## 2 artikla

1. Tämä yleissopimus koskee kaikkia palkkatyötä tekeviä henkilöitä lukuunottamatta maatalouden, karjankasvatuksen, kalastuksen, meriliikenteen ja sisävesiliikenteen palveluksessa olevia.

2. Tämän yleissopimuksen ratifioiva jäsenmaa voi asianmukaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuultuaan sulkea kokonaan tai osaksi sopimuksen piiristä rajoitettuja työntekijäryhmiä, milloin yleissopimuksen soveltaminen näihin aiheuttaisi luonteeltaan huomattavia erityisongelmia.

3. Jokaisen sellaisen jäsenmaan, joka käyttää hyväkseen tämän artiklan 2 kohdassa suotua mahdollisuutta, tulee Kansainvälisen työjärjestön sääntöjen 22 artiklan nojalla esitettävässä selonteossa yleissopimuksen soveltamisesta mainita ne erityiset työntekijäryhmät, jotka tällä tavoin on jätetty yleissopimuksen ulkopuolelle sekä tämän ulkopuolelle jättämisen syyt. Niinikään tulee esittää kuvaus niistä toimenpiteistä, joihin on ryhdytty yleissopimuksen määräysten ulottamiseksi vähitellen koskemaan kyseisiä työntekijöitä.

## 3 artikla

1. Yötyöntekijöiden terveyden suojaamiseksi, heidän auttamiseksi täyttämään perhe- ja sosiaaliset velvoitteensa, ammatissa etenemisen mahdollisuuksien tarjoamiseksi heille sekä asianmukaisen korvauksen turvaamiseksi yötyöstä, yötyöntekijöiden suhteen tulee ryhtyä yötyön luonteen vaatimiin erityistoimiin, jotka sisältävät vähintään artikloissa 4—10 tarkoi-

## Article 1

(a) the term "night work" means all work which is performed during a period of not less than seven consecutive hours, including the interval from midnight to 5 a.m., to be determined by the competent authority after consulting the most representative organisations of employers and workers or by collective agreements;

(b) the term "night worker" means an employed person whose work requires the performance of a substantial number of hours of night work which exceeds a specified limit. This limit shall be fixed by the competent authority after consulting the most representative organisations of employers and workers or by collective agreements.

## Article 2

1. This Convention applies to all employed persons except those employed in agriculture, stock raising, fishing, maritime transport and inland navigation.

2. A Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organisations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from its scope limited categories of workers when the application of the Convention to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in paragraph 2 of this Article shall, in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate the particular categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. It shall also describe all measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to the workers concerned.

## Article 3

1. Specific measures required by the nature of night work, which shall include, as a minimum, those referred to in Articles 4 to 10, shall be taken for night workers in order to protect their health, assist them to meet their family and social responsibilities, provide opportunities for occupational advancement, and compensate them appropriately. Such measures

tetet toimenpiteet. Tällaisiin toimenpiteisiin tulee ryhtyä myös kaikkien yötyötä tekevien työntekijöiden turvallisuutta ja äitiyssuojelua koskevilla alueilla.

2. Yllä 1 kohdassa tarkoitettut toimenpiteet voidaan toteuttaa vähitellen.

#### 4 artikla

1. Työntekijöillä tulee olla oikeus saada halutessaan ilmainen terveystarkastus sekä opastusta työhönsä liittyvien terveysongelmien vähentämisessä ja välttämässä

a) ennen yötyötä sisältävän työsopimuksen tekemistä;

b) säännöllisin väliajoin tällaisen työsopimuksen voimassaoloaikana;

c) jos heillä tällaisen työsopimuksen voimassaoloaikana ilmenee terveydellisiä ongelmia, jotka eivät ole muun kuin yötyön aiheuttamia.

2. Tällaisten tarkastusten tuloksia ei tule toimittaa muille ilman työntekijän suostumusta eikä niitä tule käyttää heidän etujensa vastaisesti lukuunottamatta tilanteita, joissa tarkastuksen tuloksena todetaan, että työntekijä on yötyöhön soveltumaton.

#### 5 artikla

Yötyötä tekevien työntekijöiden käyttöön tulee antaa sopivat ensiaputarvikkeet, mukaanlukien järjestelyt tällaisten työntekijöiden siirtämiseksi tarvittaessa nopeasti paikkaan, jossa heille voidaan antaa riittävää hoitoa.

#### 6 artikla

1. Yötyöntekijät, jotka terveyssyistä on todettu yötyöhön soveltumattomiksi, tulee mahdollisuuksien mukaan siirtää heille soveltuviin muihin vastaaviin tehtäviin.

2. Ellei siirtoa tällaisiin tehtäviin käytännön syistä voida suorittaa, näille työntekijöille tulee turvata samat edut kuin muille sellaisille työntekijöille, jotka eivät pysty tekemään työtä tai onnistu hankkimaan työpaikkaa.

3. Yötyöntekijälle, joka on todettu tilapäisesti yötyöhön soveltumattomiksi, tulee antaa sama irtisanomissuoja kuin muillekin sellaisille työntekijöille, jotka ovat terveyssyistä estyneitä tekemästä työtä.

#### 7 artikla

1. Tulee ryhtyä toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, että naispuolisille työntekijöille, joiden

shall also be taken in the fields of safety and maternity protection for all workers performing night work.

2. The measures referred to in paragraph 1 above may be applied progressively.

#### Article 4

1. At their request, workers shall have the right to undergo a health assessment without charge and to receive advice on how to reduce or avoid health problems associated with their work:

(a) before taking up an assignment as a night worker;

(b) at regular intervals during such an assignment;

(c) if they experience health problems during such an assignment which are not caused by factors other than the performance of night work.

2. With the exception of a finding of unfitness for night work, the findings of such assessments shall not be transmitted to others without the workers' consent and shall not be used to their detriment.

#### Article 5

Suitable first-aid facilities shall be made available for workers performing night work, including arrangements whereby such workers, where necessary, can be taken quickly to a place where appropriate treatment can be provided.

#### Article 6

1. Night workers certified, for reasons of health, as unfit for night work shall be transferred, whenever practicable, to a similar job for which they are fit.

2. If transfer to such a job is not practicable, these workers shall be granted the same benefits as other workers who are unable to work or to secure employment.

3. A night worker certified as temporarily unfit for night work shall be given the same protection against dismissal or notice of dismissal as other workers who are prevented from working for reasons of health.

#### Article 7

1. Measures shall be taken to ensure that an alternative to night work is available to women

muutoin edellyttäisiin suorittavan yötyötä, on tarjolla vaihtoehtoista työtä:

a) vähintään kuudentoista viikon ajaksi ennen ja jälkeen synnytyksen, mistä ajasta vähintään kahdeksan viikkoa tulee ajoittua ennen laskettua synnytyksaika;

b) lisäajanjaksoiksi, joiden lääkärintodistuksen nojalla osoitetaan olevan tarpeen äidin tai lapsen terveydelle:

(i) raskauden aikana;

(ii) edellä olevassa alakohdassa a määrätyn synnytystä seuraavan jakson jälkeen erikseen määriteltävänä ajanjaksona, jonka keston määrittelee asianomainen viranomaisen edustavimpia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuultuaan.

2. Tämän artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja toimenpiteitä voivat olla päivätyöhön siirtäminen milloin tämä on mahdollista, sosiaaliturvaetuksien myöntäminen tai äitiysloman pidentäminen.

3. Tämän artiklan kohdassa 1 mainittuina ajanjaksoina:

a) naispuolista työntekijää ei saa erottaa eikä irtisanoa muutoin kuin perustelluista raskautteen tai synnytykseen liittymättömistä syistä;

b) naispuolisen työntekijän ansiot tulee pitää tasolla, joka riittää ylläpitämään kohtuullisen elintason hänelle itselleen ja lapselle. Tällaisen ansion turvaaminen voidaan varmistaa jollakin tämän artiklan 2 kohdassa luetelluista keinoista, joillakin muilla soveltuvilla keinoilla tai yhdistelemällä niitä;

c) naispuolinen työntekijä älköön menettäkö säännölliseen yötyötehtäväänsä mahdollisesti liittyviä virka-asemaa, palveluvuosia tai uralla etenemistä koskevia etuja.

4. Tämän artiklan määräykset eivät saa vaikuttaa äitiyslomaan liittyviä etuja tai suoja vähentävästi.

#### 8 artikla

Yötyön luonne tulee ottaa huomioon yötyöntekijöille työajan, palkan tai muiden vastaavien etujen muodossa myönnettävässä korvauksessa.

#### 9 artikla

Yötyöntekijöille ja tarpeen vaatiessa myös yötyötä suorittaville muille työntekijöille tulee turvata asianmukaiset sosiaalipalvelut.

workers who would otherwise be called upon to perform such work:

(a) before and after childbirth, for a period of at least sixteen weeks of which at least eight weeks shall be before the expected date of childbirth;

(b) for additional periods in respect of which a medical certificate is produced stating that it is necessary for the health of the mother or child:

(i) during pregnancy;

(ii) during a specified time beyond the period after childbirth fixed pursuant to subparagraph (a) above, the length of which shall be determined by the competent authority after consulting the most representative organisations of employers and workers.

2. The measures referred to in paragraph 1 of this Article may include transfer to day work where this is possible, the provision of social security benefits or an extension of maternity leave.

3. During the periods referred to in paragraph 1 of this Article:

(a) a woman worker shall not be dismissed or given notice of dismissal, except for justifiable reasons not connected with pregnancy or childbirth;

(b) the income of the woman worker shall be maintained at a level sufficient for the upkeep of herself and her child in accordance with a suitable standard of living. This income maintenance may be ensured by any of the measures listed in paragraph 2 of this Article, by other appropriate measures or by a combination of these measures;

(c) a woman worker shall not lose the benefits regarding status, seniority and access to promotion which may attach to her regular night work position.

4. The provisions of this Article shall not have the effect of reducing the protection and benefits connected with maternity leave.

#### Article 8

Compensation for night workers in the form of working time, pay or similar benefits shall recognise the nature of night work.

#### Article 9

Appropriate social services shall be provided for night workers and, where necessary, for workers performing night work.



## 10 artikla

1. Ennen yötyön tekemistä edellyttävän työtuntijärjestelmän käyttöönottoa työnantajan tulee kuulla asianomaisten työntekijöiden edustajia työtuntijärjestelmän yksityiskohdista ja yötyön järjestämistavoista, jotka parhaiten vastaavat työpaikan ja sen henkilöstön tarpeita, sekä vaadittavista työpaikkaterveydenhuolto- ja sosiaaliturvajärjestelyistä. Tällaisen kuulemisen tulee olla säännöllistä sellaisilla työpaikoilla, joilla työskentelee yötyöntekijöitä.

2. Tätä artiklaa sovellettaessa sanonnalla "työntekijöiden edustajat" tarkoitetaan kansallisen lainsäädännön tai käytännön tällaisiksi tunnustamia henkilöitä siten kuin Työntekijäin edustajia koskevassa yleissopimuksessa, 1971, on säädetty.

## 11 artikla

1. Tämän yleissopimuksen määräyksiä voidaan toteuttaa säädöksillä tai hallinnollisilla määräyksillä, työehtosopimuksilla, välitys- tai muun tuomioistuimen päätöksillä, näiden keinojen yhdistelmällä tai jollakin muulla kansallisten olosuhteiden ja käytännön mukaisella keinolla. Sikäli kuin näitä määräyksiä ei ole saatettu voimaan jollakin muulla keinolla, ne tulee toteuttaa säädöksillä tai hallinnollisilla määräyksillä.

2. Silloin kun tämän yleissopimuksen määräyksiä toteutetaan säädöksillä ja hallinnollisilla määräyksillä, tulee edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajia kuulla etukäteen.

## 12 artikla

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

## 13 artikla

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

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

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

## Article 10

1. Before introducing work schedules requiring the services of night workers, the employer shall consult the workers' representatives concerned on the details of such schedules and the forms of organisation of night work that are best adapted to the establishment and its personnel as well as on the occupational health measures and social services which are required. In establishments employing night workers this consultation shall take place regularly.

2. For the purposes of this Article the term "workers' representatives" means persons who are recognised as such by national law or practice, in accordance with the Workers' Representatives Convention, 1971.

## Article 11

1. The provisions of this Convention may be implemented by laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or court decisions, a combination of these means or in any other manner appropriate to national conditions and practice. In so far as they have not been given effect by other means, they shall be implemented by laws or regulations.

2. Where the provisions of this Convention are implemented by laws or regulations, there shall be prior consultation with the most representative organisations of employers and workers.

## Article 12

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

## Article 13

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

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

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

## 14 artikla

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

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

## 15 artikla

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

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

## 16 artikla

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

## 17 artikla

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

## Article 14

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

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

## Article 15

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

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

## Article 16

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

## Article 17

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

## 18 artikla

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

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

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

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

## 19 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskankieliset tekstit ovat yhtä pätevä.

## Article 18

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

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

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

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

## Article 19

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