

Hallituksen esitys Eduskunnalle uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan hyväksymisestä ja laiksi sopimuksen lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta sekä laiksi Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja siihen liittyvän lisäpöytäkirjan eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain kumoamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan, että eduskunta hyväksyisi Euroopan neuvostossa Strasbourgissa vuonna 1996 tehdyn uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja lain sopimuksen lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta sekä lain Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja siihen liittyvän lisäpöytäkirjan eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain kumoamisesta.

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan tavoitteena on saattaa Euroopan sosiaalinen peruskirja vastaamaan peruskirjan hyväksymisen jälkeen tapahtuneita sosiaalisia muutoksia. Uudistuksessa Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan on lisätty joitakin uusia oikeuksia ja joidenkin määräyksien sisältöä on muutettu. Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja korvaa vuonna 1961 Torinossa tehdyn ja vuonna 1965 voimaan tulleen Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja siihen vuonna 1988 tehdyn lisäpöytäkirjan. Vuonna 1995 tehty järjestökanteluja koskeva lisäpöytäkirja jää erillisenä voimaan.

Uudistetussa Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa sopimuspuolet hyväksyvät tavoitteeseen sellaiset olosuhteet, joissa sosiaaliset ja taloudelliset oikeudet taataan kaikille ilman rotuun, ihonväriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittiseen tai muuhun mielipiteeseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, terveyteen, kansalliseen vähemmistöön kuulumisen, syntyperään tai muuhun asemaan perustuvaa syrjintää.

Esitykseen sisältyvät lakiehdotukset uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta sekä Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja siihen liittyvän lisäpöytäkirjan eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain kumoamisesta. Lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan samana ajankohtana kuin uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirjakin.

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIAALLINEN SISÄLTÖ	1
SISÄLLYSLUETTELO	2
YLEISPERUSTELUT	3
1. Nykytila.....	3
2. Esityksen tavoitteet	3
3. Uudistetun peruskirjan pääasiallinen sisältö	4
3.1. Suojatut oikeudet ja uudistetun peruskirjan rakenne.....	4
3.2. Uudistetun peruskirjan kansainvälinen valvontajärjestelmä.....	5
4. Uudistetun peruskirjan suhde Suomen lainsäädäntöön.....	6
4.1. Yleistä.....	6
4.2. Artiklat, joiden hyväksymiselle kansallinen lainsäädäntö tai käytäntö asettaa esteitä.....	7
4.3. Hyväksyttävät artiklat.....	7
5. Esityksen vaikutukset	8
5.1. Taloudelliset ja organisatoriset vaikutukset.....	8
5.2. Vaikutukset yksilön asemaan.....	8
6. Uudistetun peruskirjan valmistelu ja hallituksen esitystä varten saadut lausun- not.....	8
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	11
1. Uudistetun peruskirjan sisältö.....	11
2. Lakiehdotusten perustelut.....	55
2.1. Laki uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta	55
2.2. Laki Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja siihen liittyvän lisäpöytäkirjan eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain kumoamisesta	55
3. Voimaantulo	55
4. Eduskunnan suostumuksen tarpeellisuus ja käsittelyjärjestys.....	55
LAKIEHDOTUKSET	60
uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta	60
Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja siihen liittyvän lisäpöytäkirjan eräiden mää- räysten hyväksymisestä annetun lain kumoamisesta	61
LIITE	62

YLEISPERUSTELUT

1. Nykytila

Euroopan sosiaalinen peruskirja ja sen lisäpöytäkirjat

Torinossa 18 päivänä lokakuuta 1961 tehdyn Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS 43—44/1991, jäljempänä peruskirja) tehtävänä on turvata ja edistää sosiaalisia oikeuksia Euroopassa. Yhdessä vuonna 1950 hyväksytyin yleissopimuksen ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojelemiseksi (SopS 18-19/1990, jäljempänä Euroopan ihmisoikeussopimus) kanssa se muodostaa perustan Euroopan neuvoston toiminnalle ihmisoikeuskysymyksissä. Euroopan sosiaalinen peruskirja sisältää sosiaalisia ja taloudellisia oikeuksia Euroopan ihmisoikeussopimuksen keskittyessä etupäässä kansalais- ja poliittisiin oikeuksiin.

Peruskirjassa sopimuspuolet hyväksyvät tavoitteekseen olosuhteet, joissa sosiaaliset oikeudet taataan kaikille ilman syrjintää. Peruskirja tuli kansainvälisesti voimaan 26 päivänä helmikuuta 1965. Sen on marraskuuhun 2001 mennessä allekirjoittanut 32 Euroopan neuvoston jäsenvaltiota, joista sen on hyväksynyt tai ratifioinut 24 valtiota. Peruskirjaa täydentää Strasbourgissa 5 päivänä toukokuuta 1988 tehty lisäpöytäkirja (SopS 84/1992), joka tuli kansainvälisesti voimaan 4 päivänä syyskuuta 1992. Lisäpöytäkirjalla peruskirjaan lisättiin neljä uutta artiklaa. Lisäksi syksyllä 1995 peruskirjaan hyväksyttiin järjestökanteluja koskeva lisäpöytäkirja (SopS 75—76/1998), joka tuli kansainvälisesti voimaan 1 päivänä heinäkuuta 1998. Sen mukaan tietyt edellytykset täyttävät järjestöt voivat kannella Euroopan neuvostolle katsoessaan, että sopimusvaltio on soveltanut epätyydyttävästi peruskirjan määräystä.

Suomi allekirjoitti peruskirjan ja sen lisäpöytäkirjan 9 päivänä helmikuuta 1990 ja hyväksyi ne 29 päivänä huhtikuuta 1991. Peruskirja tuli Suomen osalta voimaan 29 päivänä toukokuuta 1991 ja lisäpöytäkirja 4 päivänä syyskuuta 1992. Suomi allekirjoitti jär-

jestökanteluja koskevan lisäpöytäkirjan 9 marraskuuta 1995 ja hyväksyi sen 17 päivänä heinäkuuta 1998. Se tuli Suomen osalta voimaan 1 päivänä syyskuuta 1998.

2. Esityksen tavoitteet

Torinossa 21 ja 22 lokakuuta 1991 pidetyssä ministerikokouksessa päätettiin saattaa ajan tasalle ja mukauttaa Euroopan sosiaalisen peruskirjan sisältö, jotta voitaisiin erityisesti ottaa huomioon ne perustavaa laatua olevat sosiaaliset muutokset, jotka ovat tapahtuneet peruskirjan hyväksymisen jälkeen. Euroopan neuvosto pyrki uudistuksella myös vahvistamaan peruskirjan asemaa sosiaalisten oikeuksien ja sosiaalisen turvallisuuden takaajana Euroopassa.

Uudistuksen myötä peruskirjaan lisättiin joitakin oikeuksia ja joidenkin määräyksien sisältöä muutettiin.

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan (ETS nro 163, jäljempänä uudistettu peruskirja) johdannossa viitataan Euroopan neuvoston pyrkimykseen lisätä jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä niiden ihanteiden ja periaatteiden turvaamiseksi ja toteuttamiseksi, jotka muodostavat niiden yhteisen perinnön sekä taloudellisten ja sosiaalisten oikeuksien helpottamiseksi etenkin pitämällä yllä ja kehittämällä ihmisoikeuksia ja perusvapauksia. Siinä korostetaan myös 5 marraskuuta 1990 pidetyn ihmisoikeuksia käsittelevän ministerikokouksen painottamaa kaikkien ihmisoikeuksien jakamatonta luonnetta oli sitten kysymys kansalais-, poliittisista-, taloudellisista-, sosiaalisista- tai sivistyksellisistä oikeuksista.

Peruskirjan uudistuksen tarkoituksena on ollut, ettei nykyistä suojan tasoa alenneta. Uudistuksessa on huomioitu kansainvälisissä sopimuksissa ja jäsenmaiden lainsäädännössä tapahtunut työlainsäädännön sekä sosiaalisten ja taloudellisten oikeuksien kehitys. Siinä on huomioitu myös sellaisia alueita, joita muut voimassaolevat kansainväliset sopimukset eivät kata. Muutoksia tehtäessä on

haluttu varmistaa myös naisten ja miesten tasa-arvoperiaatteen toteutuminen. Uudistetun peruskirjan laatimisessa on hyödynnetty tiettyjä kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleis-sopimuksia ja Euroopan yhteisön direktiivejä.

Muutokset tähtäävät ennen kaikkea työntekijöiden osallistumisoikeuksien lisäämiseen (29 artikla), lasten suojelun olennaiseen lisäämiseen (7 ja 17 artikla), työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen (27 artikla) sekä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen (8 ja 26 artikla). Uudistettu peruskirja sisältää uudet artiklat myös muun muassa oikeudesta suojeluun köyhyyttä ja sosiaalista syrjäytymistä vastaan (30 artikla) sekä oikeudesta asuntoon (31 artikla).

Uudistettu peruskirja tulee korvaamaan vuonna 1961 tehdyn Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja siihen vuonna 1988 tehdyn lisäpöytäkirjan. Marraskuussa 1995 tehty järjestökanteluja koskeva lisäpöytäkirja jää erillisenä voimaan.

Kun sopimuspuoli on hyväksynyt uudistetun peruskirjan, lakkaavat peruskirjan vastaavat määräykset automaattisesti olemasta voimassa.

3. Uudistetun peruskirjan pääasiallinen sisältö

3.1. Suojatut oikeudet ja uudistetun peruskirjan rakenne

Uudistetun peruskirjan I ja II osat sisältävät samat säännökset kuin peruskirjakin, kuitenkin siten, että siihen on lisätty joitakin uusia oikeuksia ja joidenkin määräyksien sisältöä on muutettu. Tämä esitystapa valittiin sen vuoksi, että vältettäisiin sekaannuksia kulloinkin voimassaolevan sopimustekstin ja oikeuskäytännön välillä sekä helpotettaisiin kansallisten määräaikaissraporttien laatimista ja niiden käsittelyä. Tällä mahdollistettiin myös se, että tulevaisuudessa uudistettuun peruskirjaan voidaan lisätä uusia oikeuksia muuttamatta sen sopimusrakennetta.

Uudistetussa peruskirjassa on kahdeksan uutta artiklaa (24—31 artiklat). Lisäksi siihen on siirretty sellaisenaan neljä artiklaa vuoden 1988 lisäpöytäkirjasta (20—23 artiklat). Sa-

malla on muutettu sopimuspuolten sitoutumisvelvollisuuden vähimmäistasoa koskevia määräyksiä (III osan A artikla ja B artiklan 1 kappale).

Uudistetussa peruskirjassa taataan valtion lainkäyttövallan piirissä oleville henkilöille seuraavat oikeudet: oikeus työhön (1 artikla), oikeus oikeudenmukaisiin työehtoihin (2 artikla) oikeus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin (3 artikla), oikeus kohtuulliseen palkkaan (4 artikla), järjestäytymisoikeus (5 artikla), kollektiivinen neuvotteluoikeus (6 artikla), lasten ja nuorten oikeus suojeluun (7 artikla), naistyöntekijöiden oikeus suojeluun raskauden ja synnytyksen yhteydessä (8 artikla), oikeus ammatinvalinnanohjaukseen (9 artikla), oikeus ammatilliseen koulutukseen (10 artikla), oikeus terveyden suojeluun (11 artikla), oikeus sosiaaliturvaan (12 artikla), oikeus sosiaaliavustukseen ja lääkinnälliseen apuun (13 artikla), oikeus sosiaalipalveluihin (14 artikla), vammaisten henkilöiden oikeus itsenäisyyteen, yhteiskuntaan sopeutumiseen ja yhteiskunnalliseen elämään osallistumiseen (15 artikla), perheen oikeus sosiaaliseen, oikeudelliseen ja taloudelliseen suojeluun (16 artikla), lasten ja nuorten oikeus sosiaaliseen, oikeudelliseen ja taloudelliseen suojeluun (17 artikla), oikeus olla ansiotyössä toisen sopimuspuolen alueella (18 artikla), siirtotyöntekijöiden ja heidän perheidensä oikeus suojeluun ja tukeen (19 artikla), oikeus tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun työhön ja ammattiin liittyvissä kysymyksissä ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää (20 artikla), oikeus tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin (21 artikla), oikeus osallistua työoloja ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon sekä niiden parantamiseen (22 artikla), ikääntyneiden henkilöiden oikeus sosiaaliseen suojeluun (23 artikla).

Uudistetun peruskirjan sisältämiä uusia artikloita ovat: oikeus suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä (24 artikla), työntekijöiden oikeus saataviensa turvaamiseen työnantajan maksukyvyttömyystilanteissa (25 artikla), oikeus ihmisarvoiseen kohteluun työssä (26 artikla), perheellisten työntekijöiden oikeus tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun (27 artikla), työntekijöiden edustajien oikeus suojeluun yritykses-

sä ja heille annettavat toimintamahdollisuudet (28 artikla), oikeus saada tietoa ja neuvotella joukkoyhtymismenettelyissä (29 artikla), oikeus suojeluun köyhyyttä ja sosiaalista syrjäytymistä vastaan (30 artikla) sekä oikeus asuntoon (31 artikla).

Uudistettuun peruskirjaan sisältyy kuusi osaa ja liite.

I osa käsittää 31 kohtaa sisältävän luettelon uudistetun peruskirjan kattamista oikeuksista ja periaatteista, joita sopimuspuolet sitoutuvat pitämään toimintansa tavoitteena.

II osassa luetellaan uudistetun peruskirjan takaamat oikeudet, jotka jäsenyvät ryhmiin seuraavasti: 1—4 ja 22 artiklat käsittelevät työoloja, 5 ja 6 artiklat ammatillista yhdistymistä, 7 ja 8 artiklat sekä 11—17 ja 20—29 artiklat työntekijöiden ja eräiden muiden ryhmien oikeuksia ja suojelua. Ammatillisen koulutuksen kysymyksiä käsitellään 9, 10 ja 15 artikloissa ja siirtotyöntekijöiden asemaa 18 ja 19 artikloissa. Artikla 30 käsittelee oikeutta suojeluun köyhyyttä ja sosiaalista syrjäytymistä vastaan ja 31 artikla koskee oikeutta asuntoon.

III osaan sisältyy sopimuspuolen sitoumuksia koskeva A artikla sekä uudistetun peruskirjan suhdetta Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan ja vuoden 1988 lisäpöytäkirjaan koskeva B artikla. A artiklan mukaan sopimuspuolen on uudistettuun peruskirjaan liittyessään annettava ilmoitus, jossa se ilmoittaa ne II osan artiklat tai artiklojen kohdat, joita se pitää itseään sitovina. Näitä artikloja tulee olla vähintään 16 artiklaa tai 63 kohtaa ja niiden tulee sisältää vähintään kuusi tässä artiklassa luetelluista keskeisimmistä (hard core) artikloista. B artiklan mukaan Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja vuoden 1988 lisäpöytäkirjan sopimuspuoli ei voi ratifioida tai hyväksyä uudistettua Euroopan sosiaalista peruskirjaa ilman, että se pitää itseään sitovina vähintään niitä peruskirjan määräyksiä ja soveltuvin osin niitä lisäpöytäkirjan määräyksiä, joihin se on sitoutunut.

IV osan C artiklaan sisältyvät uudistetun peruskirjan täytäntöönpanon valvontaa koskevat määräykset. Täytäntöönpanoa valvotaan samalla tavoin kuin peruskirjan täytäntöönpanoa. D artikla määrää uudistetun peruskirjan suhteesta järjestökanteluja koskevaan lisäpöytäkirjaan.

V osa sisältää erityismääräyksiä, muun muassa syrjinnän kieltoa koskevan E artiklan, rajoituksia koskevan G artiklan ja muutoksia koskevan J artiklan.

VI osassa ovat allekirjoittamista, ratifiointia ja voimaantuloa, alueellista soveltamista ja irtisanomista sekä Euroopan neuvoston pääsihteerin ilmoituksia koskevat määräykset.

Uudistettuun peruskirjaan kuuluu liite, joka on sen erottamaton osa. Liite sisältää joihinkin uudistetun peruskirjan määräyksiin liittyviä erityisiä tulkintaohjeita. Liitteen johdannossa määrätään uudistetun peruskirjan artiklojen soveltamisesta ulkomaalaisiin, pakolaisiin ja valtiottomiin henkilöihin. Liitteen tarkempi sisältö on käsitelty yksityiskohtaisissa perusteluissa kyseisten artiklojen yhteydessä.

Peruskirjan keskeisimpiä artikloja ovat 1, 5, 6, 12, 13, 16 ja 19. Nämä artiklat on sisällytetty myös uudistetun peruskirjan keskeisimpiin artikloihin. Niiden lisäksi 7 ja 20 artiklat on lisätty uudistetun peruskirjan keskeisimmiksi artikloiksi.

Uudistettuun peruskirjaan liittyy sitä selittävä raportti. Raportti ei kuitenkaan ole osa uudistettua peruskirjaa eivätkä siinä esitetyt kannanotot muutenkaan ole oikeudellisesti sitovia. Lisäpöytäkirjaa selittävä raportti säilyy edelleen voimassa.

3.2. Uudistetun peruskirjan kansainvälisen valvontajärjestelmä

Uudistetun peruskirjan IV osan C artiklan mukaan uudistettua peruskirjaa valvotaan samalla tavalla kuin peruskirjan täytäntöönpanoa. Valvonta on uskottu kolmelle Euroopan neuvoston valvontaelimelle ja se perustuu sopimuspuolten määrääjain laatimiin raportteihin uudistetun peruskirjan II osan määräysten soveltamisesta. Lisäksi järjestökanteluja koskevan lisäpöytäkirjan määräyksiä sovelletaan sen ratifioineisiin valtioihin.

Torinossa 21 päivänä lokakuuta 1991 tehdyllä muutospöytäkirjalla (ETS nro 142) selvennettiin eri valvontaelinten työnjakoa ja lisättiin työmarkkinajärjestöjen vaikutusmahdollisuuksia raportoinnin valvonnassa. Muutospöytäkirjan mukaan sopimusvaltioiden uudistetun peruskirjan noudattamisesta Euroopan neuvoston pääsihteerille antamat ra-

portit tutkii ensin kahdeksi vuodeksi kerrallaan valittu riippumattomien asiantuntijoiden komitea, jonka jäsenmäärä on ministerineuvoston syyskuun 2000 tehdyllä päätöksellä nostettu kahteentoista. Komitean, joka on otanut nimekseen Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea, tehtävänä on arvioida oikeudelliselta kannalta, noudattaako sopimuspuolten kansallinen lainsäädäntö ja käytäntö uudistetun peruskirjan velvoitteita. Se julkaisee kannanottonsa johtopäätösten muodossa, jotka voivat olla joko positiivisia tai negatiivisia.

Raportteja käsitellään riippumattomien asiantuntijoiden komitean johtopäätösten pohjalta hallitustenvälisessä komiteassa, joka koostuu sopimuspuolten hallitusten edustajista. Se valmistelee ministerikomitean kannanotot ja valitsee sosiaali- ja talouspoliittisin perustein ne tilanteet, joiden johdosta sopimuspuolille tulisi antaa suosituksia. Raportointimaan työntekijä- ja työnantajajärjestöillä on mahdollisuus osallistua tarkkailijoina raporttien käsittelyyn hallitustenvälisessä komiteassa.

Lopuksi raportteja käsittelee Euroopan neuvoston ministerikomitea, joka voi antaa sopimuspuolille tarvittaessa suosituksia. Suositusten tarkoituksena on ohjata kansallista lainsäädäntötyötä ja -käytäntöä uudistetun peruskirjan määräykset paremmin täyttävään suuntaan. Suositukset eivät ole oikeudellisesti sitovia, mutta niillä on suuri painoarvo.

Suomi allekirjoitti muutospöytäkirjan 16 päivänä maaliskuuta 1992 ja hyväksyi sen 18 päivänä elokuuta 1994. Muutospöytäkirja tulee voimaan 30 päivänä sen jälkeen, kun kaikki peruskirjan osapuolet ovat ratifioineet tai hyväksyneet sen. Toistaiseksi Euroopan neuvoston 43:sta jäsenvaltiosta 17 on ratifioinut tai hyväksynyt muutospöytäkirjan. Ministerikomitean syyskuussa 1996 tehdyllä päätöksellä muutospöytäkirjan määräyksiä sovelletaan kuitenkin jo käytännössä.

Ministerikomitea hyväksyi uuden raportointijärjestelmän syyskuussa 1996 ja se tuli voimaan kesäkuussa 1997. Sen mukaan sopimuspuolet raportoivat sopimuksesta vuoden välein siten, että sopimuksen keskeisimmistä artikloista raportoidaan joka toinen vuosi. Muista artikloista raportoidaan vuorovuosin osasta artikloista kerrallaan neljän

vuoden jaksoissa. Aikaisemmin raportoitiin joka toinen vuosi kaikista peruskirjan artikloista.

Peruskirjan syksyllä 1995 hyväksytyn ja 1 päivänä heinäkuuta 1998 voimaantulleen lisäpöytäkirjan määräyksiä järjestökantelujen järjestelmästä sovelletaan uudistetussa peruskirjassa annettuihin sitoumuksiin niiden valtioiden osalta, jotka ovat ratifioineet kyseisen lisäpöytäkirjan. Lisäpöytäkirjan mukaan tietyt edellytykset täyttävät järjestöt voivat määräraikaisraporteista riippumatta kannella Euroopan neuvostolle katsoessaan sopimusvaltion soveltaneen epätyytyttävästi uudistetun peruskirjan määräystä.

4. Uudistetun peruskirjan suhde Suomen lainsäädäntöön

4.1. Yleistä

Uudistettu peruskirja ilmentää eurooppalaista oikeusperinnettä, johon Suomi on sitoutunut. Uudistettu peruskirja jakautuu kuuteen osaan, joista kaksi ensimmäistä sisältää sen materiaaliset velvoitteet. Uudistettuun peruskirjaan liittyvän valtion on hyväksyttävä tavoitteekseen kaikkien I osassa lueteltujen oikeuksien ja periaatteiden toteuttaminen. Sopimuspuoli voi valita II osan määräyksistä III osan määrittämässä rajoissa ne sopimusmääräykset, joihin se haluaa sitoutua. Jokaisen uudistetun peruskirjan sopimuspuolen on ilmoitettava sitoutuvansa vähintään kuuteen seuraavista keskeisimmistä artikloista: 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 ja 20. Tämän lisäksi jokaisen sopimuspuolen tulee ilmoittaa sitoutuvansa vähintään 16:een uudistetun peruskirjan artiklaan tai sen 63 kohtaan. Aikaisemmassa peruskirjassa vastaavat luvut olivat 10 artiklaa tai 45 kohtaa.

Euroopan sosiaalisen peruskirjan hyväksymisen jälkeen Suomessa on vuonna 1995 tullut voimaan perusoikeusuudistus. Perusoikeusuudistuksella kotimaista perusoikeusjärjestelmää ja kansainvälisiä ihmisoikeusvelvoitteita on lähennetty sisällöllisesti toisiinsa. Perusoikeussäännöstö siirrettiin sellaisenaan uuteen perustuslakiin (731/1999), joka tuli voimaan 1 päivänä maaliskuuta 2000. Perusoikeussäännöstöä on täydennetty muun muassa peruskirjaan sisältyneillä keskeisillä ta-

loudellisilla ja sosiaalisilla oikeuksilla. Ne on kirjoitettu perustuslakiin samaan tapaan kuin peruskirjaankin eli julkiseen valtaan tai lainsäätäjään kohdistuviksi niiden turvaamisen edistämismittaviksi. Uudistettu perusoikeussäännöstö antaa hyvät lähtökohdat uudistetun peruskirjan hyväksymiselle.

Uudistetun peruskirjan kansainvälisen voimaantumisen jälkeen Suomessa on hyväksytty uusi työsopimuslaki (55/2001), joka tuli voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.

4.2. Artiklat, joiden hyväksymiselle kansallinen lainsäädäntö tai käytäntö asettaa esteitä

Suomen oikeusjärjestys tai käytäntö ei takaa kaikilta osin uudistetussa peruskirjassa suojattuja oikeuksia. Osa etuuksista tai oikeuksista on puolestaan järjestetty uudistetusta peruskirjasta tai voimassaolevan peruskirjan tulkinnoista poikkeavalla tavalla.

Peruskirjan 3 artiklan 2 ja 3 kohdan mukaisten työturvallisuus- ja työterveysmääräysten sekä työsuojelumääräysten noudattamisen valvonnan on peruskirjan valvontakäytännössä edellytetty kattavan myös itsenäiset yrittäjät. Suomessa itsenäiset yrittäjät eivät ole edellytetyssä laajuudessa näiden määräysten piirissä.

Peruskirjan 4 artiklan 1 kohdan mukaisen oikeuden kohtuulliseen palkkaan osalta on valvontakäytännössä alimman maksettavan palkan edellytetty olevan 60 % kansallisesta nettokeskipalkasta. Peruskirjan arviointitapa poikkeaa kyseisen kohdan osalta olennaisesti Suomessa voimassaolevasta palkkojen vähimmäisehtojen määräytymisestä.

Peruskirjan valvontakäytännössä ei ole tarkasti määritelty 4 artiklan 4 kohdan mukaista kohtuullisen irtisanomisajan pituutta. Irtisanomisajan kohtuullisuutta arvosteltaessa määrävänä tekijänä on ollut työsuhteen kesto. Valvontakäytännön mukaan tämä otetaan huomioon myös tilanteissa, joissa työsuhde päätetään työnantajan kuoleman tai konkurssiin asettamisen perusteella. Työsopimuslain 7 luvun 8 §:n mukaan työsuhde voidaan työnantajan kuoleman ja konkurssin yhteydessä irtisanoa 14 päivän irtisanomisajalla riippumatta työsuhteen kestosta. Suomen

lainsäädäntö eroaa valvontakäytännössä omaksutusta tulkinnasta, jonka mukaan työsuhteen kesto tulee ottaa huomioon myös näissä tapauksissa irtisanomisajan pituutta määriteltäessä.

Nuorten työntekijöiden työnantajan suostumuksella ammatilliseen koulutukseen osallistumisaikaa ei tarvitse lukea 7 artiklan 6 kohdassa edellytetyllä tavalla työaikaan kuuluvaksi. Myöskään alle 18-vuotiaille henkilöille, jotka työskentelevät tietyissä erikseen määrättyissä ammateissa, ei järjestetä 7 artiklan 9 kohdan edellyttämässä laajuudessa lääkärintarkastuksia.

Peruskirjan 8 artiklan 1 kohdan on valvontakäytännössä katsottu edellyttävän vähintään kuuden viikon pituista synnytyksen jälkeistä, pakollista, palkallista äitiysvapaata. Suomessa äitiysvapaan pitäminen on pakollista vain kahden viikon aikana ennen laskettua synnytyisaikaa ja kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Lain mukaan äitiysvapaa ei myöskään ole palkallinen edes kuuden viikon ajalta, joskin joissakin työehtosopimuksissa on sovittu äitiysvapaan palkallisuudesta. Lisäksi työntekijällä ei aina ole oikeutta äitiysrahaan, ellei hän ole asunut Suomessa 180 laskettua aikaa välittömästi edeltävää päivää. Myöskään 8 artiklan 3 kohdassa edellytettyä imetysvapaata ei ole katsottu maamme äitiys- ja vanhempainvapaiden pituudet huomioonottaen tarpeelliseksi. Suomen lainsäädäntö ei myöskään sisällä 8 artiklan 5 kohdan edellyttämää yksilöityä kieltoa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden naisten ja imettävien äitien työskentelystä maanalaisessa kaivostoiminnassa tai muussa vaarallisessa työssä.

Suomen lainsäädäntö ei turvaa 19 artiklan 10 kohdan edellyttämällä tavoin, lähinnä elinkeinon harjoittamisoikeuden osalta, itsenäisille ammatinharjoittajille saman artiklan 1-9 kohdan mukaista ulkomaisille työntekijöille turvattavaa apua ja suojelua.

4.3. Hyväksyttävät artiklat

Suomen on tarkoitus antaa uudistetun peruskirjan III osan A artiklan mukainen ilmoitus, jonka mukaan Suomi sitoutuu noudattamaan seuraavia määräyksiä: 1 ja 2 artikla, 3 artiklan 1 ja 4 kohta, 4 artiklan 2, 3 ja 5 koh-

ta, 5 ja 6 artikla, 7 artiklan 1—5, 7—8 ja 10 kohta, 8 artiklan 2 ja 4 kohta, 9—18 artikla, 19 artiklan 1—9 ja 11—12 kohta sekä 20—31 artikla.

5. Esityksen vaikutukset

5.1. Taloudelliset ja organisatoriset vaikutukset

Koska uudistetun peruskirjan artikloista ja niiden yksittäisistä kohdista ehdotetaan hyväksyttäviksi ne, joiden vaatimukset Suomen lainsäädäntö jo täyttää, esityksestä ei aiheudu merkittäviä taloudellisia vaikutuksia sen paremmin valtion- tai kunnantalouteen kuin yksityiselle sektorillekaan.

Esitykseen liittyvät tehtävät aiheuttavat erityistä asiantuntemusta vaativaa lisätyötä etenkin sosiaali- ja terveysministeriölle, työministeriölle sekä ulkoasiainministeriölle, kun otetaan huomioon muun muassa se, että järjestökantelujen tekemähdollisuus laajenee uudistetun peruskirjan uusien artiklojen nojalla.

5.2. Vaikutukset yksilön asemaan

Uudistetusta peruskirjasta johtuvat oikeudet ja vapaudet on Suomessa jo toteutettu perustuslain tai tavallisen lain tasoisesti. Näin ollen esityksellä ei ole suoranaisia vaikutuksia yksilön asemaan. Uudistettu peruskirja on kuitenkin ihmisoikeussopimus, jossa valtiolle asetetaan velvoitteita yksilöitä kohtaan ja jossa yksilölle annetaan taloudellisia ja sosiaalisia oikeuksia. Syksyllä 1995 peruskirjaan tehdyn järjestökanteluja koskevan lisäpöytäkirjan mukaan tietyt edellytykset täyttävät järjestöt voivat kannella Euroopan neuvostolle katsoessaan sopimusvaltion soveltaneen epätydyttävästi peruskirjan määräystä. Uudistetun peruskirjan voimaantulo laajentaa järjestöjen mahdollisuuksia tehdä kanteluja uudistetun peruskirjan uusien artiklojen nojalla. Suomelle mahdollisesti annettavilla Euroopan neuvoston ministerikomitean suosituksilla saattaa olla vaikutuksia yksilön asemaan tarvittavien lainsäädännön tai käytännön muutosten kautta. Näin ollen uudistettu peruskirja vahvistaa epäsuorasti myös yksilöiden asemaa.

6. Uudistetun peruskirjan valmistelu ja hallituksen esitystä varten saadut lausunnot

Uudistetun peruskirjan valmistelu alkoi vuonna 1990, kun Euroopan neuvoston ministerikomitean sijaiskokous asetti eri maiden asiantuntijoista koostuvan ns. *ad hoc*-komitean, Euroopan sosiaalisen peruskirjan komitean (Charte-Rel), jonka tehtävänä oli parantaa Euroopan sosiaalisen peruskirjan toimivuutta. Komiteaan kuului jäsenmaiden asiantuntijoita, Euroopan neuvoston parlamentaarisen yleiskokouksen ja Kansainvälisen työjärjestön (ILO) edustajia sekä kansainvälisten työmarkkinajärjestöjen, ETUC:in (European Trade Union Confederation) ja UNICE:n (Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe) edustajia. Lisäksi valmisteluun osallistui peruskirjan riippumattomien asiantuntijoiden komitea ja hallitustenvälinen komitea. Suomea edustivat työministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö sekä ulkoasiainministeriö. Komitea hyväksyi lokakuussa 1994 luonnoksen uudistetuksi Euroopan sosiaalisiksi peruskirjaksi. Tämän jälkeen uudistettua peruskirjaluonnosta käsittelevät riippumattomien asiantuntijoiden komitea ja parlamentaarinen yleiskokous. Ministerikomitean sijaiskokous hyväksyi lopullisen sopimustekstin 4 päivänä huhtikuuta 1996.

Uudistettu peruskirja avattiin jäsenvaltioiden allekirjoitettavaksi 3 päivänä toukokuuta 1996 ministerikomitean 98. istunnon yhteydessä, jolloin myös Suomi allekirjoitti sen. Marraskuuhun 2001 mennessä uudistetun peruskirjan, joka on avoin vain Euroopan neuvoston jäsenvaltioille, on allekirjoittanut 32 Euroopan neuvoston jäsenvaltiota, joista sen ovat marraskuuhun 2001 mennessä hyväksyneet tai ratifioineet Bulgaria, Irlanti, Italia, Kypros, Liettua, Norja, Ranska, Romania, Ruotsi, Slovenia ja Viro. Uudistettu peruskirja tuli kansainvälisesti voimaan 1 päivänä heinäkuuta 1999. Voimaantulon edellytyksenä oli kolmen hyväksymis- tai ratifioimisasiakirjan tallettaminen, mikä tapahtui 7 päivänä toukokuuta 1999.

Lausunnot tämän hallituksen esityksen laatimista varten ovat antaneet oikeusministeriö, opetusministeriö, sisäasiainministeriö, so-

siaali- ja terveystministeriö, työministeriö, valtiovarainministeriö, ympäristöministeriö, Kansaneläkelaitos, Suomen Kuntaliitto, Eläketurvakeskus, Kunta-alan ammattiliitto (KTV ry), Kunnallisvirkamiesliitto, Teollisuuden ja Työntantajain Keskusliitto (TT), Palvelutyöntajat ry, Valtion työmarkkinalaitos (VTML), Kunnallinen työmarkkinalaitos (KT), Akava ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK ry), Suomen yrittäjät ry sekä Toimihenkilökeskusjärjestö (STTK ry)

Lausunnonantajat ovat puoltaneet sopimuksen hyväksymistä. Osa lausunnonantajista on kuitenkin esittänyt esityksestä poikkeavia näkemyksiä tiettyjen artiklojen hyväksymisen osalta.

Teollisuuden ja Työntantajain Keskusliitto (TT) ja Palvelutyöntajat (PT) toteavat yhteislausunnossaan, ettei sopimusta tulisi hyväksyä seuraavien artiklojen osalta: 2 artiklan 1 ja 3 kohta, 7 artiklan 5 ja 7 kohta, 8 artiklan 2 ja 4 kohta, 27 artiklan 1 ja 3 kohta sekä 29 artikla.

Kunnallinen työmarkkinalaitos on lausunnonssaan esittänyt, ettei 2 artiklan 1 kohtaa, 6 artiklan 4 kohtaa, 7 artiklan 5 kohtaa, 7 artiklan 8 kohtaa, 10 artiklan 5 kohdan c alakohdtaa hyväksyttäisi.

Edellä mainitut järjestöt ovat esittäneet uudistetun peruskirjan hyväksymistä suppeammin kuin mitä Suomi on hyväksynyt peruskirjan ja vuoden 1988 lisäpöytäkirjan osalta. Kuitenkin uudistetun peruskirjan III osan B artiklan mukaan sopimuspuolen tulee hyväksyä uudistetusta peruskirjasta kaikki ne artikkelit, jotka se on hyväksynyt peruskirjan ja vuoden 1988 lisäpöytäkirjan nojalla. Yllämainituista artikloista Suomen aikaisemmin hyväksymiä ovat 2 artiklan 1 ja 3 kohta, 6 artiklan 4 kohta, 7 artiklan 5 kohta, 7 artiklan 7 kohta, 7 artiklan 8 kohta, 8 artiklan 2 kohta ja 10 artiklan 5 kohtaa vastaava 10 artiklan 4 kohta.

Muiden kuin Suomen jo aikaisemmin hyväksymien artiklojen osalta TT ja PT toteavat yhteislausunnossaan, ettei 8 artiklan 4 kohdan ratifioimiselle ole edellytyksiä, koska Suomi ei ole ratifioinut ILO:n yleissopimusta nro 171 ja koska on todennäköistä, että kyseistä sopimusta käytetään valvontakäytännössä kyseisen kohdan tulkinnan lähteenä. Lausunnon mukaan 27 artiklan 1 ja 3 kohta

ovat sisällöltään epäselviä ja soveltamisalaltaan laajempia kuin työsopimuslain 4 luvun 7 §:n soveltamisala. 29 artiklan osalta lausunnonssa todetaan, että Euroopan unionin kansallista tiedottamista ja kuulemista koskeva direktiiviehdotus (13099/98/ 50C 428) lienee ristiriidassa 29 artiklan kanssa, koska artiklaa voidaan tulkita siten, että se edellyttää kaikissa tilanteissa työntekijöiden edustajan kuulemista.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen lausunnon mukaan 10 artiklan 5 kohdan c alakohdtaa ei tulisi hyväksyä, koska työaikalakia koskevassa työneuvoston lausuntokäytännössä on lähdetty siitä, että työaikaan luettavaa aikaa on vain sellaiseen työntekijän koulutukseen kuluva aika, joka on nykyisen työn suorittamiseksi välttämätöntä ja työn opastukseen rinnastettavaa, työntäjän järjestämää ja josta työntekijä ei saa kieltäytyä.

Toimihenkilökeskusjärjestö (STTK ry), Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK ry) sekä Kunta-alan ammattiliitto SAK:n lausuntoon yhtyen toteavat, että myös 4 artiklan 1 ja 4 kohta sekä 8 artiklan 5 kohta tulisi hyväksyä. Myös Akava ry on yhtynyt SAK:n lausuntoon 4 artiklan 1 ja 4 kohdan hyväksymisen osalta.

SAK on lausunnonssaan esittänyt muun muassa, että 4 artiklan 1 kohdan ulkopuolelle jättäytymiselle ei ole esitetty riittäviä tilastollisia perusteita. Lausunnonssa huomautetaan, että Suomen yleissitovuusjärjestelmä yhdessä sosiaalisten tulonsiirtojen ja verotuksen vaikutusten kanssa täyttää valvontakäytännössä määritellyn viimekätisen ehdon, jonka mukaan palkan on oltava selvästi kunkin maan köyhyysrajan yläpuolella. Lisäksi lausunnonssa viitataan uuden työsopimuslain palkkaehdon kohtuullistamista koskevaan säännökseen (työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 10 §), jonka soveltaminen SAK:n mukaan tulee käytännössä takaamaan työehtosopimusten asettaman vähimmäistason.

SAK:n lausunnonssa viitataan 4 artiklan 4 kohdan osalta muun muassa riippumattomien asiantuntijoiden komitean näkemykseen, jonka mukaan ”irtisanomisaikojen kohtuullisuuden” käsitteelle ei voida yleisesti antaa mitään yhtenäistä sisältöä ja että työsuhteen sisältö on vain yksi, joskin olennainen kriteeri kohtuullisuutta määriteltäessä. Lausunnon

mukaan lyhennettyjä irtisanomisaikoja tulisi arvioida yhdessä uudistetun peruskirjan työsuhteturvaa koskevan uuden 24 artiklan kanssa.

Lisäksi SAK katsoo lausunnossaan, että 8 artiklan 5 kohdan tulkinta, jonka mukaan sopimusmääräys edellyttäisi nimenomaista raskaana olevien naisten, äskettäin synnyttäneiden naisten sekä imettävien äitien kuuluvaan ryhmään kohdistuvaa lainsäädäntöä, on liian ahdas.

STTK on lausunnossaan esittänyt muun muassa, että sitoutumattomuus 4 artiklan 1 kohdan hyväksymiseen edellyttäisi, etteivät vähimmäispalkat ylittäisi köyhyysrajaa ja että tällaisen näytön puuttuessa on tärkeää, että Suomi sitoutuu kyseiseen kohtaan. STTK katsoo lausunnossaan, että myöskään 4 artiklan 4 kohdan osalta estettä sitoutumiselle ei pitäisi olla ottaen huomioon pääsäännön ulottuvuus. 8 artiklan 5 kohdan osalta lausunnossa todetaan, että nimenomaisen raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä tai imettäviä äite-

jä koskevan kiellon puuttumisesta huolimatta tähänkin kohtaan sitoutumista tulisi harkita.

Suomen yrittäjät ry on lausunnossaan ilmoittanut suhtautuvansa varauksellisesti suureen osaan uudistetun peruskirjan työelämää koskevasta sisällöstä. Koska hallituksen esitys ei kuitenkaan aiheuta muutoksia Suomen voimassa olevaan lainsäädäntöön, ei Suomen yrittäjillä lausunnon mukaan ole huomautettavaa hallituksen esitykseen.

Suomen Kuntaliitto, Kansaneläkelaitos ja Eläketurvakeskus ovat lausunnoissaan todenneet muun muassa, että ennen sitoutumista uudistetun peruskirjan 12 artiklaan olisi tehtävä selvitys Suomen sosiaaliturvajärjestelmän tasosta suhteessa Euroopan sosiaaliturvakoodiin.

Uudistettuun peruskirjaan liittyvä hallituksen esitys on laadittu virkatyönä ulkoasiainministeriössä yhteistyössä muiden ministeriöiden kanssa.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Uudistetun peruskirjan sisältö

I OSA

Uudistetun peruskirjan I osassa luetellaan yleisesti kaikki sen suojaamat oikeudet ja periaatteet. I osan mukaan sopimuspuolet pyrkivät kaikkiin sopivin keinoin luomaan sellaiset olosuhteet, joissa luetellut oikeudet ja periaatteet voidaan tehokkaasti toteuttaa.

II OSA

1 Artikla **Oikeus työhön**

1 artiklan tavoitteena on turvata oikeus työhön. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan artiklan. Sopimuspuolten tulee pitää mahdollisimman korkean ja vakaan työllisyysasteen saavuttamista ja ylläpitämistä yhtenä ensisijaisista tavoitteistaan ja velvollisuuksistaan, tarkoituksena täystyöllisyyden saavuttaminen (*1 kohta*). Sopimuspuolet sitoutuvat suojelemaan tehokkaasti työntekijän oikeutta ansaita elantonsa vapaasti valitsemassaan ammatissa (*2 kohta*). Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan määräyksen ei tule tulkita kieltävän tai oikeuttavan ammattijärjestöjen suojaksi asetettuja ehtoja tai käytäntöjä.

Perustuslain 18 §:n mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on tämän oikeuden toteuttamiseksi huolehdittava työvoiman suojelusta, edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön.

Työllisyyden turvaamisesta säädetään tarkemmin työllisyyslaissa (275/1987), jonka tarkoituksena on järjestää Suomen kansalaiselle mahdollisuus tehdä työtä. Lakia sovelletaan myös Suomen kansalaisuutta vailla olevaan henkilöön. Sen 2 §:n mukaan täystyöllisyyden saavuttamiseksi valtion tulee edistää vakaata ja alueellisesti tasapainoista talous-, työllisyys- ja muuta yhteiskunnallista kehitystä. Mainitun lain 3 §:n mukaan valtion tulee täystyöllisyyden toteuttamiseksi myös

edistää korkeaa ja tasaista työvoiman kysyntää yleisillä talouspoliittisilla sekä muilla työllisyyteen vaikuttavilla toimenpiteillä.

Sopimuspuolten tulee luoda ja ylläpitää kaikille työntekijöille maksuttomia työnvälityspalveluja sekä järjestää ja edistää asianmukaista ammatinvalinnanohjausta, ammatillista koulutusta ja kuntoutusta (*3 ja 4 kohta*).

Työvoimapalvelulain (1005/1993) mukaan työmarkkinoiden toimivuuden parantamiseksi valtio järjestää ja kehittää työvoimapalveluja tukemaan yksityisten henkilöiden ammatillista kehitystä ja työhönsijoittumista sekä turvaa työnantajien työvoiman saantia. Työvoimapalveluihin kuuluvat työnvälitys, ammatinvalinnanohjaus, työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus, koulutus- ja ammattitietopalvelu sekä ammatillinen kuntoutus. Valtion harjoittama työnvälitys on henkilöasiakkaalle maksutonta. Työnantaja-asiakkaalle puolestaan maksuttomia ovat työnvälityspalvelut.

Työvoimapolitiittisesta aikuiskoulutuksesta säädetään työvoimapolitiittisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (763/1990).

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 1 artiklan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

2 artikla **Oikeus oikeudenmukaisiin työehtoihin**

2 artikla koskee oikeutta oikeudenmukaisiin työehtoihin. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan artiklan, jonka 3 ja 4 kohtaan on tehty muutoksia. Lisäksi artikla sisältää kaksi uutta kohtaa (6 ja 7 kohta).

Suomessa tuli 16 päivänä joulukuuta voimaan 1999 laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999). Lailla pantiin täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi lähetetyistä työntekijöistä (96/71/EY). Sääntelyn tarkoituksena on varmistaa, että työnantaja noudattaa palvelujen tarjoamisen yhteydessä Suomeen tilapäiseen työhön lähetetyn työntekijän työsuhteessa tiettyjä työehtoja ja -oloja koskevia määräyksiä siltä osin, kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muuten sovellettaviksi tulevat lain säännökset. Sovellettaviksi tulevat tietyt työaikalain

(605/1996), leipomotyöaikalain (302/1961), työsopimuslain, vuosilomalain (272/1973) ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) säännökset. Työturvallisuuslakia (299/1958), työterveyshuoltolakia (743/1978) ja lakia nuorista työntekijöistä (998/1993) sovelletaan kuitenkin kokonaisuudessaan ilman edullisuusvertailua. Lähetettyihin työntekijöihin on sovellettava myös yleissitovien työehtosopimusten vähimmäispalkkaa, vuosilomaa, työaikaa ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä. Laki koskee sekä Euroopan unionin jäsenvaltioista että Euroopan unionin ulkopuolisista kolmansista valtioista lähetettyjä työntekijöitä.

2 artiklan 1 kohdan mukaan sopimuspuolten edellytetään määräävän kohtuullisista päivittäisistä ja viikoittaisista työajoista sekä siitä, että työviikkoa lyhennetään vähitellen muun muassa tuottavuuden kasvun sallimissa määrin. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Työaikalain yleissäännöksen mukaan säännöllinen työaika voi olla enintään 8 tuntia vuorokaudessa tai 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon aikana. Laissa luetelluissa töissä työaika voidaan järjestää jaksotyöksi siten, että säännöllinen työaika on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia. Lisäksi työaikalaisissa säädetään mahdollisuudesta sopia säännöllisen työajan järjestelyistä työaikalaisista poikkeavasti työ- ja virkaehtosopimuksilla, työnantajan ja työntekijän edustajan tekemällä sopimuksella tai työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella.

Työaikalain säännöllistä työaikaa koskevaa 6—14 §:ää samoin kuin yleissitovien työehtosopimusten työaikaa koskevia määräyksiä sovelletaan lähetetystä työntekijöistä annetun lain mukaan myös lähetettyihin työntekijöihin.

Työviikon lyhentämisestä ei ole säädetty lailla, vaan se kuuluu edelleen työmarkkinaosapuolten kesken sovittaviin asioihin.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 2 artiklan 1 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

2 artiklan 2 kohdan mukaan työntekijöille tulee turvata palkallisia yleisiä juhlapäiviä. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Laissa itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä (388/1937) säädetään itsenäisyyspäivältä maksettavasta palkasta. Arkipäiväksi sattuva vapunpäivä on annettava työntekijälle vapaapäiväksi siten kuin laissa vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi eräissä tapauksissa (272/1944) on säädetty. Kirkollisista juhlapäivistä säädetään kirkkolaissa (635/1964). Myös työ- ja virkaehtosopimuksissa on määräyksiä muiden juhlapäivien kuin itsenäisyyspäivän palkallisuudesta.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 2 artiklan 2 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

2 artiklan muutetun 3 kohdan mukaan työntekijöille tulee taata vähintään neljän viikon palkallinen vuosiloma. Peruskirjan vastaavassa kohdassa, jonka Suomi on hyväksynyt, edellytetään vain kahden viikon palkallista vuosilomaa. Työntekijä ei voi luopua vuosilomastaan edes työnantajan ylimääräistä korvausta vastaan, mikä ei kuitenkaan estä maksamasta kertakorvausta pitkästä vuosilomasta työsuhteen päättyessä.

2 artiklan 3 kohdan soveltamiskäytännön mukaan on pidetty sallittuna, että työntekijän tulee olla työsuhteessa määrätyn ajan ennen kuin hän on oikeutettu palkalliseen lomaan. Soveltamiskäytännössä on myös sallittu joidenkin työntekijäryhmien jääminen artiklan soveltamisalan ulkopuolelle, jos palkallinen vuosiloma on taattu valtaenemmistölle työntekijöitä.

Vuosilomalaissa säädetään työntekijöiden oikeudesta saada vuosilomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. Työsuhteen jatkuessa lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeyttämättä vähintään vuoden, työntekijä "ansaitsee" lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. Vuosilomalain vuosiloman määräytymistä koskevaa 3 §:ää sovelletaan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain mukaan myös lähetettyihin työntekijöihin.

Valtiosektorilla virkamiesten ja työntekijöiden vuosiloma määräytyy virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Kunnan ja kirkon viranhaltijoiden vuosiloma määräytyy virkaehtosopimusten mukaan. Edellä mainittujen työ- ja virkaehtosopimusten määräykset vastaavat vähintään vuosilomalain tasoa.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 2 artiklan 3 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla hyväksyä myös uudessa muodossa. Siltä osin, kun kohta sisältää uusia määräyksiä, Suomen lainsäädännön kannalta ei ole estettä myöskään niiden hyväksymiselle.

2 artiklan muutetun 4 kohdan mukaan vaarallisiin tai terveydelle haitallisiin ammatteihin liittyvät vaaratekijät tulee poistaa, ja silloin kun niitä ei ole mahdollista poistaa tai vähentää riittävästi, on lyhennettävä näissä ammateissa työskentelevien työaika tai annettava ylimääräistä palkallista lomaa. Vastaava peruskirjan kohta, jonka Suomi on hyväksynyt, edellyttää vain ylimääräisen loman antamista tai työajan lyhentämistä, ei sen sijaan vaaratekijöiden poistamista.

Työturvallisuuslain (299/1958) yleisenä periaatteena on se, ettei työntekijä saa työssä joutua alttiiksi tapaturmille tai saada työn johdosta häittää terveydelleen. Lain 9 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti. Työnantajan velvollisuutena on myös ryhtyä asianmukaisiin toimenpiteisiin tapaturmien, terveyshaittojen sekä vaaratilanteiden selvittämiseksi ja torjumiseksi. Jos muihin riittäviin toimenpiteisiin ei voida ryhtyä tai sellaisia ei kohtuudella voida vaatia, on työntekijälle varattava henkilökohtaiset suojeluvälineet. Työturvallisuuslain 22 §:n mukaan, jos työstä aiheutuu työntekijän terveydelle sellaista erityistä vaaraa, jota ei voida tyydyttävästi poistaa suojelutoimenpiteillä, työaika on rajoitettava mahdollisuuksien mukaan sijoittamalla työntekijät päivittäin, viikoittain tai muina aikoina osaksi työaika ulkoilmasa tai muutoin terveellisemmissä olosuhteissa suoritettavaan työhön.

Työturvallisuuslain 22 §:n 2 momentin mukaan työntekijöiden työaika voidaan määrätä asetuksella lyhennettäväksi työntekijöiden terveydelle erityistä vaaraa aiheuttavan työn vaarallisuuden vähentämiseksi.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 2 artiklan 4 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla hyväksyä myös uudessa muodossa. Siltä osin kuin kohta sisältää uusia määräyksiä Suomen lainsäädännön kannalta ei ole estettä myöskään niiden hyväksymiselle.

2 artiklan 5 kohta sisältää viikoittaista lepoaika koskevan määräyksen. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan. Työntekijöille tulee taata viikoittainen lepoaika, joka on mahdollisuuksien mukaan annettava maan tavanomaisen lepopäivän kanssa samaan aikaan.

Työaikalaki sisältää säännökset viikoittaisesta vapaa-ajasta ja siitä poikkeamisesta. Mainittu lain 31 §:n mukaan työntekijälle on annettava kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Nuorista työntekijöistä annetun lain 8 §:n 4 momentin mukaan nuorelle työntekijälle on annettava vähintään 38 tuntia kestävä viikoittainen keskeytymätön vapaa-aika. Työaikalain mukainen viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Työaikalain 32 § sisältää säännökset, joiden nojalla viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan poiketa. Työaikalain viikoittaista vapaa-aikaa ja siitä poikkeamista koskevaa 31—32 §:ää sovelletaan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain mukaan myös lähetettyihin työntekijöihin.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 2 artiklan 5 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

2 artiklan uuden 6 kohdan mukaan työntekijöille tulee tiedottaa kirjallisesti työsopimuksen ja työsuhteen keskeisistä kohdista viimeistään kahden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Kohta perustuu neuvoston direktiiviin (91/533/ETY), joka koskee työnantajan velvollisuutta ilmoittaa työntekijälle työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista.

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan työsopimuksen tekeminen ei edellytä määrätyn muodon noudattamista, vaan se voidaan tehdä myös suullisesti tai sähköisesti.

Työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jos työsopimus on solmittu toistaiseksi voimassa olevaksi tai vähintään kuukauden määräajaksi. Selvitys on annettava viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden loppuun mennessä. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin työsopimuksen osapuolet, työsuhteen alkamisajankohta ja määräaikaisen työsuhteen kestoaika, määräaikaisuuden peruste, koeaika, työn suorittamispaikka, työntekijän työtehtävien pääasiallinen laatu, palkka tai muu vastike, palkanmaksukausi, työaika, vuosiloma ja irtisanomisaika taikka niiden määräytymistapa sekä työsuhteessa mahdollisesti sovellettava työehtosopimus. Erillistä selvitystä ei tarvitse antaa siltä osin, kun ehdot näkyvät kirjallisesta työsopimuksesta.

Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan kirjallisesta ilmoituksesta voidaan poiketa esimerkiksi lyhyissä palvelusuhteissa ja eräissä muissa erityistapauksissa, jos poikkeukset ovat perusteltuja objektiivisista syistä.

Valtion virkamiesten ja kunnallisten viranhaltijoiden palvelussuhteen alkaminen ei edellytä sopimuksen tekemistä, vaan erillistä nimittämispäätöstä. Virkamiehen nimikkeestä ilmenee kuitenkin palkkauksen peruste. Viran hakuilmoituksesta puolestaan ilmenevät keskeiset työtehtävät. Muutoinkin muut keskeiset palvelussuhteen ehdot ilmoitetaan palvelussuhteen alkaessa virkamiehelle.

Suomen lainsäädäntö täyttää 2 artiklan 6 kohdan vaatimukset, joten se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

2 artiklan uudessa 7 kohdassa on määräyksen varmistamisesta, että yötyötä tekevät työntekijät hyötyvät työn erityisluonteen huomioon ottavista toimituksista.

Työaikalaisissa yötyö on määritelty työksi, jota tehdään kello 23 ja 6 välisenä aikana. Yötyön teettäminen on työaikalainsäädännössä rajoitettu vain sellaisiin aloihin ja tehtäviin, joissa se on yhteiskunnallisesti tai työn luonteen vuoksi tai muusta erityisestä syystä tarpeellista. Laissa on lueteltu ne työt, joissa yötyötä saa teettää. Jaksotyössä on rajoitettu perättäisten yövuorojen määrää.

Työaikalain 26 §:n mukaan työnantajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä ilmoitettava tälle säännöllisesti teettämästään yötyös-

tä. Erityisen vaarallisissa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavissa töissä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa erikseen määriteltävissä töissä, jos työtä tehdään yötyönä. Tällaiset työt voidaan määritellä asetuksella tai työehtosopimuksilla. Toistaiseksi asetusta ei ole annettu. Työaikalain yötyötä koskevia säännöksiä sovelletaan lähetetystä työntekijöistä annetun lain mukaan myös lähetettyihin työntekijöihin.

Työturvallisuuslain 10 a §:ssä yötyötä tekevä työntekijä otetaan huomioon erityisesti siten, että hänelle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran torjumiseksi. Lisäksi, jos työaika pituutensa puolesta edellyttää ruokailua, on yötyötä tekeväle työntekijälle järjestettävä mahdollisuus terveellisen aterian saamiseen yötyön aikana siinä laajuudessa, kun tarvetta siihen esiintyy ja aterian järjestäminen olosuhteet huomioonottaen on tarkoituksenmukaista. Valtioneuvoston päätöksessä (869/1996) säädetään yötyötä tekeväle työntekijälle järjestettävästä kuljetuksesta.

Suomen lainsäädäntö täyttää 2 artiklan 7 kohdan vaatimukset, joten se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

3 artikla **Oikeus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin**

3 artikla velvoittaa takaamaan turvalliset ja terveelliset työolot. Artiklan johdantolauseeseen on siirretty peruskirjan 3 artiklan 3 kohdassa ollut yhteistoiminta työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa. Lisäksi artiklaan on lisätty kaksi uutta kohtaa (1 ja 4 kohta) ja muutettu aikaisempaa 3 kohtaa. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan artiklan.

3 artiklan uusi 1 kohta velvoittaa sopimuspuolia yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa laatimaan, panemaan täytäntöön ja määräjain tarkistamaan työturvallisuutta, työterveyttä ja työympäristöä koskevan kansallisen yhtenäisen toimintapolitiikan. Toimintapolitiikan päätavoitteena on parantaa työturvalli-

suutta ja työterveyttä sekä estää terveyttä uhkaavat tapaturmat ja vammat, jotka syntyvät työstä, liittyvät työhön tai sattuvat työn teon aikana, erityisesti vähentämällä niitä vaaratekijöitä, jotka luonnostaan kuuluvat työympäristöön. Toimintapolitiikka vastaa Kansainvälisen työjärjestön (ILO) työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskevassa yleissopimuksessa nro 155 tarkoitettua toimintapolitiikkaa. Suomi on ratifioinut kyseisen yleissopimuksen (SopS 23/1986)

Toimintapolitiikan tavoitteena oleviin turvallisiin ja terveellisiin työolosuhteisiin pyritään Suomessa monin tavoin. Työsuojeluhallinnolla on yhtenäinen toiminta-ajatus ja toimintastrategia ja se toimii työsuojelupiirin osittain yhtenäisten, osittain paikallisten tulostavoitteiden mukaisesti. Tulostavoitteet asetetaan yhden tai useamman vuoden aikavälillä ja niitä tarkistetaan vuosittain. Työsuojeluneuvottelukunta käsittelee työsuojelua koskevia periaatekysymyksiä ja työsuojelun yhtenäistämistä.

Suomen lainsäädäntö täyttää 3 artiklan 1 kohdan vaatimukset, joten se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

3 artiklan 2 ja 3 kohdat vastaavat peruskirjan 1 ja 2 kohtia, joita Suomi ei ole hyväksynyt. Artiklan 2 kohta velvoittaa sopimuspuolia antamaan työturvallisuus- ja terveystämääräyksiä ja 3 kohta valvomaan näiden määräysten täytäntöönpanoa.

Keskeiset työolosuhteita koskevat turvallisuus- ja terveystämääräykset ovat työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa valtioneuvoston päätöksissä.

Työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten valvonnasta säädetään laissa työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (131/1973), asetuksessa työsuojelun valvonnasta (954/1973) sekä asetuksessa virka- tai työsopimussuhdetta vailla olevien työsuojelun valvonnasta (324/1978).

Peruskirjan valvontakäytännössä artiklan mukaisten työturvallisuus- ja työterveystämääräysten sekä työsuojelumääräysten noudattamisen valvonnan on edellytetty kattavan myös itsenäiset yrittäjät. Työturvallisuuslakia sovelletaan työsuhteisiin henkilöihin sekä myös itsenäisiin yrittäjiin silloin, kun yrityksessä työskentelee vähintään kaksi yrittäjää. Siten itsenäiset yrittäjät eivät ole artiklan

edellyttämässä laajuudessa työsuojelua koskevien määräysten piirissä.

Edellä mainituilla perusteilla 3 artiklan 2 ja 3 kohtaa ei ehdoteta hyväksyttäväksi.

3 artiklan 4 kohta on uusi ja edellyttää sitoutumista edistämään työterveyspalvelujen asteittaista kehittämistä kaikille työntekijöille pääosin ehkäisevillä ja neuvoa-antavilla toiminnoilla. Peruskirjan vastaavassa kohdassa 3, joka on hyväksytty Suomea sitovaksi, edellytetään neuvottelemista työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa työturvallisuuden ja työterveyden parantamiseen tähtäävistä toimenpiteistä.

Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan näiden palvelujen tehtävät, järjestäminen ja niiden järjestämistä koskevat ehdot määritellään kansallisissa laeissa tai muissa määräyksissä, työ- ja virkaehtosopimuksissa tai muilla kansallisiin olosuhteisiin soveltuvilla tavoilla.

Suomessa työterveyshuollon toimintapolitiikan tavoitteena on se, että työntekijöiden terveyttä ja työkykyä ylläpitävää toimintaa toteutetaan kaikilla työpaikoilla.

Työterveyshuoltolaki ja sen toimeenpano täyttää 3 artiklan 4 kohdan vaatimukset, joten se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

4 artikla **Oikeus kohtuulliseen palkkaan**

4 artiklan määräykset koskevat oikeutta kohtuulliseen palkkaan. Peruskirja sisältää vastaavan artiklan, josta Suomi on hyväksynyt 2, 3 ja 5 kohdan.

4 artiklan 1 kohdan mukaan työntekijöille tulee tunnustaa oikeus tyydyttävän elintason turvaavaan palkkaan. Suomi ei ole hyväksynyt peruskirjan vastaavaa kohtaa.

Suomessa työsuhteen vähimmäispalkka ja muut vähimmäisehdot määräytyvät yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Jos työntekijän tekemästä työstä on määräyksiä kyseisen alan valtakunnallisessa, edustavana pidettävässä työehtosopimuksessa, on työnantajan sovellettava näitä määräyksiä työsuhteen vähimmäisehtoina.

Työnantajan, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sidottu sellaiseen työehtosopimukseen, jonka työntekijäpuolelta on

tehnyt valtakunnallinen työntekijäliitto, ei kuitenkaan tarvitse noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta.

Jos alalla taas ei ole yleissitovaa työehtosopimusta, työntekijän palkka voi määräytyä työnantajan sitovan (yrityskohtaisen) työehtosopimuksen mukaan tai, jos tällaista ei ole solmittu, työnantajan ja työntekijän välisen työehtosopimuksen mukaan.

Työsopimuslaissa on lisäksi nimenomainen normi vähimmäispalkasta niissä tapauksissa, joissa alalla ei ole sen paremmin yleissitovaa kuin työnantajan työehtosopimuslain nojallaan sitovaa työehtosopimusta, eivätkä työnantaja ja työntekijä myöskään ole sopineet työehtosopimuksella työstä maksettavasta palkasta. Tällöin työntekijälle tulee maksaa tehtävän työn luonne huomioon ottaen tavallinen ja kohtuullinen palkka.

Vähimmäispalkkasäännöstöä tehostaa työehtosopimuslain 10 luvun säännös kohtuuttomien ehtojen sovitteesta. Työsopimuksen (palkka)ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan muutoin jättää ottamatta huomioon, jos sen soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta.

Julkisella sektorilla vähimmäisehdot määräytyvät työnantajan sitovan työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan.

Peruskirjan valvontakäytännön mukaan tyydyttävän elintason turvaavalla palkalla tarkoitetaan palkkaa, joka on vähintään 60 %:ia kansallisesta nettokeskipalkasta. Suomessa ei tilastoida nettokeskipalkkoja (tulot verojen ja muiden maksujen jälkeen). Koska uudistetun peruskirjan artikkelit saavat todellisen sisältönsä artiklaa koskevan valvontakäytännön kautta, jokaisen uudistetun peruskirjan artikkelin hyväksymistä joudutaan arvioimaan epävarmojen tietojen pohjalta. Koska uudistetun peruskirjan arviointitapa poikkeaa kyseisen kohdan osalta olennaisesti Suomessa voimassa olevasta palkkojen vähimmäisehtojen määräytymisestä ja koska valvontakäytännön edellyttämiä tilastotietoja ei ole saatavissa, ei 4 artiklan 1 kohtaa edelleenkään ehdoteta hyväksyttäväksi.

4 artiklan 2 kohdan mukaan ylitöistä tulee pääsääntöisesti maksaa korotettu palkka. Peruskirja sisältää vastaavan kohdan, jonka Suomi on hyväksynyt.

Työaikalaisissa säädetään säännöllisen työajan yli tehdystä työstä maksettavista korvauksista ja korvausten laskemisperusteista. Säännöksistä voidaan kuitenkin poiketa valtakunnallisilla työ- ja virkaehtosopimuksilla.

Työaikalain työaikaan perustuvia korvauksia ja korotettua palkkaa koskevia määräyksiä sovelletaan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain mukaan myös lähetettyihin työntekijöihin.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 4 artiklan 2 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

4 artiklan 3 kohdan mukaan miehillä ja naisilla tulee olla oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä. Kohta vastaa peruskirjan 3 kohtaa, jonka Suomi on hyväksynyt.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 8 §:n mukaan syrjintänä pidetään sitä, että työnantaja soveltaa työntekijään sukupuolen perusteella epäedullisempia palkka- tai muita palvelusuhteen ehtoja kuin yhteen tai useampaan muuhun työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä olevaan työntekijään. Kyseistä säännöstä sovelletaan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain mukaan myös lähetettyihin työntekijöihin.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 4 artiklan 3 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

4 artiklan 4 kohdan mukaan kaikille työntekijöille tulee tunnustaa oikeus kohtuulliseen irtisanomisaikaan. Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan määräyksen ei katsota kieltävän työsuhteen välitöntä purkamista vakavan rikkomuksen vuoksi.

Suomi ei ole hyväksynyt peruskirjan vastaavaa kohtaa. Peruskirjan valvontakäytännön mukaan kohtuullisen irtisanomisajan pituutta ei ole tarkasti määritelty. Irtisanomisajan kohtuullisuutta arvosteltaessa määrävänä tekijänä on ollut työsuhteen kesto. Valvontakäytännön mukaan tämä otetaan huomioon myös tilanteissa, joissa työsuhte päätetään työnantajan kuoleman tai konkurssiin asettamisen perusteella. Työsopimuslain 7 luvun 8 §:n mukaan työsuhte voidaan työnantajan kuoleman ja konkurssin yhteydessä irtisanoa 14 päivän irtisanomisajalla riippu-

matta työsuhteen kestosta. Suomen lainsäädäntö eroaa valvontakäytännössä omaksutusta tulkinnasta, jonka mukaan työsuhteen kesto tulee ottaa huomioon myös näissä tapauksissa irtisanomisajan pituutta määriteltäessä.

Edellä mainituilla perusteilla 4 artiklan 4 kohtaa ei edelleenkaan ehdoteta hyväksyttäväksi.

4 artiklan 5 kohdan mukaan palkanpidätys tulee sallia vain kansallisissa laeissa, määräyksissä sekä työ- ja virkaehtosopimuksissa tai välitystuomioissa määrätyillä ehdoilla. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan. Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan sopimuspuolet voivat antaa tämän kohdan mukaisen sitoumuksen, jos työntekijöiden suuri enemmistö on lain, työ- ja virkaehtosopimusten tai välitystuomioiden nojalla suojattu palkanpidätyksiä vastaan.

Palkanpidätyksistä säädetään työsopimuslaissa, valtion virkamieslaissa (750/1994) sekä asetuksessa suojaosuudesta palkan ulosmittauksessa (1031/1989). Näiden säännösten mukaan työntekijälle tulee jäädä palkasta omaan tai hänen elatuksensa varassa olevien elatukseen tietty osuus (suojaosuus) ulosmittauksen ja työnantajan kuittausoikeuden käyttämisen yhteydessä. Kunnallisten viranhaltijoiden osalta on heitä koskevassa virkaehtosopimuksessa tätä koskien viittaus työsopimuslakiin.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 4 artiklan 5 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

5 artikla **Järjestäytymisoikeus**

5 artikla koskee järjestäytymisoikeutta. Kansallisissa laeissa tai määräyksissä voidaan kuitenkin säätää, missä määrin näitä oikeuksia sovelletaan poliisi- ja puolustusvoimien henkilöstöön. Artikla vastaa peruskirjan 5 artiklaa, jonka Suomi on hyväksynyt.

Suomi on ratifioinut Kansainvälisen työjärjestön (ILO) vuonna 1948 hyväksymän yleissopimuksen nro 87 (SopS 45/1949), joka koskee ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suoje-
lua, sekä ILO:n yleissopimuksen nro 98 vuo-

delta 1949, joka koskee järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta (SopS 32/1951).

Perustuslain 13 §:ssä säädetään kokoontumis- ja yhdistymisvapaudesta. Sen mukaan jokaisella on oikeus lupaa hankkimatta järjestää kokouksia ja mielenosoituksia sekä osallistua niihin. Jokaisella on lisäksi yhdistymisvapaus, johon sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Yhdistymisvapauteen kuuluu myös ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Näiden oikeuksien käyttämisestä on säädetty tarkemmin yhdistyslailla (503/1989).

Työsopimuslain 13 luvun 1 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä eivät saa estää toisiaan eikä työntekijä toista työntekijää kuulumasta tai liittymästä yhdistykseen tai siinä toimimasta. Sopimus olla kuulumatta yhdistykseen tai siinä toimimatta on mitätön. Kyseistä lainkohtaa sovelletaan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain mukaan myös lähetettyihin työntekijöihin.

Julkisen sektorin palveluksessa olevien oikeudesta perustaa ammattiyhdistyksiä ei ole olemassa erityissäännöksiä, vaan siihen sovelletaan yleisiä yhdistyksen perustamista koskevia säännöksiä. Ainoa rajoitus, joka koskee virkamiehen ammatillista yhdistysvapautta, on valtion virkamieslain 16 §:ssä. Sen mukaan virkamies, jonka tehtäviin kuuluu edustaa valtiota työnantajana, ei saa toimia valtion palvelussuhteessa olevia edustavassa yhdistyksessä sellaisessa asemassa, että yhdistyksessä toimiminen on ristiriidassa sanotun virkatehtävän kanssa.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 5 artiklan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

6 artikla **Kollektiivinen neuvottelu-oikeus**

6 artikla koskee kollektiivista neuvottelu-oikeutta. Sopimuspuolten tulee edistää työntekijöiden ja työnantajien välisiä yhteisiä neuvotteluita (1 kohta) ja tarvittaessa työmarkkinaosapuolten välisiä neuvotteluita,

jotka tähtäävät siihen, että työsuhteen ehdoista määrätään työ- ja virkaehtosopimuksilla (2 kohta). Sopimuspuolet sitoutuvat myös edistämään työriitojen sovittelumenettelyn ja vapaaehtoisen välitysmenettelyn käyttöä työriitojen selvittämisessä (3 kohta). Jos voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten velvoitteista ei muuta johdu, työntekijöille ja työnantajille tulee turvata oikeus ryhtyä eturistiriitatilanteessa yhteistoimiin, kuten lakoon (4 kohta). Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan sopimuspuoli voi määrätä lakko-oikeuden käytöstä laissa G artiklan määräysten mukaisesti.

Peruskirja sisältää vastaavan artiklan, jonka Suomi on hyväksynyt. Suomessa kollektiivista neuvottelu-oikeutta koskevat keskeiset periaatteet ovat työehtosopimuslaissa, valtion virkaehtosopimuslaissa (664/1970) ja kunnallisessa virkaehtosopimuslaissa (669/1970). Työ- ja virkaehtosopimuksilla on kaksi tärkeää tehtävää: ne turvaavat työntekijöille työehtojen vähimmäistason eli määrittävät työntekijöiden edut ja toisaalta sopimukseen liittyy työrauhavelvollisuus.

Työ- ja virkaehtosopimusten tulkinnasta johtuvat riita-asiat käsitellään ja ratkaistaan työtuomioistuimessa, jota koskee laki työtuomioistuimesta (646/1974). Työriitojen sovittelusta annetussa laissa (420/1962) on luotu sovittelujärjestelmä työtaistelujen välttämiseksi. Muutoin työntekijöillä ja työnantajilla on oikeus työehtosopimuslain mukaisesti ryhtyä kollektiivisiin työtaistelutoimiin.

Virkamiesten työtaistelutoimenpiteiden laillisuuden edellytyksenä on se, ettei niillä pyritä vaikuttamaan muihin kuin niihin asioihin, jotka virkaehtosopimuslain 2 §:n mukaan ovat sopimuksenvaraisia. Lain 8 §:n mukaan muuhun voimassa olevaa palvelussuhdetta koskevaan työtaistelutoimenpiteeseen kuin työsulkuun tai laksoon ei saa ryhtyä. Näin ollen esimerkiksi virkamiesten poliittiset työtaistelutoimenpiteet ovat kiellettyjä. Myös valtion virkaehtosopimuslain 2 §:n 4 momentissa tarkoitettujen ja valtion virkaehtosopimusasetuksen 10 §:ssä yksityiskohdaisesti lueteltujen työnantajavirkamiesten työtaisteluoikeutta on rajoitettu.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 6 artiklan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

7 artikla

Lasten ja nuorten oikeus suojeluun

7 artiklassa määrätään lasten ja nuorten oikeudesta suojeluun. Artikla on uudistetussa peruskirjassa sisällytetty keskeisimpiin artikloihin. Artiklassa lasten ja nuorten suojelu on sidottu lähinnä työelämään. Sen sisältämää suojelua on valvontakäytännössä kuitenkin laajennettu entistä enemmän myös työelämän ulkopuolelle. Suomessa lasten ja nuorten suojelu käsitetään artiklan sanamuotoa laajemmin.

Artiklan 2, 4 ja 7 kohtaa on muutettu, muutoin se vastaa peruskirjan 7 artiklaa. Suomi on hyväksynyt peruskirjasta artiklan 1—5, 7—8 ja 10 kohdan.

7 artiklan 1 kohdan mukaan vähimmäisikärajan työhönottoa varten tulee olla 15 vuotta. Poikkeuksen muodostavat erikseen säädetyt kevyet työt, joista ei koidu haittaa lasten terveydelle moraalille eikä koulunkäynnille. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Suomi on ratifioinut vuonna 1975 Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksen nro 138, joka koskee työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää (SopS 87/1976).

Alle 18-vuotiaisiin sovelletaan lakia nuorista työntekijöistä. Kyseistä lakia sovelletaan kokonaisuudessaan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain mukaan myös lähetettyihin työntekijöihin. Mainitun lain 2 §:n mukaan työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja on suorittanut oppivelvollisuutensa. Lisäksi henkilö, joka on täyttänyt tai täyttää saman kalenterivuoden aikana 14 vuotta, saadaan ottaa sellaiseen kevyeen työhön, joka ei vahingoita hänen terveystään tai kehitystään eikä aiheuta haittaa hänen koulunkäynnilleen. Alle 15-vuotias voi tällöinkin työskennellä enintään puolet koululomistaan sekä koulutyön aikana tilapäisesti tai muutoin lyhytaikaisesti.

Valtion virkamieslain 8 §:n mukaan virkamieheksi nimitettävän tulee olla täyttänyt 18 vuotta. Virkamieheksi voidaan nimittää myös 15 vuotta täyttänyt, oppivelvollisuutensa suorittanut henkilö, jos nimittämistä voidaan pitää kyseessä olevien virkatehtävien hoitam-

sen kannalta sopivana. Kunnallisten viranhaltijoiden osalta vastaavat määräykset ovat virkasäännössä.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 7 artiklan 1 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

7 artiklan muutetun 2 kohdan mukaan vähimmäisiän työhönottoa varten on oltava 18 vuotta silloin, kun kysymys on erikseen säädettyistä vaarallisina tai epäterveellisinä pidetyistä töistä. Peruskirjan 7 artiklan 2 kohta, jonka Suomi on hyväksynyt, edellytti ainoastaan korkeamman vähimmäisikärajan säätämistä näissä tapauksissa. Kohta perustuu neuvoston direktiiviin (94/33/EY) nuorten työntekijöiden suojelusta.

Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan sopimuspuolet voivat määrätä lainsäädännössään, että nuoret, jotka eivät ole saavuttaneet vaadittua vähimmäisikää, voivat tehdä työtä siinä määrin kuin se on välttämätöntä heidän ammatillisen koulutuksensa kannalta. Lisäksi edellytetään, että tällainen työ tehdään toimivaltaisen viranomaisen määräämien ehtojen mukaisesti ja että nuorten terveyttä ja turvallisuutta suojataan.

Asetuksessa nuorten työntekijäin suojelusta (508/1986) säädetään kielletyistä ja vaarallisista töistä. Asetuksen 2 § sisältää luettelon kielletyistä töistä. Mainitun asetuksen mukaan alle 18-vuotiaasta työntekijää ei saa käyttää työhön, joka on vahingoksi hänen henkille tai ruumiilliselle kehitykselleen tai joka vaatii häneltä suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa katsoen on kohtuullista. Alle 16-vuotiaasta ei saa käyttää vaaralliseen työhön ja 16 vuotta täyttänyt voi tehdä vaarallisia töitä vain, jos erityisesti on huolehdittu siitä, ettei työstä nuoren henkilökohtaiset olosuhteet huomioonottaen aiheudu vaaraa. Tällaisesta työstä on myös tehtävä ilmoitus työsuojeluviranomaiselle. Työministeriön päätöksessä nuorille työntekijöille vaarallisista töistä (756/1996) on esimerkkiluettelo edellä mainituista vaarallisista töistä.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 7 artiklan 2 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla hyväksyä myös uudessa muodossa. Siltä osin, kun kohta sisältää uusia määräyksiä, Suomen lain-

säädännön kannalta ei ole estettä myöskään niiden hyväksymiselle.

7 artiklan 3 kohdan mukaan oppivelvollisuuden alaisia henkilöitä ei saa ottaa työhön, joka estäisi heitä osallistumasta täysipainoisesti koulutukseensa. Kohta on uudistetussa peruskirjassa entisessä muodossaan ja Suomi on hyväksynyt sen.

Nuorista työntekijöistä annetun lain 2 §:n mukaan työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja on suorittanut oppivelvollisuutensa. Yleensä oppivelvollisuus päättyy sinä vuonna, jona nuori täyttää 16 vuotta.

Vuoden 1999 alusta voimaan tulleen nuorista työntekijöistä annetun lain 1 luvun 2 §:n 2 momentin (754/1998) mukaan 14 vuotta täyttänyt tai saman kalenterivuoden aikana sanotun iän täyttävä henkilö voidaan ottaa kevyeen työhön, joka ei vahingoita hänen terveyttään tai kehitystään eikä aiheuta haittaa hänen koulunkäynnilleen enintään puoleksi hänelle kulloinkin koulusta annettavasta loma-ajasta sekä koulutyön aikana tilapäisesti tai muutoin lyhytaikaisesti.

Oppivelvollisen työnteon on aina oltava koulunkäyntiin nähden toissijaista eikä se saa muodostua nuorelle liian rasittavaksi, minkä varmistamiseksi edellä mainitun lain 2 luvun 4 §:ssä säädetään tuntirajoitukset nuorten työssäkäynnille. Lisäksi erityisestä syystä annetun työsuojelupiirin luvalla alle 14-vuotiaat nuoret ja lapset saavat tilapäisesti työskennellä esiintyjinä tai avustajina taide- tai kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavanlaisissa tilaisuuksissa.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 7 artiklan 3 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

7 artiklan muutetussa 4 kohdassa edellytetään alle 18-vuotiaiden työaika rajoitettavaksi heidän kehityksensä sekä erityisesti heidän ammatillisen koulutuksensa edellyttämällä tavalla. Peruskirjassa ikäraja on 16 vuotta. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Peruskirjan hyväksymisen jälkeen nuorista työntekijöistä annetun lain säännöksiä on muutettu kiristämällä nuorten työnteon aikarajoja. Lain 4 §:n mukaan 15 vuotta täyttäneen henkilön säännöllinen työaika saa olla

enintään yhtä pitkä kuin 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden säännöllinen työaika samassa työssä.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 7 artiklan 4 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla hyväksyä myös uudessa muodossa. Siltä osin kuin artiklan kohta sisältää uusia määräyksiä, Suomen lainsäädännön kannalta ei ole estettä myöskään niiden hyväksymiselle.

7 artiklan 5 kohdan mukaan nuorilla työntekijöillä ja oppisopimussuhteessa olevilla tulee olla oikeus kohtuulliseen palkkaan. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Työsopimuslain yleissäännös työnantajan velvollisuuksista, muun muassa palkkaehtojen noudattamisesta, palkan lajeista ja palkan määräytymisperusteista koskee myös nuoria työntekijöitä. Nuoren työntekijän vähimmäispalkka määräytyy alalla noudatettavan työehtosopimuksen mukaan, jos työnantaja on sidottu työehtosopimukseen. Järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava yleis-sitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jos alalla on sellainen sopimus. Joissakin työehtosopimuksissa on erillisiä määräyksiä nuorille maksettavasta palkasta. Julkisella sektorilla palkat määräytyvät työnantajaa sitovan työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisesti.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 7 artiklan 5 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

7 artiklan 6 kohdan mukaan nuorten henkilöiden normaalin työajan puitteissa ammatilliseen koulutukseen työnantajan suostumuksella käyttämä aika luetaan työpäivään kuuluvaksi. Suomi ei ole hyväksynyt peruskirjan vastaavaa kohtaa.

Nuorista työntekijöistä annettuun lakiin ei sisälly säännöksiä työajaksi luettavasta ajasta. Sen 4 §:n mukaan oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan tietopuoliseen koulutukseen ja työaikaan kuuluva aika eivät yhteensä saa ylittää kahdeksaa tuntia vuorokaudessa eivätkä 40 tuntia viikossa. Säännös ei kuitenkaan merkitse sitä, että koulutukseen kuuluva aika olisi työajaksi luettavaa aikaa.

Koulutukseen käytetty aika luetaan työaikaan vain työaikalain tarkoittamissa tapauksissa. Työaikalain 4 §:n mukaan työajaksi

luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Koulutustilaisuudet luetaan työaikaan lähinnä silloin, kun niihin osallistuminen on pakollista ja koulutus tapahtuu työpaikalla. Artiklassa edellytetään kuitenkin, että myös nuorten työntekijöiden säännöllisen työajan puitteissa työnantajan suostumuksella ammatilliseen koulutukseen käyttämä aika, tulee lukea työpäivään kuuluvaksi. Suomen lainsäädännön mukaan tällaiseen koulutukseen osallistumisaikaa ei tarvitse lukea osaksi työaikaa.

Koska lainsäädäntömme ei täysin vastaa 7 artiklan 6 kohdan vaatimusta, ei sitä edelleenkaan ehdoteta hyväksyttäväksi.

7 artiklan muutetun 7 kohdan mukaan alle 18-vuotiaat työntekijät ovat oikeutettuja vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan. Peruskirjan vastaava kohta, joka sisälisi vaatimuksen vähintään kolmen viikon palkallisesta vuosilomasta, on hyväksytty Suomea sitovaksi. Riippumattomien asiantuntijoiden soveltamiskäytännön mukaan on pidetty sallittuna, että työntekijän tulee olla työsuhteessa määrätyn ajan ennen kuin hän on oikeutettu palkalliseen vuosilomaan.

Vuosilomalain mukaan, joka koskee myös nuoria työntekijöitä, vuosilomaa kertyy vähintään neljä viikkoa vuodessa silloin, kun työntekijä on ollut koko vuoden vuosilomaan oikeuttavassa työsuhteessa. Valtiosektorilla vastaavat säännökset ovat vuosilomasta tehdyssä valtion virka- ja työehtosopimuksessa ja kuntasektorin osalta kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 7 artiklan 7 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla hyväksyä myös uudessa muodossa. Siltä osin, kun kohta sisältää uusia määräyksiä, Suomen lainsäädännön kannalta ei ole estettä myöskään niiden hyväksymiselle.

7 artiklan 8 kohdan mukaan yötyön teettäminen alle 18-vuotiaalla tulee kieltää tiettyjä kansallisissa laeissa tai määräyksissä säädettyjä ammatteja lukuun ottamatta. Määräys vastaa peruskirjan 8 kohtaa, jonka Suomi on hyväksynyt. Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan 8 kohdan määräysten noudattamiseen sitoutuminen edellyttää sopimuspuolten säätävän lailla, ettei alle 18-vuotiaiden henki-

löiden suurta enemmistöä saa käyttää yötyöhön.

Nuorista työntekijöistä annetun lain 7 §:n mukaan alle 15-vuotiaan työaika on pääsääntöisesti sijoitettava kello 8 ja 20 väliseen aikaan ja 15 vuotta täyttäneen työntekijän kello 6 ja 22 välille.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 7 artiklan 8 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

7 artiklan 9 kohdan mukaan tiettyjä kansallisissa laeissa tai määräyksissä säädettyjä töitä tekevien alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tulee käydä säännöllisesti lääkärintarkastuksissa. Suomi ei ole hyväksynyt peruskirjan vastaavaa kohtaa.

Nuorista työntekijöistä annetun lain 11 §:n mukaan alle 18-vuotiaalle työntekijälle on tehtävä terveystarkastus ennen työsuhteen alkamista tai kuukauden kuluessa sen alkamisesta. Suomessa ei kuitenkaan ole säädetty säännöllisesti toistuvista terveystarkastuksista. Sen sijaan työturvallisuuslaissa säädetään työympäristön terveyshaittojen jatkuvasta tarkkailusta ja työterveyshuoltolaissa säädetään määräjain tapahtuvasta terveystarkastuksesta terveydellisiä vaaroja mahdollisesti aiheuttavassa työssä.

Koska alle 18-vuotiaille nuorille työntekijöille, jotka työskentelevät vaarallisiksi luokitelluissa ammateissa, ei järjestetä säännöllisesti, vähintään kerran vuodessa lääkärintarkastuksia 9 kohdan edellyttämällä tavalla, ei sitä edelleenkään ehdoteta hyväksyttäväksi.

7 artiklan 10 kohdan mukaan sopimuspuolet sitoutuvat suojaamaan lapsia fyysisiltä ja moraalisisia vaaroilta, joille he työssään ovat alttiina. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Nuorista työntekijöistä annetulla lailla ja sen nojalla annetuilla alemman asteisilla säännöksillä pyritään nuorten työntekijöiden kaikinpuoliseen suojeluun. Mainitun lain 3 luvussa säädetään työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Sen 9 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työ ole nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkisellem kehitykselle vahingoksi ja ettei se vaadi suu-
rempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa nähden on kohtuullista.

Mainitussa laissa tarkoitettu henkinen kehitys samoin kuin nuorelle annettavan vastuun suhteuttaminen ikään nähden kohtuulliseksi sisältävät hyvin laaja-alaisesti nuorten ominaisuuksien ja herkkyyden huomioon ottamisen. Myös moraalisisia vaaroilta suojaaminen sisältyy tähän.

Nuorista työntekijöistä annetussa laissa on myös tarkempia säännöksiä haitan tai vaaran estämisestä nuorten ruumiilliselle kehitykselle samoin kuin tapaturman ja terveyshaitan estämisestä. Asetus nuorten työntekijöiden suojelusta (508/1986) sisältää yksityiskohtaiset säännökset nuorilta kielletyistä töistä ja vaarallisista töistä.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 7 artiklan 10 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

8 artikla **Naistyöntekijöiden oikeus suojeluun raskauden ja synnytyksen yhteydessä**

8 artikla koskee naistyöntekijöiden oikeutta suojeluun raskauden ja synnytyksen johdosta. Artiklaa on muutettu nykyajan tasavokäsitystä vastaavaksi sikäli, että siinä määrätään naistyöntekijöiden suojelusta nimenomaan raskauden ja imetyksen aikana eikä työelämässä yleensä. Artiklasta on muutettu 1, 2 ja 4 kohtaa. Lisäksi sen 4 kohdan a ja b alakohta on erotettu 4 ja 5 kohdaksi.

Suomi on hyväksynyt peruskirjan 8 artiklasta ainoastaan 2 kohdan.

8 artiklan 1 kohtaa on muutettu siten, että sopimusosapuolet sitoutuvat järjestämään työssäkäyville naisille vapaata ennen ja jälkeen synnytyksen yhteensä vähintään 14 viikkoa aikaisemman 12 viikon sijaan. Suomi ei ole hyväksynyt peruskirjan vastaavaa kohtaa, koska valvontakäytännössä on edellytetty vähintään kuuden viikon pakollista, palkallista äitiysvapaata synnytyksen jälkeen.

Työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä säädetään työntekijän oikeudesta saada vapaata työstä raskauden, synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi sairausvakuutuslaissa (364/1963) tarkoitettut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet. Sairausvakuutuslain mukainen äitiysrahakausi on 105 arkipäivää

ja vanhempainrahakausi 158 arkipäivää. Jos äiti ei ole asunut Suomessa 180 päivää välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa, hänellä ei ole oikeutta äitiysrahaan, ellei Suomen tekemistä sosiaaliturvasopimuksista muuta johdu. Suomessa äitiysvapaan vähimmäispituus on lakisääteinen: työsopimuslain 4 luvun 2 § sisältää ehdottoman kiellon tehdä työtä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa ja kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen.

Työsopimuslain säännöksiä työnteosta äitiysvapaan aikana ja työehtosopimuksen määräyksiä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta perhevapaiden aikana sovelletaan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain mukaan myös lähetettyihin työntekijöihin.

Valtiosektorin osalta edellä mainittuja työsopimuslain säännöksiä pääosin vastaavat määräykset ovat voimassa olevassa valtion yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa. Kuntasektorilla viranhaltijoiden osalta vastaavat määräykset ovat virkaehtosopimuksessa ja kunnallisten viranhaltijoiden palvelussuhdeturvasta annetun lain (484/1996) 19 a §:ssä. Työsuhteisten kunnan työntekijöiden osalta säännökset ovat työsopimuslaissa ja työehtosopimuslaissa.

Vaikka Suomessa äitiysvapaan pituus vastaa hyvin uudistetussa peruskirjassa edellytettyä 14 viikkoa, sen pitäminen ei kuitenkaan ole pakollista muutoin kuin kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa sekä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Lisäksi työntekijällä ei aina ole oikeutta äitiysrahaan, ellei hän ole asunut Suomessa 180 laskettua aikaa välittömästi edeltänyttä päivää.

Edellä mainituilla perusteilla 8 artiklan 1 kohtaa ei ehdoteta hyväksyttäväksi myöskään uudessa muodossa.

8 artiklan muutetussa 2 kohdassa raskauden ja äitiysvapaan aikaista irtisanomissuojaa on tehostettu. Sen mukaan aika, jona irtisanomista pidetään laittomana alkaa jo siitä, kun nainen ilmoittaa raskaudestaan työnantajalle ja jatkuu siihen saakka, kunnes äitiysvapaa loppuu tai irtisanomisaika päättyy. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan, jonka mukaan irtisanomista pidetään laittomana, jos työnantaja irtisanoo naisen tämän jo ollessa äitiysvapaalla tai sellaisena

ajankohtana, että irtisanomisaika päättyisi tällaisen poissaolon aikana.

Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan irtisanomiskielto ei ole ehdoton. Poikkeusmahdollisuutena kiellosta mainitaan muun muassa yrityksen toiminnan lakkauttaminen, määräaikaisen työsopimuksen päättyminen sekä se, että naistyöntekijä syyllistyy rikkomukseen, jonka vuoksi työsuhteen purkaminen on perusteltua. Poikkeukset sisältävä luettelo ei ole tyhjentävä, joten irtisanominen esimerkiksi taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla olisi sallittu.

Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta raskauden perusteella eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Jos työnantaja irtisanoo raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän, katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja näytä muuta perustetta. Työsopimuslain mukaan työnantaja saa irtisanoa työntekijän työsopimuksen erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan tai hoitovapaan aikana tuotannollisella tai taloudellisella perusteella, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Merimieslain (423/1978) 39 §:n 4 momentin mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän merimieslain 1 §:ssä tarkoitettua työsopimusta työntekijän raskauden takia. Työsopimusta ei myöskään saa irtisanoa työntekijän perhevapaan aikana eikä päättymään perhevapaan alkaessa.

Valtion virkamieslain 25 §:n 5 momenttiin ja kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetun lain 6 §:ään ja 8 §:n 1 momenttiin sisältyy työsopimuslakia vastaava irtisanomiskielto raskauden ja perhevapaan käyttämisen vuoksi. Lisäksi raskautta koskevan irtisanomisoikeuden rajoitukset ovat voimassa virkamieslain 27 §:ssä säädettyjen irtisanomisperusteiden (ns. taloudelliset ja tuotannolliset syyt) osalta. Poikkeuksena irtisanomisoikeuden rajoittamiselle on sen viraston tai yksikön, jossa virkamies työskentelee, lakkauttaminen.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 §:ssä kielletään syrjintä välittömästi ja välillisesti sukupuolen perusteella. Säännöksessä on nimenomaisesti todettu, että syrjinnällä sukupuolen perusteella tarkoite-

taan muun muassa eri asemaan asettamista raskauden ja synnytyksen vuoksi. Edellä mainitun lain 8 § koskee syrjintää työelämässä ja siinä säädetään, milloin työnantajan menettelyä on pidettävä 7 §:ssä kiellettyinä syrjintänä. Säännöksen 6 kohdan mukaan muun muassa palvelussuhteen irtisanomista työntekijän sukupuolen perusteella pidetään kiellettyinä syrjintänä.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 8 artiklan 2 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä. Myös lisäys vastaa Suomen lainsäädäntöä ja se voidaan hyväksyä.

8 artiklan 3 kohdan mukaan imettävillä äideillä tulee olla oikeus riittävään imetysvapaiseen. Artiklan mukaisen imetysvapaan tulee kuulua palkalliseen työaikaan. Suomi ei ole hyväksynyt peruskirjan vastaavaa kohtaa, joka uudistetussa peruskirjassa on muuttamattomassa muodossa.

Suomessa ei ole katsottu, maamme äitiys- ja perhevapaiden pituudet huomioon ottaen, tarpeelliseksi säännellä 3 kohdassa edellytetyä imetysvapaita. Pitkien äitiysvapaiden vuoksi ei imetyslomista säätämiseen ole edelleenkaan tarvetta.

Edellä mainituilla perusteilla 8 artiklan 3 kohtaa ei edelleenkaan ehdoteta hyväksyttäväksi.

Peruskirjan 8 artiklan 4 kohdan a ja b alakohtat on uudistetussa peruskirjassa erotettu neljänneksi ja viidenneksi kohdaksi. Uudistetun peruskirjan neljäs ja viides kohta koskevat raskaana olevia ja äskettäin synnyttäneitä naisia sekä imettäviä äitejä. Ne poikkeavat aiemmasta siten, että ne rajoittuvat yleisen yötyötä koskevan suojelun sijasta raskauden johdosta tapahtuvaan suojeluun ja toisaalta koskevat aiempaa laajemmin kaikkea yötyötä teollisuustyön lisäksi. Suomi ei ole hyväksynyt peruskirjan vastaavia kohtia.

8 artiklan 4 kohta edellyttää sääntelemään raskaana olevien naisten, äskettäin synnyttäneiden naisten ja imettävien äitien yötyötä. Aikaisempi vastaava 4 kohdan a alakohta koski yleisesti naisten yötyön säätelystä teollisuudessa. Kohta perustuu Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukseen (nro 171) vuodelta 1990, joka koskee yötyötä sekä neuvoston direktiiviin toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai

imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (92/85/ETY). Suomi ei ole ratifioinut edellä mainittua ILO:n yleissopimusta.

Raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien äitien yötyöstä ei ole erityisiä säännöksiä. Äitiys- ja vanhempainvapaiden pituuden vuoksi Suomessa ei yleensä ole tarvetta äskettäin synnyttäneitä tai imettäviä naisia koskevaan erityissääntelyyn. Kategorion raskaana olevien naisten yötyön kieltä olisi myös naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain vastainen.

Yötyötä yleensä koskee työturvallisuuslain 10 a § (1354/1988), jonka mukaan yötyötä tekeväälle työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran torjumiseksi. Raskaus ja imettäminen ovat sellaisia henkilökohtaisia olosuhteita, jotka työnantajan on otettava huomioon pykälässä edellytetyllä tavalla. Myös työturvallisuuslain velvoite järjestää yötyötä tekeväälle työntekijälle tarvittaessa mahdollisuus terveellisen aterian saamiseen yötyön aikana suojaa raskaana olevia työntekijöitä.

Työsopimuslain 2 luvun 3 §:ssä säädetään lisäksi työnantajan työturvallisuusvelvoitteista raskaana olevia työntekijöitä kohtaan. Sen mukaan raskaana oleva työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin, jos työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa.

Vaikka lainsäädännössämme ei ole erityisesti raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien äitien yötyötä koskevia säännöksiä, on yötyö heidän turvallisuutensa kannalta säädetty riittävästi yleisillä yötyötä koskevilla säännöksillä.

Edellä mainituilla perusteilla 8 artiklan 4 kohdan hyväksymiselle ei ole estettä.

8 artiklan muutettu 5 kohta edellyttää raskaana olevien naisten, äskettäin synnyttäneiden naisten ja imettävien äitien työskentelyn kieltämistä maanalaisessa kaivostoiminnassa

sekä kaikessa muissa työssä, joka vaarallisuutensa, epäterveellisyytensä tai rasittavuutensa vuoksi on heille sopimatonta. Uutena asiana kohtaan on lisätty velvoite ryhtyä asianmukaisiin toimenpiteisiin raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien äitien työhön liittyvien oikeuksien suojelemiseksi. Aikaisempi vastaava 4 kohdan b alakohta, jota Suomi ei ole hyväksynyt, koski naispuolisen työvoiman käytön kieltämistä heille sopimattomassa työssä.

Työnantajan yleisiin työturvallisuusvelvoitteisiin kuuluu työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien huomioon ottaminen. Työntekijän raskaus on sellainen henkilökohtainen ominaisuus, joka on otettava huomioon arvioidessa sitä, ettei työntekijä saa työstä haittaa terveydelleen.

Työturvallisuuslain 10 §:n 3 momentin mukaan raskaana olevilla naisilla tulee tarvittaessa olla mahdollisuus mennä lepohuoneeseen tai muuhun soveltuvaan paikkaan lepäämään. Yksityiskohtaisia säännöksiä perimälle, sikiölle ja lisääntymiselle työssä aiheutuvan vaaran torjunnasta on valtioneuvoston asiaa koskevassa päätöksessä (1043/1991).

Työsopimuslain 4 luvun 1 § sisältää säännökset erityisäitiysvapaasta. Erityisäitiysrahasta ovat säännökset sairausvakuutuslain 4 §:ssä (1500/1995), 14 §:ssä (1500/1995) ja 23 g §:ssä (1192/1990). Sairausvakuutuslain 23 g §:n mukaan raskaana olevalle vakuutetulle suoritetaan erityisäitiysrahaa, jos hänen työtehtävänsä tai työolonsa vaarantavat hänen tai sikiön terveyden. Edellytyksenä on, että vakuutetulle ei voida järjestää muuta työtä, siten kuin työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitetaan ja vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä.

Myös valtion, kunnan ja kirkon yleisessä virkaehtosopimuksessa on sovittu erityisäitiysvapaasta.

Vaikka lainsäädäntömme takaa korkean yleisen suojelun tason raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille tai imettäville äideille, siitä puuttuu uudistetun peruskirjan edellyttämä yksilöity kieltäminen tehdä työtä, joka vaarallisuutensa, epäterveellisyytensä tai rasittavuutensa vuoksi on sopimatonta raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille tai imettäville äideille. Maanalaisessa kaivostoimin-

nassa naisten työskentelyä koskeva kieltäminen on kumottu maamme tasa-arvopolitiikan vastaisena. Kohta ei vastaa myöskään Suomen tasa-arvolainsäädännön vaatimuksia eikä nykyistä tasa-arvokäsitystä ja -kehitystä. Artiklan ehdoton sanamuoto huomioonottaen kohdan vaatimukset rajoittavat naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia työhön ja näin ollen saattavat johtaa naisten syrjintään työelämässä.

Edellä mainituilla perusteilla 8 artiklan 5 kohtaa ei ehdoteta hyväksyttäväksi.

9 artikla **Oikeus ammatinvalinnanohjaukseen**

9 artikla edellyttää sopimuspuolten järjestävän ja edistävän maksuttomia ja yksilöllisiä ammatinvalinnanohjauspalveluja. Se vastaa peruskirjan 9 artiklaa, jonka Suomi on hyväksynyt.

Suomessa valtion järjestämiin ja kehittämiin työvoimapalveluihin kuuluvat kaikille asiakasryhmille avoimet ammatinvalinnanohjauspalvelut. Työvoimapalvelulain 7 § koskee ammatinvalinnanohjausta. Valtion järjestämät ammatinvalinnanohjauspalvelut ovat henkilöasiakkaalle maksuttomia.

Perusopetuslain (628/1998) 30 §:n mukaan opetukseen osallistuvalla on oikeus saada opetuksen lisäksi myös oppilaanohjausta. Lukiolain (629/1998) 22 §:n 1 momentin ja ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 29 §:n 1 momentin mukaan opiskelijalla on oikeus saada opetuksen ohella myös opinto-ohjausta.

Perusopetuslain, lukiolain ja ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan opetus on maksutonta. Ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon valmistavassa koulutuksessa sekä muussa lisäkoulutuksessa opiskelijoilta voidaan periä kohtuullisia maksuja.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 9 artiklan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

10 artikla **Oikeus ammatilliseen koulutukseen**

10 artiklassa määrätään oikeudesta ammatilliseen koulutukseen. Artiklaan on lisätty uusi 4 kohta, joten artiklan 4 kohta on siirretty 5 kohdaksi. Suomi on hyväksynyt peruskirjan

10 artiklan kokonaisuudessaan. Suomi on myös ratifioinut vuonna 1977 Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksen (nro 142), joka koskee ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen osuutta kehitettävässä inhimillisissä voimavaroissa.

10 artiklan 1 kohdan mukaan ammatillista koulutusta tulee järjestää kaikille, myös vammaisille, yhteistoiminnassa työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa sekä tarjota mahdollisuus korkeampaan ammatilliseen ja yliopistokoulutukseen yksinomaan yksilön henkilökohtaisten edellytysten perusteella. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Perustuslain 16 §:n 2 momentin mukaan julkisen vallan on turvattava, sen mukaan kun lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle yhtäläinen mahdollisuus saada kykijensä ja tarpeidensa mukaisesti myös muuta kuin perusopetusta sekä kehittää itseään varattomuuden sitä estämättä.

Ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa säädetään nuorille ja aikuisille annettavasta ammatillisesta peruskoulutuksesta. Aikuisille annettavasta muusta kuin ammatillisesta peruskoulutuksesta säädetään ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (631/1998).

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 2 §:n mukaan ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä. Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain tarkoituksena on kohottaa aikuisväestön ammatillista osaamista, antaa opiskelijoille valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen, kehittää työelämää ja edistää työllisyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista.

Koulutustarjonnan mitoittamisen tavoitteena on, että koko ikäluokalle on tarjolla perusopetuksen jälkeinen koulutus. Koulutustarjontaa koskevat tavoitteet on määritelty valtioneuvoston hyväksymässä koulutuksen ja yliopistoissa harjoitettavan tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 1999–2004.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 4 §:n mukaan ammatilliset perustutkinnot antavat jatko-opintokelpoisuuden yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin siten kuin asetuk-

sella säädetään ja yliopisto tai ammattikorkeakouluopiskelija opinto-ohjelman perusteella päättää.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 20 §:n mukaan vammaisuuden, sairauden, kehityksessä viivästyksen, tunne-elämän häiriön tai muun syyn vuoksi erityisiä opetus- ja oppilashuoltopalveluja tarvitsevien opiskelijoiden opetus annetaan erityisopetuksena. Edellä mainitun lain 3 §:n 2 momentin mukaan vammaisille opiskelijoille voidaan järjestää valmentavaa ja kuntouttavaa opetusta ja ohjausta. Lisäksi maahanmuuttajille voidaan järjestää ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavaa koulutusta siten, kun asetuksella säädetään.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 10 artiklan 1 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

10 artiklan 2 kohdan mukaan oppisopimuskoulutusjärjestelmiä sekä muita järjestelyjä nuorten kouluttamiseksi erilaisiin tehtäviin tulee järjestää tai edistää. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa on säädetty oppisopimuskoulutuksesta. Oppisopimuskoulutuksella tarkoitetaan pääosin työpaikalla järjestettävää koulutusta, joka perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan välillä tehtyyn kirjalliseen, määräaikaiseen työsopimukseen. Edellytyksenä kuitenkin on, että oppisopimuskoulutuksen järjestäminen on toteutettu laissa säädettyin tavoin.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 10 artiklan 2 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

10 artiklan 3 kohdan mukaan sopimuspuolten tulee tarvittaessa järjestää ja edistää riittäviä ja helposti saatavilla olevia koulutusmahdollisuuksia sekä erityisiä työelämässä tapahtuvien uusien suuntausten edellyttämiä uudelleenkoulutusmahdollisuuksia aikuisille työntekijöille. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain tarkoituksena on ylläpitää ja kohottaa aikuisväestön ammatillista osaamista, antaa opiskelijoille valmiuksia itsenäiseen ammatinharjoittamiseen, kehittää työelämää, edis-

tää työllisyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista.

Työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain tarkoituksena on aikuisväestölle koulutusta hankkimalla edistää ja ylläpitää työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainoa työmarkkinoilla sekä torjua työttömyyttä ja poistaa työvoimapulaa.

Opintovapaalain (273/1979) mukaan työntekijällä tai virkamiehellä on oikeus tietyn edellytyksin saada opintovapaata viiden vuoden aikana enintään kaksi vuotta.

Työsopimuslaissa säädetään työnantajan koulutusvelvollisuudesta silloin, kun työntekijöitä joudutaan lomauttamaan tai irtisanoimaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Työntekijöille on tällöin ensisijaisesti pyrittävä järjestämään koulutusta. Vastaava säännös on valtion virkamieslain 27 §:ssä. Työsopimuslaissa säädetään myös osa-aikatyötä tekevän oikeudesta lisätyöhön ja koulutukseen.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) nojalla yrityksen koulutusta koskevat asiat, myös työvoiman vähentämisen vaihtoehtona, kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Vastaava säännös on myös yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988).

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 10 artiklan 3 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

10 artiklan uuden 4 kohdan mukaisesti sopimuspuolet sitoutuvat tarvittaessa ottamaan käyttöön ja edistämään erityistoimia pitkäaikaistyöttömien uudelleen kouluttamiseksi ja uudelleen työelämään sijoittamiseksi.

Työllisyyslain 16 §:ssä säädetään työttömän työllistymisen edistämisestä ja työvoimapolvelujen ensisijaisuudesta. Säännöksen mukaan työnhakijan työllistymistä voidaan tukea työllisyysmäärärahojen avulla, jollei henkilöä ole tehostetuillakaan toimenpiteillä onnistuttu työllistämään. Työllisyysmäärärahoja on lain mukaan kohdennettava erityisesti nuorten ja pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen, pitkäaikaistyöttömyyden ennalta ehkäisemiseen sekä alueellisesti tasapainoisen työllisyyden edistämiseen.

Työllisyysasetuksen (1363/1997) 2 §:n mukaan pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan

yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa ollutta henkilöä. Pitkäaikaistyöttömäksi katsotaan myös henkilö, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa ja joka työttömyyden kokonaisuuden perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen työnhakijaan.

Työllisyysasetuksen 17 §:n mukaan työllisyyden edistämiseksi ja syrjäytymisen estämiseksi voidaan myöntää työllisyyspoliittista projektitukea hankkeisiin, joiden avulla järjestetään uusia työmahdollisuuksia työttömille työnhakijoille ja toteutetaan muita heidän työllistymistään edistäviä toimenpiteitä.

Työttömien omaehtoisen opiskelun tukemisesta annettu laki (1402/1997) turvaa työttömän henkilön toimeentulon, jos tämä hakeutuu omaehtoiseen, ammatillisia valmiuksia edistävään koulutukseen.

Koska Suomen lainsäädäntö täyttää 10 artiklan 4 kohdan vaatimukset, se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

10 artiklan 5 kohdan mukaan järjestettyjen mahdollisuuksien täysipainoista käyttöä tulee rohkaista asianmukaisin toimin. Kohta vastaa peruskirjan 10 artiklan 4 kohtaa, jonka Suomi on hyväksynyt.

Esimerkkeinä asianmukaisista toimenpiteistä 5 kohdassa mainitaan maksujen vähentäminen ja poistaminen (*a alakohta*), taloudellisen tuen myöntäminen (*b alakohta*), työntekijän työnantajan pyynnöstä työsuhteen aikana täydennyskoulutukseen käyttämän ajan sisällyttäminen normaaliin työaikaan (*c alakohta*), sen varmistaminen, että oppisopimuskoulutusjärjestelmä ja muu nuorille työntekijöille järjestetty koulutus on tehokasta ja että kaikki nuoret saavat riittävän suojelun (*d alakohta*). Esimerkkilistaa ei kuitenkaan ole tarkoitettu tyhjettäväksi.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan ammatillinen peruskoulutus on pääsääntöisesti maksutonta. Myös työvoimapolvelulin mukainen työvoimakoulutus on opiskelijalle maksutonta. Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta mahdollistaa kohtuullisten maksujen perimisen ammatillisessa täydennyskoulutuksessa.

Opintotuesta säädetään opintotukilaissa

(65/1994) ja opintotukiasetuksessa (260/1994). Opintotuki koostuu opintorahasta, asumislisästä ja opintolainan valtion takauksesta.

Työaikalaisissa on yleinen määritelmä työaikaan luettavasta ajasta. Erityisesti lisäkoulutukseen käytetyn ajan sisällyttämisestä työaikaan ei ole säädetty. Koulutukseen osallistumista voidaan pitää työntekovelvoitteen täyttämisenä ja siten työaikaan kuuluvana, kun koulutukseen osallistuminen on pakollista ja koulutus sellaista, johon osallistuminen on välttämätöntä, jotta työntekijä voisi suoriutua tehtävästään. Myös työ- ja virkaehtosopimuksissa sovittu koulutukseen osallistuminen sekä ammatin edellyttämä lakisääteinen koulutus rinnastetaan työssäoloon ja luetaan työaikaan.

Tärkeimmät nuoriin työntekijöihin sovellettavat työturvallisuutta koskevat säännökset sisältyvät nuorista työntekijöistä annettuun lakiin ja työturvallisuuslakiin (299/1958), joiden valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille. Lisäksi sovellettaviksi tulevat työministeriön päätös nuorille sopivista töistä (1431/1993) ja työministeriön päätös nuorille työntekijöille vaarallisista töistä (756/1996).

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 10 artiklan 5 kohtaa vastaavan 10 artiklan 4 kohdan, tulee 10 artiklan 5 kohta uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

11 artikla **Oikeus terveyden suojeluun**

11 artiklassa määrätään oikeudesta terveyden suojeluun. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan artiklan. Artiklan 3 kohtaan on lisätty onnettomuuksien ehkäiseminen. Jokainen valtio voi kuitenkin itse päättää menettelytavoista onnettomuuksien ehkäisemiseksi.

Sopimuspuolet sitoutuvat joko suoraan tai yhteistyössä julkisten tai yksityisten järjestöjen kanssa ryhtymään asianmukaisiin toimiin, jotta muun muassa terveyttä heikentävät syyt poistettaisiin mahdollisuuksien mukaan (*1 kohta*), neuvontapalveluja ja valistusta olisi tarjolla terveyden edistämiseksi (*2 kohta*) ja jotta tartuntatauteja, kansantauteja

ja muita sairauksia sekä onnettomuuksia ehkäistään mahdollisuuksien mukaan (*3 kohta*).

Suomen lainsäädännössä sairauden syiden poistamiseen tähtää muun muassa terveydensuojelulaki (762/1994). Terveysneuvonnasta ja kasvatuksesta säädetään muun muassa kansanterveyslaissa (66/1972), laissa kansanterveyslaitoksesta (828/1981), laissa toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi (693/1976), laissa raskauden keskeyttämisestä (239/1970), steriloislaissa (283/1970), päihdehuoltolaissa (41/1986) sekä raittius-työlaissa (828/1982). Tartuntatautien, kansantautien ja muiden sairauksien ehkäisemisestä säädetään muun muassa tartuntatautilaissa (583/1986), kansanterveyslaissa (66/1972), lääkelaissa (395/1987), alkoholi-laissa (1143/1994), laissa toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi ja työterveyshuoltolaissa.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 11 artiklan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

12 artikla **Oikeus sosiaaliturvaan**

12 artikla koskee oikeutta sosiaaliturvaan. Sopimuspuolet sitoutuvat luomaan sosiaaliturvajärjestelmän ja pitämään sitä yllä (*1 kohta*), pitämään sosiaaliturvajärjestelmänsä tyydyttävällä tasolla eli vähintään Euroopan sosiaaliturvakoodin ratifioimisen edellyttämällä tasolla (*2 kohta*) ja pyrkimään asteittain nostamaan sosiaaliturvajärjestelmänsä tasoa (*3 kohta*). Sopimuspuolten kansalaisten tasavertaista kohtelua silmälläpitäen sopimuspuolet sitoutuvat muun muassa tekemään kahdenvälisiä ja monenvälisiä sopimuksia varmistukseksi a) muiden sopimuspuolten kansalaisten tasavertaisen kohtelun sopimuspuolten omien kansalaisten kanssa sosiaaliturvaoikeuksien osalta sekä b) sosiaaliturvaoikeuksien myöntämisen, säilyttämisen ja jatkamisen esimerkiksi laskemalla yhteen kunkin sopimuspuolen lainsäädännön mukaisesti täytetyt vakuutus- tai työskentelykaudet (*4 kohta*). Suomi on sitoutunut peruskirjassa noudattamaan vastaavaa artiklaa.

Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan 4 kohdan johdantolauseessa oleva ilmaisu "tällaisten sopimusten ehtojen mukaisesti" tar-

koittaa muun muassa vakuutusmaksuista riippumattomien etuuksien osalta sitä, että sopimuspuoli voi edellyttää määrättyä asumisaikaa ennen etuuksien myöntämistä muiden sopimuspuolten kansalaisille. Tällä määräyksellä on erityistä merkitystä Suomen asumiseen perustuvan sosiaaliturvan kannalta.

Perustuslain 19 §:n 1 momentin mukaan jokaisella, joka ei kykene hankkimaan ihmisarvoisen elämän edellyttämää turvaa, on oikeus välttämättömään huolenpitoon. Perustuslain 19 §:n 2 momentin mukaan lailla taataan jokaiselle oikeus perustoimeentulon turvaan työttömyyden, sairauden, työkyvyttömyyden ja vanhuuden aikana sekä lapsen syntymän ja huoltajan menetyksen perusteella. Tämä säännös edellyttää, että lainsäädännössä on taattava perustoimeentulon turva säännöksessä tarkoitetuissa tilanteissa. Suomessa tästä turvasta keskeisenä sosiaaliturvajärjestelmän osana huolehditaan sosiaalivakuutuksella. Oikeudet on turvattu lähinnä sairausvakuutuslaissa, työttömyysturvalaissa (602/1984), kansaneläkelaiissa (347/1956), perhe-eläkelaiissa (38/1969), työntekijäin eläkelaiissa (395/1961) ja muissa työeläkelaeissa sekä tapaturmavakuutuslaissa (608/1948).

Peruskirjan ja uudistetun peruskirjan artiklat poikkeavat toisistaan vain 2 kohdan sopimusviittauksen osalta. Peruskirjan mukaan sosiaaliturvan on oltava vähintään Kansainvälisen työjärjestön (ILO) sosiaaliturvan vähimmäistasoa koskevan yleissopimuksen (nro 102) edellyttämällä tasolla. Uudistetun peruskirjan mukaan sopimuspuoli sitoutuu säilyttämään sosiaaliturvajärjestelmänsä tyydyttävällä tasolla eli vähintään Euroopan sosiaaliturvakoodin (European Code of Social Security, ETS nro 48) ratifioimisen edellyttämällä tasolla. Suomi ei ole sitoutunut kumpaankaan sopimukseen. Peruskirjan valvontaelimet ovat kuitenkin todenneet Suomen sosiaaliturvajärjestelmän olevan Kansainvälisen työjärjestön sopimuksen nro 102 edellyttämällä tasolla. Suomen sosiaaliturvajärjestelmän tason ja Euroopan sosiaaliturvakoodin suhteesta ei ole tehty yksityiskohtaisia selvityksiä, mutta Euroopan sosiaaliturvakoodin edellyttämä taso ei olennaisesti poikkea ILO:n sopimuksen nro 102 edellyttämästä tasosta.

Edellä mainittuja sopimuksia selvästi korkeampaa sosiaaliturvan tasoa edellyttää sen sijaan Euroopan uudistettu sosiaaliturvakoodi (European Code of Social Security (revised), ETS nro 130). Artiklan 3 kohdan mukaisen vaatimuksen pyrkiä asteittain nostamaan sosiaaliturvan tasoa on uudistettua peruskirjaa selittävässä raportissa katsottu tarkoittavan juuri uudistettuun sosiaaliturvakoodiin kirjattua sosiaaliturvan tasoa. Toistaiseksi yksikään valtio ei ole ratifioinut uudistettua sosiaaliturvakoodia. Suomi on kuitenkin allekirjoittanut uudistetun sosiaaliturvakoodin.

Suomi on tehnyt sosiaaliturvasopimuksia useiden Euroopan neuvoston jäsenvaltioiden kanssa 4 kohdassa ilmaistua periaatetta noudattaen. Tavoitteena on edelleen pyrkiä mahdollisimman kattavaan sosiaaliturvasopimusverkoston luomiseen.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 12 artiklan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla hyväksyä myös uudessa muodossa.

13 artikla

Oikeus sosiaaliavustukseen ja lääkinnälliseen apuun

13 artiklan mukaan sopimuspuolten on turvattava oikeus sosiaaliavustukseen ja lääkinnälliseen apuun. Peruskirja sisältää vastaavan artiklan, jonka Suomi on hyväksynyt.

Sopimuspuolet sitoutuvat antamaan riittävää apua ja sairaustapauksissa kyseisen tilan vaatimaa hoitoa jokaiselle, jolta puuttuvat riittävät tulot tai varat (*1 kohta*). Tällaista apua saavien henkilöiden poliittisia tai sosiaalisia oikeuksia ei saa tästä syystä rajoittaa (*2 kohta*). Jokaiselle tulee turvata tarvittava neuvonta ja henkilökohtainen apu joko julkisten tai yksityisten palvelujen avulla (*3 kohta*). Lisäksi 1—3 kohdan määräyksiä tulee soveltaa tasapuolisesti omiin kansalaisiin ja muiden sopimuspuolten kansalaisiin, jotka oleskelevat laillisesti niiden alueella, sosiaali- ja lääkintäapua koskevan eurooppalaisen yleissopimuksen asettamien velvoitteiden mukaisesti (*4 kohta*).

Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan ne hallitukset, jotka eivät ole sosiaali- ja lääkintäapua koskevan eurooppalaisen yleissopimuksen osapuolia, voivat ratifioida tämän

kohdan edellyttäen, että ne myöntävät muiden sopimuspuolten kansalaisille kyseisen yleissopimuksen määräysten mukaisen kohdelun.

Toimeentulotuesta annetun lain (1412/1997) mukaan toimeentulotukeen on oikeutettu henkilö, joka on tuen tarpeessa eikä voi saada tarpeenmukaista toimeentuloa ansiotyöllään tai yrittäjätoiminnallaan, toimeentuloa turvaavien muiden etuuksien avulla, muista tuloistaan tai varoistaan. Kunta on edellä mainitun lain mukaan velvollinen antamaan toimeentulotukea kaikille kunnassa oleskeleville henkilöille, myös Suomessa laillisesti oleskeleville ulkomaalaisille, silloin kun lain mukaiset edellytykset täyttyvät.

Terveydenhuoltopalvelujen järjestäminen perustuu kansanterveyslakiin, erikoissairaanhoidolakiin (1062/1989) ja eräisiin muihin terveydenhuollon järjestämistä koskeviin lakeihin. Velvollisuus terveydenhuoltopalvelujen järjestämiseen on kunnilla. Järjestämisvelvollisuus koskee ensisijassa kunnan omia asukkaita. Kuitenkin oikeus kiireelliseen hoitoon on turvattu erillissäännöksin. Kansanterveyslain mukaan kunnan tulee kansanterveystyöhön kuuluvana velvollisuutena järjestää kiireellinen avosairaanhoito potilaan asuinpaikasta riippumatta. Erikoissairaanhoidon perusteella kiireellisen sairaanhoidon tarpeessa olevalle on aina annettava sairaanhoitoa kotipaikasta riippumatta. Lisäksi terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä annetun lain (559/1994) mukaan Suomessa toimivien terveydenhuollon ammattihenkilöiden tulee aina antaa apua kiireellisen hoidon tarpeessa olevalle.

Sosiaaliturvasopimuksilla on huolehdittu Suomessa oleskelevien ulkomaalaisten sairaanhoidosta joidenkin Euroopan neuvoston jäsenvaltioiden osalta. Lisäksi Suomi on ratifioinut eurooppalaisen sopimuksen sairaanhoidon antamisesta tilapäisen oleskelun aikana (SopS 58/1986).

Artiklassa tarkoitettu oikeus terveydenhuoltoon koskee vain sitä tilannetta, että henkilö ei voi saada tarvitsemaansa apua tulojen tai varojen puutteen vuoksi. Tämä artiklan mukainen oikeus ulottuu paitsi Suomessa asuviin myös täällä oleskeleviin Euroopan neuvoston jäsenvaltioiden kansalaisiin. Näille henkilöille on kunnallisen

terveydenhoidon piirissä annettava kiireellistä hoitoa ja ensiapua. Jos henkilö ei pysty maksamaan kunnallisen terveydenhuollon maksuja, hän on oikeutettu toimeentulotukeen. Toimeentulotuen epäämisestä on valitusoikeus.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 13 artiklan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

14 artikla **Oikeus sosiaalipalveluihin**

14 artikla koskee oikeutta sosiaalipalveluihin. Sopimuspuolet sitoutuvat edistämään ja järjestämään sosiaalipalveluja (*1 kohta*) ja rohkaisemaan yksilöiden ja vapaaehtois- tai muiden järjestöjen osallistumista tällaisten palvelujen järjestämiseen ja ylläpitämiseen (*2 kohta*). Artikla vastaa peruskirjan 14 artiklaa, jonka Suomi on hyväksynyt.

Perustuslain 19 §:n 3 momentin mukaan julkisen vallan on turvattava sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut ja edistetävä väestön terveyttä. Sosiaalipalveluista ja kunnan velvollisuudesta järjestää niitä säädetään sosiaalihuoltolaissa (710/1982).

Suomessa myös yksityiset palvelujen tuottajat voivat tuottaa sosiaalihuollon palveluja. Kunnat voivat sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionosuudesta annetun lain (67/1982) mukaan hankkia näitä palveluja niin sanottuina ostopalveluina.

Laki yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta (603/1996) tuli voimaan vuoden 1997 alussa. Lakia sovelletaan sellaisiin yksityisiin sosiaalipalveluihin, joita palveluntuottaja antaa korvausta vastaan liike- tai ammattitoimintaa harjoittamalla. Lain mukaan ympärivuorokautisia palveluja antavan palveluntuottajan on haettava lääninhallitukselta lupa ennen toiminnan aloittamista ja olennaista muuttamista. Toiminnan lopettamisesta on myös tehtävä ilmoitus lääninhallitukselle. Muita kuin ympärivuorokautisia sosiaalipalveluja tuottavien on tehtävä kirjallinen ilmoitus sille kunnalle, jossa palveluja annetaan ennen toiminnan aloittamista, muuttamista ja lopettamista.

Lupamenettelyn kautta lääninhallitukset voivat varmistaa, että henkilökunnan määrä

ja koulutustaso sekä toimitilat ja välineet ovat asianmukaisia ottaen huomioon suunnitellun toiminnan laatu ja laajuus. Viranomaisvalvonnan lisäämistä perusteltiin asiakkaan aseman turvaamisella ja palvelujen laadun varmistamisella.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 14 artiklan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

15 artikla **Vammaisten henkilöiden oikeus itsenäisyyteen, yhteiskuntaan sopeutumiseen ja yhteiskunnalliseen elämään osallistumiseen**

15 artiklan tavoitteena on toteuttaa vammaisten henkilöiden oikeutta itsenäisyyteen, yhteiskuntaan sopeutumiseen ja yhteiskunnalliseen elämään osallistumiseen. Suomi on hyväksynyt peruskirjan 15 artiklan 1 ja 2 kohdan, joita on uudistetussa peruskirjassa muutettu ja täydennetty uudella 3 kohdalla. Vammaisille henkilöille myönnetyn suojan tasoa on laajennettu verrattuna peruskirjan vastaavaan artiklaan.

Suomen vammaispolitiikan tavoitteena on Yhdistyneiden Kansakuntien yleisohjeiden mukaisesti vammaisten henkilöiden tasavertaisten mahdollisuuksien ja yhteiskunnallisen osallistumisen edistäminen. Sosiaali- ja työvoimapolitiikan päästrategiana on vammaisten integroiminen ensisijassa avoimille työmarkkinoille sekä yleisiin palvelu- ja koulutusjärjestelmiin. Lainsäädännössä on erikseen säädetty vammaisten henkilöiden erityispalvelujen järjestämisestä siten, että ne täydentävät yleisiä palveluja. Vammaisten tarvitsemia palveluja turvataan sektorivastuuperiaatteen mukaisesti, mikä merkitsee sektorikohtaista lainsäädäntöä ja hajautettua vastuuta.

15 artiklan muutettu 1 kohta velvoittaa sopimuspuolia ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin järjestääkseen vammaisille henkilöille ohjausta, koulutusta ja ammatillista koulutusta yleisten järjestelmien puitteissa aina, kun se on mahdollista, tai silloin kun se ei ole mahdollista, tehtävään erikoistuneiden julkisten tai yksityisten elinten kautta.

Koulutusta koskeva lainsäädäntö (628—635/1998) uudistui 1 päivänä tammikuuta

1999 lukien. Perusopetusta ja ammatillista koulutusta koskevan lainsäädännön mukaan kaikilla oppilailla on yhtäläinen oikeus opetukseen. Tarvittaessa vammaisen oppilaan opetus järjestetään erityisopetuksena. Erityisopetus annetaan muun opetuksen yhteydessä, erillisissä opetusryhmissä tai erityisoppilaitoksissa. Uusi lainsäädäntö velvoittaa tekemään kaikille erityisopetuksessa oleville henkilökohtaiset opetussuunnitelmat.

Kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta annetun lain (610/1991) mukaan Kansaneläkelaitoksella on velvollisuus järjestää vammaisten henkilöiden tarvitsemää ammatillista koulutusta ja valmennusta, jos koulutusta tai valmennusta ei ole järjestetty muun lainsäädännön nojalla. Toimeentuloturva koulutuksen tai valmennuksen ajalta maksetaan kuntoutusrahalain (611/1991) nojalla.

Työhallinto järjestää paikallisissa työvoimatoimistoissa ammatinvalinnanohjauspalveluja, jotka ovat myös vammaisten henkilöiden käytettävissä. Työhallinto voi tarpeen mukaan järjestää näiden ohjauspalvelujen tueksi terveydentilan ja muita tutkimuksia sekä työ- että koulutusedellytysten ja ammattiin soveltuvuuden selvittämiseksi.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 15 artiklan 1 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä. Siltä osin, kun kohta sisältää uusia määräyksiä Suomen lainsäädännön kannalta ei ole estettä myöskään niiden hyväksymiselle.

15 artiklan muutetun 2 kohdan mukaan sopimusosapuolet sitoutuvat edistämään vammaisten henkilöiden työhön pääsyä ja työssä pysymistä työnantajia kannustavilla keinoilla sekä sovittamaan työolot vammaisten tarpeisiin tai, jollei se vammaiselle ole mahdollista, järjestämään tai luomaan suojatyötä.

Työvoimapalvelulaissa on säädetty palvelujen ensisijaisuudesta siten, että henkilön työllistymiseen tulee pyrkiä ensisijassa käyttämällä työvoimapalveluja ja toissijaisesti käyttämällä työllisyyslaissa tarkoitettuja työllisyysvaroja. Valtio edistää vammaisten henkilöiden työnsaantia ensi sijassa ammatillisen kuntoutuksen palvelujen ja tukitoimenpiteiden avulla. Työhallinnon tehtävänä on työvoimapalvelulain mukaan järjestää ammatil-

lista kuntoutusta tarkoituksena edistää vajaakuntoisten ammatillista suunnittelua, työllistymistä ja työssä pysymistä. Vajaakuntoisella tarkoitetaan henkilöä, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia.

Tammikuun 1 päivästä 1998 lukien työttömällä työnhakijalla on työvoimapalvelulain mukainen oikeus yhteistyössä työvoimatoimiston kanssa laadittavaan työnhakusuunnitelmaan. Tämä oikeus koskee myös vammaisia työnhakijoita sekä niitä eläkkeellä olevia vammaisia henkilöitä, jotka saavat kansaneläkettä kansaneläkelain 22 §:n 2 momentin (697/1964) nojalla. Työnhakusuunnitelmassa sovitaan työttömän työnhakijan työllistymistä edistävästä toimenpiteistä. Työnhakusuunnitelma on laadittava viimeistään, kun työttömyys on kestänyt viisi kuukautta.

Työllistäminen työnantajalle maksettavien työllistämistukien avulla on palveluihin nähden toissijaista ja harkinnanvaraista. Työnantajalle voidaan maksaa työllistämistukea työttömän vammaisen palkkaamiseksi enintään kahden vuoden ajalta. Työllistämistuki voidaan yhdistää työvoimakoulutukseen ja kuntoutukseen siten, että tällaisen palvelukokonaisuuden kesto on enintään kaksi vuotta. Työnantajalle voidaan myöntää hakemuksesta myös taloudellista tukea työolosuhteiden järjestelyihin vammaisen henkilön työhön sijoituksen tai työssä pysymisen tukemiseksi.

Euroopan sosiaalirahaston tuella on myös kehitetty uusia työllistämismalleja, joiden avulla tuetaan vammaisia henkilöitä valmentautumaan avoimille työmarkkinoille.

Eduskunta hyväksyi vuonna 1998 hallituksen esityksen lainsäädännöksi vammaisten henkilöiden työllistymisen ja koulutuksen edistämiseksi (HE 87/1998). Esityksessä ehdotettiin muutettavaksi kuntoutusrahalakia, kansaneläkelakia ja vammaistukilakia. Lainsäädäntö tuli voimaan 1 päivänä elokuuta 1999. Lainsäädännön tavoitteena on, että kaikille 16-18-vuotiaille vammaisille nuorille turvataan mahdollisuus ammatilliseen koulutukseen ja aikaisempaa korkeampaan kuntoutusrahaan. Lisäksi pelkkää kansaneläkelain mukaista työkyvyttömyyseläkettä saava vammaisen voi työllistyessään jättää eläkkeen

lepäämään enintään kahdeksi vuodeksi (laki kansaneläkelain muuttamisesta, 837/1998). Jotta työssäkäynti olisi vammaiselle henkilölle kannattavampaa kuin eläkkeellä olo, eläkkeen lepäämisajalta maksetaan erityisvammatuon suuruista vammaistukea (ns. kannustintuki, laki vammaistukilain muuttamisesta 838/1998). Kuntoutusrahalain muutos (836/1998) mahdollistaa kuntoutusrahan maksamisen oppisopimuskoulutuksen ajalta vajaakuntoiselle, jonka työkyky on sairauden, vian tai vamman vuoksi olennaisesti heikentynyt. Kuntoutusraha maksetaan työnantajalle tämän maksamaa palkkaa vastaavalta osalta. Lakimuutos mahdollistaa kuntoutusrahan maksamisen myös ammatillisen kuntoutumisen tukemiseksi ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen ehkäisemiseksi 16-17-vuotiaalle nuorelle, jonka työkyky on olennaisesti alentunut sairauden, vian tai vamman vuoksi ja joka on syvennetyn ohjauksen ja kuntoutuksen tarpeessa. Edellytyksenä on lisäksi, että nuorelle on laadittu henkilökohtainen opiskelu- ja kuntoutussuunnitelma.

Hallituksen esitys vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistymistä edistäväksi lainsäädännöksi (HE 169/2001) annettiin eduskunnalle 5 päivänä lokakuuta 2001. Laki sisältää seuraavat lakiehdotukset: laki sosiaalihuoltolain muuttamisesta, laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista annetun lain 22 § 2 momentin kumoamisesta, laki kansaneläkelain muuttamisesta, laki vammaistukilain 2 §:n muuttamisesta, laki kuntoutusrahalain 5 a §:n muuttamisesta ja laki sairausvakuutuslain 15 ja 19 §:n muuttamisesta. Esityksen tavoitteena on parantaa vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisedellytyksiä ja nostaa heidän työhön osallistumisensa lähemmäs muun väestön työllisyysastetta. Lainsäädäntö on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2002.

Kunnat ja kuntayhtymät järjestävät vammaisille työsuhteeseen perustuvaa suojatyötä sekä kehitysvammaisille tarkoitettua huoltosuhteeseen perustuvaa työtoimintaa.

Suomi on hyväksynyt peruskirjan 15 artiklan 2 kohdan. Näin ollen se tulee uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla hyväksyä myös uudessa muodossa. Siltä osin, kun

kohta sisältää uusia määräyksiä, Suomen lainsäädännön kannalta ei ole estettä myöskään niiden hyväksymiselle.

15 artiklan uuden 3 kohdan mukaan vammaisten henkilöiden täysipainoista sopeutumista yhteiskuntaan ja yhteiskunnalliseen elämään osallistumista tulee edistää teknisten apuvälineiden avulla sekä muilla toimenpiteillä, joiden tarkoituksena on poistaa kommunikaatioesteet ja esteet liikkumiselle, ja järjestää heille kuljetusta ja itsenäistä asumista sekä mahdollisuuksia osallistua kulttuuri- ja vapaa-ajan toimintaan.

Suomessa omaksutun vammaispoliittisen näkemyksen mukaan vammaisten henkilöiden työ- ja toimintakyvyn sekä omatoimisuuden edistämiseen kuuluvat myös riittävät vammaispalvelut, apuvälineet, kommunikaatio- ja muun teknologian mahdollisuuksien hyödyntäminen sekä esteettömän asuin- ja elinympäristön kehittäminen.

Vastuu vammaispalvelujen ja muun sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä on kunnalla. Tavoitteena on vammaisten henkilöiden mahdollisimman normaalin ja itsenäisen elämän turvaaminen. Lailla vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987) turvataan vaikeavammaisille subjektiivinen oikeus kuljetus- ja tulkkipalveluihin, palveluasumiseen sekä välttämättömiin asunnon muutostöihin, joilla vammaisten henkilöiden itsenäisyyttä ja osallistumismahdollisuuksia voidaan tehokkaasti tukea. Kommunikaatiomahdollisuuksia on tulkkipalvelujen ohella kehitetty muun muassa hyödyntämällä uutta informaatiotekniikkaa sekä tarjoamalla päivittäin viittomakieliset uutiset valtakunnallisella televisiokanavalla.

Maankäyttö- ja rakennuslainsäädäntö ohjaa esteettömien ja kaikille käyttäjryhmille soveltuvien rakennettujen ympäristöjen luomiseen. Asuinympäristöjen ja asumisen esteettömyyteen pyritään myös myöntämällä erilaisia rahoituksellisia tukia korjaustoimenpiteisiin, joilla liikuntaesteitä poistetaan. Rahoitustukea myönnetään sekä valtion että kuntien varoista.

Helppokäyttöisten liikennevälineiden tarve kasvaa tulevina vuosikymmeninä vanhusväestön lisääntymisen vuoksi. Kuljetuspalvelujärjestelmän lisäksi paikallisliikenteessä on

otettu käyttöön matalalattiakalustoa ja raide-liikenne on vähin erin muuttumassa entistä saavutettavammaksi. Rakentamissäädöksiin (rakennusasetuksen 80 § sekä rakentamismääräyskokoelman osat F1 ja G1) pyritään kehittämään entistä esteettömämpi rakentamistapa.

Vapaa-ajantoiminnot on tarkoitettu koko väestölle, myös vammaisille henkilöille. Kuntien eri hallintokunnat ja vammaisjärjestöt järjestävät vammaisten erityisliikuntapalveluja ja valtio tukee niitä järjestöavustuksin. Myös osalla kirjastoista on hyvät valmiudet palvella vammaisia asiakkaita ja vammaisjärjestöt tarjoavat kulttuuri- ja vapaa-ajantoimintaa jäsenilleen. Myös valtakunnalliset vammaisjärjestöt järjestävät vammaisille asumis-, kuntoutus- ja suojatyöpalveluja.

Suomen vammaispolitiikan linjaukset vastaavat uudistetun peruskirjan vaatimuksia.

Suomen lainsäädäntö on sopusoinnussa 15 artiklan 3 kohdan kanssa, joten se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

16 artikla

Perheen oikeus sosiaaliseen, oikeudelliseen ja taloudelliseen suojeluun

16 artikla koskee perheen oikeutta sosiaaliseen, oikeudelliseen ja taloudelliseen suojeluun. Sopimuspuolet sitoutuvat tähän sosiaalisiin ja perhe-etuuksiin, verotuksellisiin järjestelyin, perheasuntoja rakentamalla, myöntämällä etuuksia nuorille perheille ja muilla asianmukaisilla keinoilla. Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan tämän artiklan mukainen suojelu koskee myös yksinhuoltajaperheitä.

Artikla vastaa peruskirjan 16 artiklaa, jonka Suomi on hyväksynyt.

Perustuslain 19 §:n 3 momentin toisen virkkeen mukaan julkisen vallan on tuettava perheen ja muiden lapsen huolenpidosta vastaavien mahdollisuuksia turvata lapsen hyvinvointi ja yksilöllinen kasvu.

Pienten lasten hoito on ollut Suomen perhepolitiikan keskeinen kehittämisen kohde 1970-luvun alusta lähtien. Tuolloin lasten päivähoitojärjestelmän kehittämisedellytykset taattiin omalla lainsäädännöllä (laki 36/1973 ja asetus 239/1973 lasten päivähoi-

dosta). Pienten lasten hoitojärjestelmään on liitetty lasten vanhemmille oikeus valita alle 3-vuotiaille joko kunnallinen päivähoitopaikka tai kotihoidon tuki. Päivähoitolain mukaan kunnan on huolehdittava siitä, että lasten päivähoitoa on saatavissa kunnan järjestämänä tai valvomana siinä laajuudessa ja sellaisin toimintamuodoin kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Vuoden 1996 alusta lukien kaikilla alle kouluikäisillä lapsilla on ollut oikeus kunnalliseen päivähoitopaikkaan. Vanhemmilla on myös mahdollisuus saada yksityisen hoidon tukea valitessaan lapselleen yksityisen hoitajan tai yksityisen päiväkodin järjestämän hoidon.

Pienten lasten hoitoon kohdistuvia etuuksia ovat myös äitiysavustuslain (477/1993) mukainen äitiysavustus ja sairausvakuutuslain mukainen äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainraha.

Lapsen huollosta aiheutuvia yleisiä menoja korvataan lapsilisien kautta. Yksinhuoltajilla on oikeus korotettuun lapsilisään. Lisäksi sosiaalivakuutuksen eri muotoihin kuuluvat alaikäisten lasten vanhemmille myönnettävät lapsikorotukset. Elätusturvain (671/1998) mukaista elätustukea maksetaan lapselle, joka ei saa riittävää elatusta molemmilta vanhemmiltaan. Elatusvelvollisilla on oikeus elatusvelvollisuusvähennykseen verotuksessa; muilta osin perhepoliittiset verovähennykset on poistettu. Toimeentulotuki on viimesijainen taloudellinen tukimuoto, jonka tarkoituksena on turvata perheen toimeentulo.

Lapsiperheille kohdistuva asuntopoliittinen tuki on merkittävä osa perhekustannusten tausta. Lapsiperheille tarkoitettuja asumisen tukimuotoja ovat yleinen asumistuki sekä valtion asuntorahaston varoista maksettavat asuntolainat ja korkotuet. Tuet ovat osaltaan tuotantotukia ja osaltaan tukea asumisen kustannuksiin. Yleinen asumistuki porrastuu voimakkaasti perheen koon, asumismenojen ja asunnon koon mukaan. Toimeentulotukilain mukaan erityisestä syystä voidaan myös sosiaalihuollon toimenpiteenä järjestää asuntoja. Myös lastensuojelulaki (683/1983) velvoittaa kunnan järjestämään tarpeen mukaisen asunnon perheelle, jos lastensuojelun tarve johtuu puutteellisista asumisololoista tai asunnon puuttumisesta.

Suomi on hyväksynyt peruskirjan 16 artiklan. Näin ollen se tulee uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

17 artikla

Lasten ja nuorten oikeus sosiaaliseen, oikeudelliseen ja taloudelliseen suojeluun

17 artikla koskee lasten ja nuorten oikeutta sosiaaliseen, oikeudelliseen ja taloudelliseen suojeluun. Peruskirjan vastaava artikla, jonka Suomi on hyväksynyt, koskee äitien ja lasten oikeutta sosiaaliseen ja taloudelliseen suojeluun. Uudistetun peruskirjan säännös turvaa lasten ja nuorten asemaa yleensä eikä vain heidän työelämään liittyviä oikeuksiaan.

Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan artikla koskee kaikkia alle 18-vuotiaita henkilöitä, jollei kansallisesta lainsäädännöstä tai uudistetun peruskirjan muista erityismääräyksistä muuta johdu.

Sopimuspuolet sitoutuvat ryhtymään toimenpiteisiin varmistaakseen sen, että lapset ja nuoret saavat tarvitsemansa huolenpidon, tuen, kasvatuksen ja koulutuksen, erityisesti perustamalla ja ylläpitämällä riittäviä ja sopivia laitoksia ja palveluja (*17 artiklan 1 kohdan a alakohta*).

Lastensuojelulain mukaan lapsella on oikeus turvalliseen ja virikkeitä antavaan kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä etusija erityiseen suojeluun. Tavoitteena on, että lapsi saa kaikissa olosuhteissa sellaisen huollon kuin lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetussa laissa (361/1983) säädetään. Lapsen huollon tarkoituksena on turvata lapsen tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi lapsen yksilöllisten tarpeiden ja toivomusten mukaisesti.

Lasten päivähoidosta annetun lain (36/1973) 11 a §:n mukaisesti kunnan on huolehdittava siitä, että lapsen vanhemmat tai muut huoltajat voivat saada lapselle kunnan järjestämän päivähoitopaikan sairausvakuutuslaissa tarkoitettun äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakauden päätyttyä. Lasten päivähoidon kasvatustavoitteista säädetään lain 2 a §:ssä. Säännöksen mukaan päivähoiton tavoitteena on tukea päivähoitossa olevien lasten koteja näiden kasvatustehtävässä ja yh-

dessä kotien kanssa edistää lapsen persoonallisuuden tasapainoista kehitystä.

Lastensuojelulain 13 §:ssä säädetään sosiaalipalveluista ja muista tukitoimista joita kunta on tarvittaessa velvollinen järjestämään. Säännöksen mukaan, kun lastensuojelun tarve oleelliselta osin johtuu riittämättömästä toimeentulosta, puutteellisista asumisololoista tai asunnon puuttumisesta, on kunnan viivytyksettä järjestettävä riittävä taloudellinen tuki sekä korjattava asumisoloihin liittyvät puutteet. Lisäksi sosiaalilautakunnan on tarvittaessa järjestettävä muita avohuollon tukitoimia; kuten kasvatus- ja perheneuvolapalveluita, terapiapalveluita, tukihenkilöitä sekä loma- ja virkistystoimintaa.

Suomalaisen perhepolitiikan tavoitteena on luoda lapsille turvallinen kasvuympäristö ja turvata vanhemmille aineelliset ja henkiset mahdollisuudet kasvattaa lapsia sekä näin myös turvata lapsille riittävä huolenpito. Edellä mainittujen päivähoidon sekä lastensuojelun tukitoimien lisäksi yhteiskunnan tarjoamat muut lapsiperheille suunnatut palvelut ja taloudelliset tukimuodot auttavat perheitä heidän kasvatustehtävässään. Lapsiperheille suunnattuja palveluita ovat muun muassa äitiys- ja lastenneuvolat, kouluterveydenhuolto sekä nuorisotyö. Yhteiskunnan taloudellisia tukimuotoja perheille ovat esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainraha, äitiysavustus, lapsilisä, elatustuki, asumistuki sekä toimeentulotuki. Lisäksi pienten lasten hoitojärjestelmä tarjoaa perheille erilaisia hoitovaihtoehtoja perheen tarpeista riippuen.

Perusopetuslain (628/1998, muut. 1288/1999) 4 §:n mukaan kunta on velvollinen järjestämään sen alueella asuville oppivelvollisuusikäisille perusopetusta sekä oppivelvollisuutta edeltävänä vuonna esiopetusta. Esiopetuksen järjestämistä koskeva velvoite tuli muiden kuin pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä olevien osalta voimaan 1 päivänä elokuuta 2001.

Perusopetuslain 5 §:n 1 momentin mukaan kunta voi järjestää lisäopetusta ja perusopetukseen valmistavaa opetusta. Kunta päättää perusopetuksen järjestämisestä muille kuin oppivelvollisille.

Sopimuspuolten tulee ryhtyä toimenpiteisiin lasten ja nuorten suojelemiseksi laiminlyönneiltä, väkivallalta tai hyväksikäytöltä

(17 artiklan 1 kohdan b alakohta).

Lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetun lain 1 §:n 3 momentin mukaan lasta tulee kasvattaa siten, että lapsi saa osakseen ymmärtämystä, turvaa ja hellyyttä. Lasta ei saa alistaa, kurittaa ruumiillisesti tai kohdella muulla tavoin loukkaavasti.

Hallituksen esitys seksuaalirikoksia koskevien rikoslain säännösten uudistamiseksi annettiin vuonna 1997 (HE 6/1997). Eduskunnan hyväksyttyä esitykseen sisältyneet lakiehdotukset ne tulivat voimaan 1 päivänä tammikuuta 1999 (563/1998). Lasta erityisesti suojaavia kriminalisointeja ovat 17 §:n 18 momentissa olevat rangaistussäännökset sukupuolisiveellisyttä loukkaavan kuvan levittämisestä, 17 §:n 19 momentin rangaistussäännökset sukupuolisiveellisyttä loukkaavan lasta esittävän kuvan hallussapidosta ja 17 §:n 20 momentin rangaistussäännökset sukupuolisiveellisyttä loukkaavasta markkinoinnista. Laissa on myös uudet rangaistussäännökset lapsen seksuaalisesta hyväksikäytöstä ja seksuaalipalvelujen ostamisesta nuorelta.

Sopimuspuolten tulee taata suojele ja erityinen apu lapsille ja nuorille, jotka väliaikaisesti tai pysyvästi eivät saa perheensä tukea (17 artiklan 1 kohdan c alakohta).

Lastensuojelulain 16 §:n mukaan sosiaalilautakunnan on otettava lapsi huostaan ja järjestettävä hänelle sijaishuolto, jos puutteet lapsen huolenpidossa tai muut kodin olosuhteet taikka lapsen oma käyttäytyminen uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä, eivätkä avohuollon tukitoimet riitä tai ole mahdollisia. Lisäksi edellytetään, että huostaanotto on lapsen edun mukaista.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 17 artiklan 1 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla myös uudessa muodossa. Siltä osin, kun kohta sisältää uusia määräyksiä Suomen lainsäädännön kannalta ei ole estettä myöskään niiden hyväksymiselle.

17 artiklan 2 kohdan mukaan lapsille ja nuorille tulee järjestää maksuton perusopetus sekä rohkaista heitä käymään säännöllisesti koulua. Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan määräys ei luo velvollisuutta järjestää oppivelvollisuuden alaista koulutusta 18 vuoden ikään saakka.

Perustuslain 16 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus maksuttomaan perusopetukseen. Perusopetuslain 4 §:n mukaan kunta on velvollinen järjestämään sen alueella asuville oppivelvollisille perusopetusta. Mainitun lain 25 §:n mukaan Suomessa vakinaisesti asuvat lapset ovat oppivelvollisia. Oppivelvollisuus alkaa sinä vuonna, jona lapsi täyttää seitsemän vuotta ja päättyy, kun perusopetuksen oppimäärä on suoritettu tai kun oppivelvollisuuden alkamisesta on kulunut kymmenen vuotta. Jos perusopetukselle säädettyjä tavoitteita ei lapsen vammaisuuden tai sairauden vuoksi ilmeisesti ole mahdollista saavuttaa kymmenessä vuodessa, alkaa oppivelvollisuus vuotta aikaisemmin ja kestää 11 vuotta.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 17 artiklan 2 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla hyväksyä myös uudessa muodossa. Siltä osin, kun kohta sisältää uusia määräyksiä Suomen lainsäädännön kannalta ei ole estettä myöskään niiden hyväksymiselle.

18 artikla Oikeus olla ansiotyössä toisen sopimuspuolen alueella

18 artikla koskee oikeutta olla ansiotyössä toisen sopimuspuolen alueella. Suomi on hyväksynyt kokonaisuudessaan peruskirjan 18 artiklan (1—4 kohta), jonka sanamuotoa ei ole uudistetussa peruskirjassa muutettu. Peruskirjan soveltamiskäytännön mukaan artiklaa sovelletaan vain sopimuspuolten kansalaisiin. Artiklaa sovelletaan paitsi palkansajiin myös itsenäisiin yrittäjiin.

18 artiklan 1 kohdan mukaisesti sopimuspuolet sitoutuvat soveltamaan voimassa olevia määräyksiä vapaamielisessä hengessä. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Ulkomaalaisen työntekoa ja työnantajan velvollisuuksia ulkomaalaisten työhönotossa koskevat säännökset sisältyvät ulkomaalaislakiin (378/1991) ja ulkomaalaisasetukseen (142/1994). Ulkomaalaislain 1 §:ssä säädetään nimenomaisesti, että lakia sovellettaessa ei ulkomaalaisen oikeuksia saa rajoittaa enempää kuin on välttämätöntä.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 18 artiklan 1 kohdan, tulee se uudistetun pe-

ruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

18 artiklan 2 kohdan mukaan sopimuspuolet sitoutuvat yksinkertaistamaan käytössä olevia muodollisuuksia sekä vähentämään tai poistamaan ulkomaalaisten työntekijöiden tai heidän työnantajiansa maksettavia julkisoikeudellisia tai muita maksuja. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Ulkomaalaisella, joka aikoo ryhtyä Suomessa ansiotyöhön, on oltava työlupa, jollei häntä ole vapautettu työlupavelvollisuudesta ulkomaalaislain 25 §:n mukaisesti tai ellei hän ole sellaisessa ammatissa, toimessa tai tehtävässä, johon ei ulkomaalaisasetuksen mukaan tarvita työlupaa.

Ulkomaalaislain mukaan työlupavelvollisuudesta vapautettuja ovat muun muassa pysyvän oleskeluluvan saanut ulkomaalainen sekä hänen puolisonsa. Ulkomaalaisasetuksen 18 §:n mukaan työlupaa ei vaadita ulkomaalaiselta, joka esimerkiksi harjoittaa elinkeinoa tai toimii valtioiden kahden- tai monenväliseen yhteistyöhön liittyvissä tehtävissä.

Voimassa olevilla ulkomaalaislain säännöksillä on yksinkertaistettu aiempaa oleskelu- ja työlupien hakumenettelyä sekä parannettu ulkomaalaisten työnhakijoiden asemaa työmarkkinoilla. Lisäksi työluvan myöntäminen on säädetty paikallispoliisin tehtäväksi ja samalla pyritty toteuttamaan niin sanottu yhden luokun palveluperiaate, mikä on omalta osaltaan yksinkertaistanut työluvan hakeamiseen liittyviä muodollisuuksia.

Pohjoismaiden kesken on sovittu passi-, ja oleskelu- ja työlupavelvollisuutta koskevasta vapaudesta ja solmittu sopimus passintarkastuksen poistamisesta Pohjoismaiden välisillä rajoilla.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 18 artiklan 2 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

18 artiklan 3 kohta velvoittaa sopimuspuolia lieventämään ulkomaalaisten työntekijöiden työhönottoa koskevia määräyksiä. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Ulkomaalaisten työntekijöiden työhönottoa eivät koske muut erityissäännökset kuin työluvan myöntämistä koskevat säännökset.

Ulkomaalaislain 27 §:n mukaan työlupa

myönnetään pääsääntöisesti vähintään yhdeksi vuodeksi. Lisäksi se myönnetään määrätyle alalle, joskin lupaan voidaan liittää työnantajaa, työluvan alueellista kelpoisuutta tai työn laatua koskevia rajoituksia. Työluva voidaan myöntää myös ilman rajoituksia.

Tiettyyn työnantajaan sidottu tai lyhyemmäksi ajaksi kuin vuodeksi myönnettävä työluva on rajoitettu vain poikkeuksellisia tapauksia varten. Tämä on parantanut ulkomaalaisten työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla yleisesti samoin kuin mahdollistanut työpaikan vaihtamisen sekä työhallinnon palvelujen hyödyntämisen.

Ulkomaalainen, jolle on myönnetty oleskelulupa pysyväisluonteiseen maassa oleskeluun ja työluva rajoituksetta, voi työluvan voimassa ollessa valita työpaikkansa vapaasti. Jos ulkomaalaiselle on myönnetty määräaikainen oleskelulupa ja työluva tietylle alalle, hän voi työluvan voimassa ollessa hakeutua uuteen työsuhteeseen työluvaan merkityllä alalla. Jos ulkomaalaisella on määräaikainen oleskelulupa ja työluva, joka oikeuttaa työskentelyyn tietyn työnantajan palveluksessa, on hänen uuteen työsuhteeseen hakeutuessaan haettava uutta työilupaa.

Ulkomaalaislain 29 §:ssä säädetään myös, että työnantajan on sovellettava ulkomaalaisen työntekijään palkka- ja muita työehtoja, jotka ovat työehtosopimusten tai, jos alalla ei ole työehtosopimusta, suomalaisiin työntekijöihin noudatettavan käytännön mukaisia.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 18 artiklan 3 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

18 artiklan 4 kohdan mukaan sopimuspuolet sitoutuvat tunnustamaan kansalaistensa oikeuden lähteä maasta ryhtyäkseen ansiotyöhön toisen sopimuspuolen alueella. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Perustuslain 9 §:n mukaan jokaisella on oikeus lähteä maasta. Tähän oikeuteen voidaan säätää lailla välttämättömiä rajoituksia oikeudenkäynnin tai rangaistuksen täytäntöönpanon varmistamiseksi taikka maanpuolustusvelvollisuuden täyttämisen turvaamiseksi.

Passilain (642/1986) 1 §:n mukaan Suomen kansalaisella on oikeus matkustaa maasta sen mukaan kuin passilaissa säädetään eikä häntä saa estää saapumasta maahan. Häneltä voi-

daan kuitenkin evätä passi, jos hän on esimerkiksi epäiltynä etsintäkuulutettu rikoksesta, josta saattaa seurata vähintään vuoden vankeusrangaistus tai jos hänet on tuomittu ehdottomaan vankeusrangaistukseen, eikä hän ole suorittanut rangaistusta.

Passia ei anneta henkilölle, joka on määrätty pakkokeinolain (450/1987) 2 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun matkustuskieltoon tai henkilölle, joka on määrätty konkurssisäännön (31/1868) 6 a §:n 1 momentin 1 kohdassa tai 38 §:ssä tarkoitettuun maastapoistumis- ja passinantokieltoon.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 18 artiklan 4 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

19 artikla

Siirtotyöntekijöiden ja heidän perheidensä oikeus suojeluun ja tukeen

19 artikla koskee siirtotyöntekijöiden ja heidän perheidensä oikeutta suojeluun ja tukeen. Artiklan 1—10 kohta vastaa peruskirjan 19 artiklan kyseisiä kohtia. Uudistettuun peruskirjaan on lisätty 11 ja 12 kohta. Suomi on hyväksynyt peruskirjan 19 artiklan 10 kohtaa lukuun ottamatta.

19 artiklaa sovelletaan vain uudistetun peruskirjan sopimuspuolten kansalaisiin. Valvontakäytännössä on vakiintunut tulkinta, jolloin toisen sopimuspuolen kansalainen on hakeutumassa työhön toisen valtion alueelle, että ne tilanteet, jolloin sopimuspuolen omat kansalaiset ovat hakeutumassa ulkomaille. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimus, joka koskee muuttavia työntekijöitä (nro 97), ja yleissopimus, joka koskee siirtolaisuuteen liittyviä väärinkäytöksiä sekä ulkomaalaisten työntekijöiden yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhtäläisen kohtelun edistämistä (nro 143), ovat vaikuttaneet artiklan muotoutumiseen. Suomi ei ole ratifioinut kumpaakaan mainituista ILO:n yleissopimuksista.

19 artiklan 1 kohdan mukaan sopimuspuolten edellytetään järjestävän ja huolehtivan riittävästä siirtotyöntekijöiden avustamisesta ja neuvonnasta sekä ryhtyvän lainsäädäntön-

sä puitteissa toimiin maastamuuttoa ja maahanmuuttoa koskevan harhaanjohtavan propagandan torjumiseksi. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (473/1999) tuli voimaan 1 päivänä toukokuuta 1999. Lain tavoitteena on edistää maahanmuuttajien kotoutumista, tasa-arvoa ja valinnanvapautta toimenpiteillä, jotka tukevat yhteiskunnassa tarvittavien keskeisten tietojen ja taitojen saavuttamista, sekä turvata turvapaikanhakijoiden välttämätön toimeentulo ja huolenpito järjestämällä turvapaikanhakijoiden vastaanotto.

Siirtotyöntekijöiden neuvonta ja avustaminen kuuluvat vähemmistövaltuutetulle ja työvoima- ja muille erityisviranomaisille. Työhallinnolla on myös virkamies Tukholmassa, Pietarissa ja Tallinnassa, jonka tehtävänä antaa neuvontaa ja ohjausta paluumuuttajille. Lisäksi työministeriö tukee Suomiseura ry:tä, jolla on neuvontapalvelu Suomesta ulkomaille muuttavia suomalaisia ja Suomeen ulkomailta muuttavia ulkosuomalaisia varten.

Työhallinto on tuottanut informaatioainesta maahanmuuttajille Suomeen muuttoon ja Suomessa asumiseen ja työntekoon liittyvistä kysymyksistä. Suomeen muuttoon aikovia varten työministeriö on julkaissut Suomeen muuttajan oppaan suomen-, ruotsin- ja englanninkielisenä. Opas on saatavilla myös Internetissä.

Perustuslain 12 §:n mukaan jokaisella on sananvapaus. Harhaanjohtavan propagandan torjumista koskevaa lainsäädäntöä ei ole. Työvoimaviranomaiset voivat kuitenkin asian niin vaatiessa oikaisevin tiedoin puuttua harhaanjohtavaan tiedotukseen.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 19 artiklan 1 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

19 artiklan 2 kohdan mukaan sopimuspuolten edellytetään ryhtyvän toimiin helpottaakseen siirtotyöntekijöiden ja heidän perheittensä lähtöä, matkaa ja vastaanottoa sekä järjestävän tarvittavat terveydenhoitopalvelut sekä hyvät hygieeniset olosuhteet matkan aikana. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Tilanteita, joissa Suomeen tai Suomesta muuttaa kerralla suurehko määrä ihmisiä, ilmenee lähinnä vain pakolaisia vastaanotettaessa. Artiklan 2 kohdassa edellytettyjen terveyspalvelujen järjestäminen siirtolaisten muuttomatkan aikana toteutuu pakolaisryhmien osalta.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 19 artiklan 2 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

19 artiklan 3 kohdan mukaan maahan- ja maastamuuttomaiden sosiaalipalvelujen tarjoajien välistä yhteistyötä tulee tarvittaessa edistää. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Siirtolaisten muuttoturva on pyritty tarpeen mukaan parantamaan. Tässä tarkoituksessa Suomi on tehnyt useiden valtioiden kanssa sosiaaliturvasopimuksia sekä perustanut Tukholmaan, Kööpenhaminaan ja Osloon sosiaaliavustajan virat.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 19 artiklan 3 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

19 artiklan 4 kohdan mukaan sopimuspuolten edellytetään turvaavan alueellaan laillisesti oleskeleville siirtotyöntekijöille maan omien kansalaisten kanssa yhdenvertaisen kohtelun muun muassa palkkauksen ja muiden työehtojen ja -olojen sekä ammattijärjestöjen jäsenyyden sekä asunto-olojen suhteen. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Suomen työläinsäädäntöä sovelletaan myös siirtotyöntekijöihin. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijän asema ja tehtävät huomioon ottaen perusteltua. Syrjintäkielto koskee myös työhönottoa.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Rikoslain 47 luvun

3 §:ssä (578/1995) säädetään rangaistus työsyrynnästä. Rangaistavasta työsyrynnästä on kyse, kun työnantaja tai tämän edustaja työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana, ilman painavaa hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan jollakin säännöksessä mainitulla perusteella.

Yhdistyslaki edellyttää yhdistysten jäsenten yhtäläistä kohtelua ja takaa siten ulkomaalaisille työntekijöille yhtäläiset ammattiyhdistysoikeudet. Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisesta on säädetty rangaistus rikoslain 47 luvun 5 §:ssä.

Peruskirjan valvontakäytännössä siirtotyöntekijöiden asumisen osalta on kiinnitetty huomiota lähinnä yhteiskunnan tukemaan sosiaaliseen vuokra-asumiseen. Suomessa noudatettava asuntopolitiikka edellyttää, että ulkomaalaisia on kohdeltava kunnallisia arava vuokra-asuntoja jaettaessa yhdenvertaisesti Suomen kansalaisten kanssa.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 19 artiklan 4 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

19 artiklan 5 kohdan mukaan sopimuspuolten edellytetään turvaavan alueellaan laillisesti oleskeleville siirtotyöntekijöille yhtä edullisen kohtelun kuin omille kansalaisilleen työsuhteeseen liittyvien työntekijää koskevien verojen ja maksujen osalta. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Suomessa ei ole voimassa 5 kohdan tarkoittamia verosäännöksiä, jotka kohtelisivat ulkomaalaisia Suomen kansalaisia epäedullisemmin.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 19 artiklan 5 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

19 artiklan 6 kohta edellyttää, että ulkomaalaisen työntekijän perheen yhdistämistä tulee helpottaa. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan. Uudistetun peruskirjan muutetun liitteen mukaan ulkomaalaisen työntekijän perheellä tarkoitetaan ainakin työntekijän puolisoa (aikaisemmin vain vaimoa) ja naimattomia lapsia, jos he ovat vastaanottavan valtion lainsäädännön mukaan alaikäisiä ja kyseisestä työntekijästä riippuvaisia.

Laki ulkomaalaislain muuttamisesta tuli voimaan 1 päivänä toukokuuta 1999 (537/1999). Siinä säädetään edellytykset oleskeluluvan myöntämiseksi perhesiteen perusteella. Säännösten tavoitteena on perhe-elämän suojaaminen. Hallituksen esityksen yksityiskohtaisten perustelujen mukaan kokonaisharkinnassa tulee erityisesti ottaa huomioon Euroopan ihmisoikeussopimuksen soveltamiskäytäntö. Laillisesti maassa olevan työntekijän perheen yhdistäminen on pääsääntöisesti mahdollista, jos perheenjäsenen toimeentulo on turvattu. Toimeentuloedellytyksestä luopuminen pakolaisen tai muun kansainvälisen suojelun tarpeessa olevan perheenjäsenen kohdalla perustuu voimakkaampaan oikeus suojan tarpeeseen.

Ulkomaalaislain 18 b §:n mukaan perheenjäseneksi katsotaan Suomessa asuvan henkilön aviopuoliso sekä alle 18-vuotias naimaton lapsi, jonka huoltaja Suomessa asuva henkilö on. Jos Suomessa asuva henkilö on alaikäinen lapsi, perheenjäsen on hänen huoltajansa. Jatkuvasti yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa elävät henkilöt rinnastetaan aviopuolisoihin. Tällaisen rinnastuksen edellytyksenä on, että he ovat asuneet vähintään kaksi vuotta yhdessä, paitsi jos heillä on yhteinen lapsi. Ulkomaalaislain 18 b §:n 3 momentin mukaan Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan liittyneiden valtioiden kansalaisten osalta perheenjäsenistä on voimassa, mitä sopimuksessa on sovittu.

Euroopan talousalueen valtion kansalaisen perheenjäsenistä säädetään ulkomaalaislain 16 §:n 4 momentissa. Sen mukaan perheenjäsenellä tarkoitetaan hakijan puolisoa, hänen huollettavia omia ja puolisonsa vanhempia sekä hänen omia ja puolisonsa lapsia, jotka ovat alle 21-vuotiaita tai huollettavia.

Voimassa olevilla ulkomaalaislain säännöksillä on mahdollistettu se, että oleskelulupahakemuksen perhesiteen perusteella voi panna vireille sekä ulkomailla oleskelulupaa vaille oleva ulkomaalainen että hakijan Suomessa jo laillisesti oleskeleva perheenjäsen.

Viisumien käsittelymaksut on harmonisoitu Schengenin säännösten mukaisiksi vuonna 1998. Samalla on tarkistettu oleskelu- ja työlupista perittävät maksut. Ulkomaalaisviraston perimät oleskelulupapäätöksen ja työlu-

papääntöksen maksut on harmonisoitu käsitte-lymaksujen mukaisesti.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 19 artiklan 6 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

19 artiklan 7 kohdan mukaan alueella laillisesti oleskeleville siirtotyöntekijöille tulee turvata maan omien kansalaisten kanssa yhdenvertainen kohtelu tässä artiklassa mainittuja asioita koskevissa oikeudellisissa menettelyissä. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Ulkomaalaisia kohdellaan oikeudellisissa asioissa yhdenvertaisesti Suomen kansalaisten kanssa. Heillä on myös yhdenvertaiset mahdollisuudet maksuttomaan oikeudenkäyntiin. Ulkomaalaisella on myös mahdollisuus saada yleisen oikeusavustajan palveluja siinä kunnassa, jossa hänellä on koti- paikka.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 19 artiklan 7 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

19 artiklan 8 kohdan mukaan sopimusvaltion alueella laillisesti oleskelevia ulkomaalaisia työntekijöitä ei saa karkottaa, elleivät he vaaranna kansallista turvallisuutta tai loukkaa yleistä järjestystä tai moraalialia. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Maasta karkottamisesta säädetään ulkomaalaislain 40 §:ssä. Laillisesti maassa oleva ulkomaalainen voidaan karkottaa, jos 1) hän on syyllistynyt rikokseen, josta on säädetty rangaistuksena yksi vuosi vankeutta tai sitä ankarampi rangaistus, taikka hän on toistuvasti syyllistynyt rikoksiin, 2) hän on käyttäytymisellään osoittanut olevansa vaaraksi muiden turvallisuudelle tai 3) hän on ryhtynyt tai hänen voidaan aikaisemman toimintansa perusteella tai muutoin perustellusti olettaa ryhtyvän sabotaasiin, vakoiluun, laittomaan tiedustelutoimintaa taikka Suomen suhteita vieraaseen valtioon vaarantamaan toimintaan. Kaikkiin edellä mainittuihin perusteisiin sisältyy kansallisen turvallisuuden vaarantaminen tai yleisen edun tai moraalin loukkaaminen.

Ulkomaalaislain 40 §:n 3 momentin mukaan ulkomaalaisen, jolla on Euroopan talo-

usalueetta koskevaan sopimukseen perustuva oleskeluoikeus, saa karkottaa maasta vain yleiseen järjestykseen ja turvallisuuteen sekä kansanterveyteen perustuvasta syystä.

Euroopan talousalueen ja Euroopan unionin jäsenvaltioiden valtioiden kansalaisten liikkumisvapaus Euroopan talousalueen ja Euroopan unionin jäsenvaltioiden alueella on laajempi kuin kolmansien valtioiden kansalaisilla. Yleisen järjestyksen ja turvallisuuden vaarantamisen perusteella tapahtuvaa liikkumisvapauden rajoittamista tulkitaan heidän osaltaan suppeasti.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 19 artiklan 8 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

19 artiklan 9 kohdan mukaan sopimuspuolten tulee sallia lain määräämissä rajoissa siirtotyöntekijöiden siirtävän pois maasta ansioitaan tai säästöjään siinä määrin, kuin he itse haluavat. Suomi on hyväksynyt peruskirjan vastaavan kohdan.

Suomessa ei ole rajoituksia ulkomaalaisten oikeuteen siirtää ansioitaan tai säästöjään toiseen valtioon.

Koska Suomi on hyväksynyt peruskirjan 19 artiklan 9 kohdan, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

19 artiklan 10 kohdan mukaan artiklan mukainen suoja ja apu tulee ulottaa koskemaan soveltuvin osin myös maahanmuuttajia, jotka ovat itsenäisiä ammatinharjoittajia. Suomi ei ole hyväksynyt peruskirjan vastaavaa kohtaa.

Ulkomaalaislain 25 §:n mukaan tietyt henkilöt on vapautettu työlupavelvollisuudesta ja ulkomaalaisasetuksessa säädetään niistä ammateista, toimista ja tehtävistä, joissa ei vaadita työlupaa. Ulkomaalaisasetuksen 18 §:n mukaan työlupaa ei vaadita ulkomaalaiselta, joka harjoittaa elinkeinoa.

Elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) mukaan luonnollinen henkilö, jolla on asuinpaikka Euroopan talousalueella voi harjoittaa ammattia tai elinkeinoa tarvitsematta siihen erityistä lupaa oleskeluluvan lisäksi. Muualta tulevalta sen sijaan vaaditaan lupa ammatin- tai elinkeinon harjoittamiseen. Peruskirjan on hyväksynyt myös valtioita, jotka eivät ole liittyneet ETA-

sopimukseen kuten Turkki, Kypros, Malta, Puola ja Slovakia. Koska artiklaa sovelletaan kaikkiin peruskirjan sopimuspuolten kansalaisiin, Suomen lainsäädäntö ei riittävästi turvaa itsenäisille ammatinharjoittajille kohdan turvaamia oikeuksia.

Edellä mainituilla perusteilla 19 artiklan 10 kohta ei edelleenkään ehdoteta hyväksyttäväksi.

19 artiklan uusi 11 kohta velvoittaa sopijapuolia edistämään ja helpottamaan vastaanottajavaltion kielen opettamista tai, jos maassa on useita kieliä, yhden kielen opettamista siirtotyöntekijöille ja heidän perheenjäsenilleen.

Perusopetuslain mukaan maahanmuuttajille voidaan järjestää perusopetukseen valmistavaa opetusta. Valmistavan opetuksen tavoitteena on edistää maahanmuuttajien integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan sekä heidän siirtymistään suomen- ja ruotsinkieliseen perusopetukseen. Maahanmuuttajien perusopetukseen valmistava opetus on vuoden 1997 alusta lukien ulotettu kaikkiin oppivelvollisuusikäisiin sekä kuusivuotiaisiin maahanmuuttajiin.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 3 §:n nojalla maahanmuuttajille voidaan järjestää ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavaa koulutusta. Ammatillista koulutusta koskevan asetuksen (811/1998) mukaan valmistavan koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijalle kielelliset ja muut tarvittavat valmiudet ammatillisiin opintoihin siirtymistä varten. Koulutuksen laajuus on vähintään 20 ja enintään 40 opintoviikkoa. Maahanmuuttajien valmistava koulutus on tarkoitettu pakolaisille, paluumuuttajille ja muille ulkomaalaisille, joiden tarkoitus on asettua pysyvästi Suomeen.

Suomen lainsäädäntö on sopusoinnussa 19 artiklan 11 kohdan määräysten kanssa, joten se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

19 artiklan uusi 12 kohta velvoittaa edistämään ja helpottamaan mahdollisuuksien mukaan siirtotyöntekijöiden äidinkielen opetusta heidän lapsilleen.

Perusopetuslain 10 §:n 1 momentin mukaan koulun opetuskieli on joko suomi tai ruotsi. Opetuskielenä voi olla myös saame, romani tai viittomakieli. Lisäksi osa opetuksesta voidaan antaa muulla kuin edellä maini-

tulla oppilaan omalla kielellä, jos se ei vaaranna oppilaan mahdollisuutta seurata opetusta. Edellä mainitun lain 10 §:n 3 momentin mukaan erillisessä opetusryhmässä tai koulussa opetus voidaan antaa pääosin tai kokonaan muulla kuin 10 §:n 1 momentissa mainitulla kielellä. Vastaava säännös on ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 11 §:ssä.

Peruskoulun, lukion ja aikuislukion maahanmuuttajaoppilaiden sekä paluumuuttajaoppilaiden koulunkäynnin edistämiseksi voidaan antaa tukiovetusta ja oppilaan äidinkielen opetusta. Maahanmuuttajien perusopetukseen valmistavan opetuksen yhtenä tavoitteena on myös oman äidinkielen kehittäminen.

Suomen lainsäädäntö on sopusoinnussa 19 artiklan 12 kohdan määräysten kanssa, joten se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

20 artikla

Oikeus tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun työhön ja ammattiin liittyvissä kysymyksissä ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää

20 artikla koskee oikeutta tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun työhön ja ammattiin liittyvissä kysymyksissä ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Artikla vastaa peruskirjan lisäpöytäkirjan II osan 1 artiklan 1 kohdan määräystä, jonka Suomi on jo hyväksynyt. Se on uudistetussa peruskirjassa sisällytetty keskeisimpiin artikloihin. Artiklan 2, 3 ja 4 kohta on siirretty uudistetun peruskirjan liitteeseen. Artikla kattaa koko työelämän mukaan lukien mahdollisuuden työn saantiin.

Sopimuspuolet sitoutuvat edistämään tasa-arvoa työn saannin, irtisanomissuojan, työelämään uudelleensijoittumisen, ammatinvalinnanohjauksen, koulutuksen, uudelleen koulutuksen, kuntoutuksen, työehtojen ja työolojen sekä urakehityksen suhteen (*1 kohdan a, b, c ja d alakohta*).

Uudistetun peruskirjan liitteen 1 kappaleen mukaan sosiaaliturvaan liittyvät asiat sekä työttömyysetuuteen, vanhuuseläkkeeseen ja

perhe-eläkkeeseen liittyvät määräykset voidaan jättää artiklan soveltamisalan ulkopuolelle.

Uudistetun peruskirjan liitteen 2 kappaleen mukaan naisten suojelua koskevia määräyksiä, etenkin raskautta ja synnytystä ja synnytyksen jälkeistä aikaa koskevia määräyksiä, ei pidä katsoa syrjinnäksi.

Uudistetun peruskirjan liitteen 3 kappaleessa todetaan positiivisten erityistoimenpiteiden mahdollisuus tosiasiallisen epätasa-arvon poistamiseksi. Positiivinen erityiskohtelu on naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa sallittu tietyin edellytyksin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain tarkoituksen toteuttamiseksi.

Uudistetun peruskirjan liitteen 4 kappaleen mukaan työtehtävät, jotka luonteensa tai niiden suorittamiseen liittyvien edellytysten vuoksi voidaan antaa ainoastaan määrättyä sukupuolta olevien henkilöiden hoidettaviksi, voidaan jättää tämän artiklan ulkopuolelle. Määräys ei kuitenkaan edellytä sopimuspuolten sisällyttävän lakeihinsa tai määräyksiinsä luetteloa työtehtävistä, joita ainoastaan toisen sukupuolen edustajat voivat tehdä niiden luonteen vuoksi tai niiden tekemiseen liittyvien edellytysten vuoksi.

Syrjimättömyyden periaate on tunnustettu Suomen lainsäädännössä useissa eri kohdissa. Perustuslain 6 §:n 2 momentissa on kielletty syrjintä muun muassa sukupuolen perusteella. Perustuslain 6 §:n 4 momentin mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Työsopimuslaissa on viittaus sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Syrjintäkielto kattaa myös työhönottolanteet. Säännös on pakottavaa oikeutta, josta ei voida toisin sopia työsopimuksella tai työehto-

sopimuksella. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ää sovelletaan myös lähetetyistä työntekijöistä annetun lain mukaan lähetettyihin työntekijöihin. Vastaavat säännökset valtion virkamiesten osalta sisältyvät valtion virkamieslain 11 §:ään (syrjintäkielto) ja 6 §:ään (nimitäminen). Rikoslain 47 luvun 3 §:ssä säädetään rangaistus myös sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 8 § koskee syrjintää työelämässä. Siinä kielletään syrjintä erityisesti muun muassa työhönotossa tai tehtävään tai koulutukseen valittaessa, palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehoissa, työn johtamisessa, jakamisessa tai työolojen järjestämisessä sekä irtisanomisessa, palvelussuhteen purkamisessa tai muussa lakkauttamisessa. Lisäksi lain 8 §:ssä pidetään kiellettyinä syrjintänä sitä, että työnantaja laiminlyö velvoitteensa sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamiseksi tai heikentää työntekijän työolosuhteita tai palvelussuhteen ehtoja sen jälkeen, kun työntekijä on vedonnut laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädettyihin oikeuksiin tai velvoitteisiin. Säännös kattaa myös työnantajan antaman tai tämän lukuun tapahtuvan koulutuksen. Sen sijaan muuta koulutusta on arvioitava naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 §:n valossa, jossa kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä yleensä sukupuolen perusteella. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki sallii poikkeukset tasa-arvoisen kohtelun periaatteesta työhönotossa ja koulutukseen valinnassa, jos poikkeukseen on työn ja tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 ja 8 §:ää sovelletaan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain mukaan myös lähetettyihin työntekijöihin.

Syrjintäkieltoa tukevat myös työsopimuslain irtisanomissuojaa koskevat säännökset. Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan irtisanominen ei saa johtua työntekijän raskaudesta eikä perhevapaan käyttämisestä.

Koska 20 artikla vastaa peruskirjan lisäpöytäkirjan II osan 1 artiklan 1 kohdan määräystä, jonka Suomi on jo hyväksynyt, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

21 artikla **Oikeus tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin**

21 artiklan tarkoituksena on edistää työntekijöiden oikeutta tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin. Se vastaa peruskirjan lisäpöytäkirjan 2 artiklaa, jonka Suomi on hyväksynyt. Peruskirjan lisäpöytäkirjan 2 artiklan 2 kohta on uudistetussa peruskirjassa siirretty liitteeseen, minkä ei ole kuitenkaan tarkoitettu vaikuttavan määräyksen oikeudellisten velvoitteiden luonteeseen tai soveltamisalaan.

Sopimuspuolen tulee turvata työntekijöille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tiedonsaantiin työnantajayrityksensä taloudellisesta tilasta kuitenkin siten, että yrityksille haitallisen tiedon paljastuminen voidaan kieltää tai esittää luottamuksellisena (21 artiklan a alakohta).

Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan sopimuspuolet voivat kuitenkin jättää 21 ja 22 artiklan soveltamisalan ulkopuolelle sellaiset yritykset, joiden työntekijämäärä alittaa tietyn kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä määritellyn määrän. Myös muun muassa uskonnolliset yhteisöt voidaan jättää 21 ja 22 artiklan ulkopuolelle, vaikka ne olisivat yrityksiä.

Liitteessä määritellään myös 21 ja 22 artiklan soveltamisen kannalta keskeisiä käsitteitä kuten "työntekijöiden edustajat", "kansallinen lainsäädäntö ja käytäntö" sekä "yritys".

Yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (jäljempänä yhteistoimintalaki), sovelletaan yrityksissä, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti 30. Sitä sovelletaan joissain tapauksissa myös, kun henkilöstön määrä on vähintään 20. Kansallisessa konserniyhteistyössä yrityskoon raja on 500 työntekijää ja kansainvälisessä konserniyhteistyössä 1000.

Yhteistoimintalain mukaan työnantajan tulee esittää henkilöstön edustajille yrityksen tilinpäätös sekä vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta. Työnantajan on myös viipymättä esitettävä henkilöstön edustajille yrityksen taloudellista tilaa koskevat muutokset, jotka olennaisesti poikkeavat yllä mainitussa selvityksessä esitetystä kehityksestä.

Kansallista konserniyhteistyötä koskevan

yhteistoimintalain 11 c §:n mukaan suomalaisessa konsernissa, jonka Suomessa työkentelevän henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 500, on konserniyhteistyöstä niiden konserniin kuuluvien yritysten tai itsenäisten toimintayksiköiden osalta, joissa säännöllisesti on vähintään 30 työntekijää voimassa, mitä siitä konsernin johdon ja henkilöstön edustajien välillä on määrääjäksi tai toistaiseksi sovittu. Yhteistoimintalain 11 d §:ssä säädetään tiedottamisvelvollisuudesta konsernissa ja konserniyhteistyön järjestämisestä, jos siitä ei ole päästy sopimukseen. Lisäksi yhteistoimintalaissa on säännökset kansainvälisen konserniyhteistyön järjestämisestä.

Sopimuspuolten tulee pyrkiä luomaan työntekijöille mahdollisuus neuvotella sellaisten päätösehdotusten osalta, jotka voivat olennaisesti vaikuttaa työntekijöiden etuihin erityisesti niistä päätöksistä, joilla voi olla merkittävä vaikutus yrityksen työllisyystilanteeseen (21 artiklan b alakohta).

Yhteistoimintalain 7 §:n mukaan ennen kuin työnantaja ratkaisee yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvan asian, on hänen neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee.

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita ovat muun muassa 1) henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyssä ja siirrot tehtävistä toisiin 2) olennaiset kone- ja laitehankinnat niiden henkilöstövaikutusten osalta sekä henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset työtilojen järjestelyt ja tuotevalikoiman sekä palvelutoiminnan muutokset 3) yrityksen tai jonkin sen osan lopettaminen tai siirto toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan olennainen laajentaminen tai supistaminen 4) osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisut, jos ne johtuvat tuotannollisista ja taloudellisista syistä 5) henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmat.

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (651/1988) sisältää yritysten yhteistoimintalakia vastaavat säännökset henkilöstön oikeuksista. Kunnissa sovelle-

taan vastaavanlaista yleissopimusta yhteistoimintamenettelystä.

Koska 21 artikla vastaa peruskirjan lisäpöytäkirjan 2 artiklaa, jonka Suomi on hyväksynyt, se tulee uudistetun peruskirjan III osan B artiklan mukaisesti edelleen hyväksyä.

22 artikla **Oikeus osallistua työoloja ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon ja niiden parantamiseen**

22 artikla koskee työntekijöiden oikeutta osallistua työoloja ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon ja niiden parantamiseen. Artikla vastaa peruskirjan lisäpöytäkirjan 3 artiklan 1 kohtaa, jonka Suomi on hyväksynyt.

Sopimuspuolet sitoutuvat toteuttamaan toimenpiteitä joiden avulla työntekijät saavat mahdollisuuden edistää työoloja, työn järjestämistä ja työympäristöä koskevien päätösten ja parannusten tekemistä, työterveyden ja turvallisuuden suojelua yrityksessä, sosiaali- ja kulttuuripalvelujen ja etujen järjestämistä sekä kaikkia edellä lueteltuja asioita koskevien määräysten noudattamisen valvontaa (22 artiklan a, b, c ja d alakohta). Uudistetun peruskirjan liitteessä on määritelty ”sosiaali- ja kulttuuripalvelut”.

Peruskirjan lisäpöytäkirjan hyväksymisen jälkeen työnantajien ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa on tehostettu lainsäädännössä. Työturvallisuuslain 9 §:ään (144/1993) on lisätty neuvoston direktiivin toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (89/391/ETY) edellyttämällä tavalla yhteistoimintaa koskeva säännös. Jo aikaisemmin työturvallisuuslaki edellytti, että työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa pyrittävä ylläpitämään ja tehostamaan työturvallisuutta työpaikalla. Lain muutoksen jälkeen työnantajan on sen lisäksi huolehdittava siitä, että työntekijät saavat riittävän ajoissa tarpeellisen tiedon turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista asioista työpaikalla ja että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa kesken.

Yhteistoimintalain 6 §:n mukaan yhteis-

toimintamenettelyn piiriin kuuluu työpaikkaruokailu ja lastenhoidon järjestäminen, työpaikan sosiaalitoimien käyttö ja suunnittelu, kerho- ja lomatoiminta, henkilöstölle myönnettävät avustukset sekä työsuhteasuntojen jakoperusteiden vahvistaminen ja näiden mukainen asuntojen jakaminen.

Työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaan työnantajan on nimettävä yhteistoiminnasta vastaava, työpaikan työsuojelupäällikkönä toimiva henkilö, jos hän ei itse toimi työsuojelupäällikkönä. Työpaikalle, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustamaan työntekijöitä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluvaltuutettu voidaan valita myös työpaikoille, jonka henkilöstömäärä on kymmentä pienempi.

Työpaikalle, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava työsuojelua koskevaa yhteistoimintaa varten työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden edustajista koostuva työsuojelutoimikunta.

Työpaikalla voivat tulla sovellettavaksi myös keskusjärjestöjen solmimat työsuojelusopimukset.

Julkisella sektorilla sovellettavaksi tulee laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa. Kunnissa sovelletaan vastaavaa yleissopimusta ja myös kunnallisen alan työsuojelu- ja työympäristösopimusta.

Työoikeudellisten säännösten noudattamisen valvonta on säädetty pääosin työsuojeluviranomaisten tehtäväksi ja ne valvovat muun muassa tarkastuksia ja tutkimuksia suorittamalla, että työsuojelua koskevia säännöksiä ja määräyksiä noudatetaan.

Koska 22 artikla vastaa peruskirjan lisäpöytäkirjan 3 artiklan 1 kohtaa, jonka Suomi on hyväksynyt, se tulee uudistetun peruskirjan III osan B artiklan mukaisesti edelleen hyväksyä.

23 artikla **Ikääntyneiden henkilöiden oikeus sosiaaliseen suojeluun**

23 artikla sisältää määräyksiä ikääntynei-

den henkilöiden oikeudesta sosiaaliseen suojeluun. Artikla vastaa peruskirjan lisäpöytäkirjan 4 artiklaa, jonka Suomi on hyväksynyt.

Artiklassa korostetaan ikääntyneiden henkilöiden omaa panosta elämänsä järjestämisessä. Artiklan johdantolauseessa sopimuspuolet sitoutuvat suojaamaan ikääntyneiden henkilöiden mahdollisuutta pysyä yhteiskunnan täysipainoisina jäseninä mahdollisimman pitkään. Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan ilmaisu "mahdollisimman pitkään" tarkoittaa ikääntyneen henkilön fyysistä, henkistä ja älyllistä toimintakykyä. Erikseen mainitaan, että sopimuspuolten tulee turvata ikääntyneille henkilöille riittävät voimavarat ja tietoa käytettävissä olevista palveluista ja heidän mahdollisuuksistaan käyttää niitä (23 artiklan a ja b alakohta).

Ikääntyneille henkilöille tulee myös antaa mahdollisuus valita vapaasti elämäntapansa ja viettää itsenäistä elämää niin kauan, kun he itse haluavat ja ovat siihen kykeneviä. Tätä toteutetaan sitoutumalla huolehtimaan heidän tarpeitaan ja terveydentilaansa vastaavien asuntojen tai riittävien asumisen tukipalvelujen saatavuudesta (a alakohta) ja tarjoamalla heidän tilansa vaatimia terveydenhuolto- ja muita julkisia palveluja (b alakohta). Laitoksissa asuville ikääntyville henkilöille tulee taata asianmukainen tuki ja mahdollisuus osallistua elinolosuhteitaan laitoksessa koskevaan päätöksentekoon.

Perustuslain 19 §:n 2 momentin mukaan lailla taataan oikeus perustoimeentulon turvaan muun muassa vanhuuden aikana. Perustuslain 19 §:n 3 momentin mukaan julkisen vallan on turvattava, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut ja edistettävä väestön terveyttä.

Uudistetun peruskirjan linjaukset, kuten ikääntyneiden ihmisten arvostus, heidän voimavarojensa hyödyntäminen sekä kotona asumisen turvaaminen, ovat samansuuntaisia kuin Suomen vanhuspolitiikan keskeiset tavoitteet.

Ikääntyneiden henkilöiden toimeentulon turvaa sosiaalivakuutus sekä viimesijaisesti toimeentulotukilain mukainen toimeentulotuki. Sosiaalihuoltolain mukaista sosiaalihuoltoa on ensisijaisesti toteutettava sellaisin toimintamuodoin, jotka mahdollistavat itse-

näisen asumisen sekä luovat taloudelliset ja muut edellytykset selviytyä omatoimisesti päivittäisistä toiminnoista.

Kansaneläkelain mukaisen eläkkeensaajien hoitotuen tarkoituksena on tukea eläkkeensaajan kotona asumista ja siellä tapahtuvaa hoitoa helpottamalla avun ja palvelusten hankkimista ja siten estämällä laitoshoitoon joutuminen. Eläkkeensaajien asumistuesta annetun lain (591/1978) mukainen asumistuki mahdollistaa ikääntyneille henkilöille kohtuullisen asumistason.

Sosiaalihuoltoasetuksessa (607/1983) säädetään laitoshuollon sisällöstä. Laitoshuoltoa toteutettaessa henkilölle on järjestettävä hänen ikänsä ja kuntosensa mukainen tarpeellinen kuntoutus, hoito ja huolenpito. Hänelle on lisäksi pyrittävä järjestämään turvallinen, kodinomainen ja virikkeitä antava elinympäristö, joka antaa mahdollisuuden yksityisyyteen ja edistää hänen kuntoutumistaan, omatoimisuuttaan ja toimintakykyään.

Sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (812/2000) mukaan sosiaalihuollon asiakkaille on järjestettävä mahdollisuus osallistua tarkoituksenmukaisella tavalla sosiaalihuollon suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Koska 23 artikla vastaa peruskirjan lisäpöytäkirjan 4 artiklaa, jonka Suomi on hyväksynyt, tulee se uudistetun peruskirjan III osan B artiklan nojalla edelleen hyväksyä.

24 artikla **Oikeus suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä**

24 artikla on uusi. Se koskee työntekijöiden oikeutta suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä. Artiklan kaksi pääperiaatetta ovat se, ettei työsuhdetta voida päättää ilman pätevää syytä (1 kappaleen a kohta) ja se että työntekijällä on oikeus kohtuulliseen korvaukseen tai muuhun asianmukaiseen hyvitykseen, jos hänet on irtisanottu ilman pätevää syytä (1 kappaleen b kohta). Työntekijällä tulee olla oikeus valittaa irtisanomisesta puolueettomalle elimelle (2 kappale).

Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan "työsuhteen päättämällä" tarkoitetaan työsuhteen päättämistä työnantajan aloitteesta.

Liitteen mukaan sopimuspuolet voivat jättää artiklan soveltamisalan ulkopuolelle määräaikaiset työntekijät, työntekijät jotka ovat koeajalla tai pätevöitymässä sekä työntekijät, jotka on palkattu tilapäisesti lyhyeksi ajaksi. Lisäksi liitteessä on luettelo syistä, joiden ei katsota olevan päteviä syitä irtisanomiselle. Luettelo ei kuitenkaan ole tyhjentävä. Liitteen mukaan vahingonkorvaus tai muu hyvitys työsuhteen irtisanomisesta määräytyy kansallisesti.

Artikla perustuu Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukseen nro 158, joka koskee työnantajan aloitteesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä ja jonka myös Suomi on ratifioinut (SopS 14/1992).

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Työsopimuslain mukaan työ-sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai toistaiseksi voimassaolevaksi. Määräaikaisen työ-sopimuksen käytölle tulee olla laissa tarkoitettu perusteltu syy. Määräaikainen työ-sopimus päättyy määräajan kuluttua tai sovitun työkauden päättyessä ilman irtisanomista, ellei toisin ole sovittu. Toistaiseksi tehty työ-sopimus saatetaan lakkaamaan irtisanomisella. Työsopimuksen päättämismenettelystä säädetään työ-sopimuslain 9 luvussa ja virkasuhteen päättämismenettelystä valtion virkamieslain 15 luvussa sekä kunnallisten viranhaltijoiden palvelussuhdeturvasta annetun lain 14 §:ssä.

Työnantaja voi irtisanoa työ-sopimuksen ai-noastaan, jos hänellä on siihen asiallinen ja painava syy. Irtisanomisperuste voi johtua joko työntekijästä (individuaaliperuste) taikka yrityksen taloudellisesta tilanteesta (kollektiiviperuste). Työntekijästä johtuvana syynä ei työ-sopimuslain mukaan pidetä aina-kaan 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei työntekijän työkyky ole vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista eikä 2) työntekijän osallistumista työehtosopimus-lain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen eikä 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan. Työntekijästä johtuvia irtisanomiseen

oikeuttavia syitä voivat olla työvelvoitteen laiminlyönti, luvaton poissaolo, työntekijän huolimattomuudesta johtuva virheellinen menettely, epärehellisyys ja työstä kieltäytyminen, jos työntekijän menettelyä ja käyttäytymistä voidaan kussakin yksittäistapauksissa pitää siinä määrin moitittavana, että se muodostaa asiallisen ja painavan perusteen sopimussuhteen katkaisemiselle. Työntekijää, joka on rikkonut tai laiminlyönyt sopimuksesta johtuvat velvollisuutensa, ei saa irtisanoa, ellei hänelle ole varoituksella annettu mahdollisuutta korjata menettelyänsä. Irtisanominen on myös pyrittävä välttämään sijoittamalla työntekijä muihin tehtäviin. Velvollisuutta varoituksen antamiseen tai uudelleen sijoittamiseen ei ole, jos työntekijän sopimuksen vastainen menettely on niin olennainen, että edellytyksiä sopimussuhteen jatkamiselle ei ole.

Työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:ssä säädetään kollektiivisista irtisanomisperusteista. Sen mukaan työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työ-sopimus, jos työ on vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai muista niihin verrattavista syistä olennaisesti ja pysyvästi eikä työntekijää voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Taloudellisiin ja tuotannollisiin seikkoihin vedotessa ei irtisanomista saa edeltää tai seurata uuden työntekijän ottaminen samankaltaisiin tehtäviin. Vastaava säännös on myös valtion virkamieslaissa.

Molempia edellä mainittuja perusteita käytettäessä on noudatettava sovittua tai laissa määrättyä irtisanomisaikaa työ-sopimuslain 6 luvun 3 §:n mukaisesti. Lain mukaan määräytyvä irtisanomisaika riippuu työsuhteen pituudesta ja vaihtelee 14 päivästä kuuteen kuukauteen. Vastaava säännös on valtion virkamieslain 30 §:ssä ja kunnallisten viranhaltijoiden palvelussuhdeturvasta annetun lain 9 §:ssä.

Työsopimuslain 6 luvun 4 §:n mukaan työnantaja, joka irtisanoessaan työ-sopimuksen ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvauksena täyden palkan irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta. Valtion työntekijöiden osalta vastaava sopimusmääräys on valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 8. Virkamiesten

osalta asiaa ei ole nimenomaisesti säännelty eikä siitä ole erikseen sovittu. Virkamiehen vastaava oikeus irtisanomisajan palkkaan perustuu kuitenkin valtion yleiseen virka- ja työehtosopimukseen. Virkamieslain 28 §:n mukaan viranomaisen ja virkamies voivat sopia virkasuhteen päättymisestä ilman irtisanomisaikaa. Virkamiehellä on tällöin oikeus saada irtisanomisajan palkkaa vastaava korvaus.

Työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään työntekijöiden edustajaksi valitun luottamusmiehen irtisanomissuojasta.

Työsopimuslain mukaan liikkeen luovutuksen yhteydessä se, jolle liike on luovutettu, voi irtisanoa työsopimuksen, jos siihen on 7 luvun 3 ja 4 §:stä johtuva syy. Jos liikkeen luovutuksesta johtuvasta irtisanomisesta on neuvoteltava yhteistoimintalain mukaisesti, luovutukseen perustuva irtisanomisilmoitus voidaan antaa viikon kuluessa siitä, kun neuvotteluvollisuus on täytetty, kuitenkin viimeistään viikon kuluessa sanotussa lainkohdassa tarkoitetun neuvotteluajan päättymisestä.

Liikkeen luovutusta koskevat säännökset voivat tulla sovellettaviksi myös valtion harjoittamaan toimintaan silloin, kun kysymys ei ole julkisen vallan käytöstä eikä valtion hallinnollisten tehtävien hoidosta. Säännösten soveltaminen ei siten rajoitu vain voittoa tavoitteleviin, taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin (KKO 1999:69). Valtiosektoria koskee lisäksi 14 päivänä toukokuuta 1998 annettu valtioneuvoston periaatepäätös henkilöstön aseman järjestämisestä valtionhallinnon organisaatiomuutostilanteissa. Pääperiaatteena on, että lakkautettavan yksikön henkilöstö siirtyy uuteen perustettavaan organisaatioon. Vastaanottava organisaatio voi kuitenkin kuukauden kuluessa henkilöstön siirtymisestä irtisanoa virkasuhteet ja työsopimukset tehtävien siirtymisestä johtuvasta perustellusta syystä. Organisaatiomuutoksia koskeviin säädöksiin sisällytetään henkilöstön asemaa koskevat säännökset periaatepäätöksen mukaisesti.

Työnantajan konkurssin ja kuoleman yhteydessä työsopimus voidaan irtisanoa päättymään neljäntoista päivän kuluttua irtisanomisesta, vaikka irtisanomis- tai työsopimusaika on pitempi. Irtisanominen voidaan myös

tehdä saneerausmenettelyn yhteydessä, noudattamalla kahden kuukauden irtisanomisaikaa. Työnantaja ei kuitenkaan voi irtisanoa työntekijää, jos työnantajalla on tarjota työntekijälle muu tehtävä, johon hänet voidaan ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden sijoittaa uudelleen tai kouluttaa.

Työsopimuslain irtisanomissuojaa koskevia säännöksiä vastaavat säännökset ovat myös valtion virkamieslaissa sekä kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetussa laissa.

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen sovitusta työkaudesta tai irtisanomisajasta huolimatta, jos erittäin painava syy sitä vaatii. Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Virkamieslain 33 §:n mukaan virkasuhde voidaan heti purkaa, jos virkamies törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan. Lain 34 §:n mukaan purkamisoikeus raukeaa pääosin työsopimuslain säännöstä vastaavasti. Kuntasektorin osalta virkasuhteen purkamisoikeudesta säädetään kunnallisten viranhaltijoiden palvelussuhdeturvasta annetun lain 11 §:ssä ja purkamisoikeuden raukeamisesta 12 §:ssä.

Työnantaja, joka perusteettomasti on purkanut tai irtisanonut toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, on velvollinen maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan. Korvauksen suuruus on vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka, luottamusmiehelle kuitenkin enintään 30 kuukauden palkka. Koeaikaisen työsopimuksen purkamisen ja kollektiiviperusteella tapahtuvan irtisanomisen osalta vähimmäismäärästä voidaan poiketa.

Valtion virkamieslain 55 §:n mukaan virkamiehen virkasuhde jatkuu katkeamatta, jos irtisanominen tai purkaminen on lainvoimaisen päätöksen mukaan tapahtunut ilman virkamieslaissa säädettyä perustetta. Sama jatkuvuusperiaate on säädetty kunnallisten viranhaltijoiden osalta kunnallisten viranhalti-

joiden palvelussuhdeturvasta annetun lain 14 §:ssä.

Suomen lainsäädäntö täyttää 24 artiklan edellyttämät vaatimukset, joten se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

25 artikla **Työntekijöiden oikeus saataviensa turvaamiseen työnantajan maksukyvyttömyystilanteissa**

25 artikla on uusi. Se koskee työntekijöiden oikeutta saataviensa turvaamiseen työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa. Sopimuspuolet sitoutuvat huolehtimaan siitä, että palkkaturvasta vastaava laitos turvaa työntekijöiden työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvat saatavat tai että ne taataan muuten tehokkaalla tavalla.

Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan poikkeustapauksissa tiettyjä työntekijäryhmiä voidaan jättää artiklan mukaisen suojan ulkopuolelle heidän työsuhteensa erityisluonteesta vuoksi. Liitteen mukaan maksukyvyttömyys tulee määrittellä kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti. Sen mukaan määräyksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöiden saatavia ovat ainakin määrättyyn ajanjaksoon liittyvät työntekijän palkkasatavat, työntekijöiden lomakorvaussatavat, työntekijöiden muita palkallisia poissaolojaksoja koskevat saatavat. Työntekijöiden saatavien suoja voidaan kansallisissa laeissa ja määräyksissä rajoittaa määrättyyn summaan, jonka tulee olla tasoltaan sosiaalisesti hyväksyttävä.

Artikla perustuu Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukseen nro 173, joka koskee työntekijöiden saatavien turvaamista työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa sekä neuvoston direktiiviin työntekijöiden suoja maksukyvyttömyystilanteesta koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (80/987/ETY). Suomi on vuonna 1994 ratifioinut ILO:n yleissopimuksesta (SopS 96/1994) palkkaturvaa koskevan osan.

Suomen lainsäädännössä sovellettavaksi tulevat palkkaturvalaki (866/1998) ja palkkaturva-asetus (868/1998) sekä uusi merimiesten palkkaturvalaki (1108/2000) ja palkkaturva-asetus (1295/2000), joista palkkaturvalaki tuli voimaan vuoden 1999 alusta ja me-

rimiesten palkkaturvalaki vuoden 2001 alusta.

Palkkaturvalaissa valtio turvaa palkkaturvana työntekijöiden työsuhteesta johtuvan palkka- ja muiden saatavien suorituksen työnantajan joutuessa konkurssiin tai tullessa muutoin maksukyvyttömäksi. Palkkaturvasta huolehtii työministeriö ja 15 työvoima- ja elinkeinokeskusta.

Palkkaturvana voidaan maksaa kaikki sellaiset työntekijän työsuhteeseen perustuvat saatavat, jotka työnantajakin olisi velvollinen työntekijälle maksamaan. Tällaisia saatavia ovat varsinaisen palkan lisäksi esimerkiksi lomapalkat ja -korvaukset, päivärahat ja matkakorvaukset sekä työsuhteeseen perustuvat vahingonkorvaukset. Enimmäismäärä, joka voidaan maksaa yhdelle työntekijälle samaan työnantajaan kohdistuvista saatavista, on tällä hetkellä 90.000 markkaa. Merimiesten palkkaturvalle ei ole säädetty enimmäismäärää.

Suomen lainsäädäntö täyttää 25 artiklan edellyttämät vaatimukset, joten se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

26 artikla **Oikeus ihmisarvoiseen kohteluun työssä**

26 artikla on uusi. Se koskee oikeutta ihmisarvoiseen kohteluun työssä. Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan artiklassa ei edellytetä sopimuspuolten säätävän asiaan liittyvää lainsäädäntöä.

26 artiklan 1 kohta koskee yksinomaan sukupuolihaa häirintää. Sopimuspuolet sitoutuvat edistämään tietoisuutta työpaikalla esiintyvistä tai työhön liittyvästä sukupuolisesta häirinnästä, välittämään siihen liittyvää tietoa, ehkäisemään tällaista käyttäytymistä sekä suojelemaan työntekijöitä siltä.

Työntekijän oikeus työskennellä ilman häneen kohdistuvaa sukupuolihaa häirintää ja ahdistelua on pyritty turvaamaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 §:n 2 momentin 4 kohdassa. Edellä mainittu lain 8 §:n 2 momentissa säädetään, että työnantaja syyllistyy kiellettyyn syrjintään, jos hän laiminlyö hänelle 6 §:ssä asetetun velvollisuuden huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

Suomen lainsäädäntö täyttää 26 artiklan 1 kohdan edellyttämät vaatimukset, joten se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

26 artiklan 2 kohta koskee muita työpaikalla esiintyviä tai työhön liittyviä toistuvia, tuomittavia tai selvästi kielteisiä ja loukkaavia toimia kuin sukupuolista häirintää (esimerkiksi työssäkiusaaminen). Sopimuspuolet sitoutuvat edistämään tietoisuutta, välittämään tietoa, ehkäisemään ja suojelemaan työntekijöitä sellaisilta toimilta.

Työnantajan perusvelvollisuuksiin kuuluu työturvallisuuslain 9 §:n mukaan työntekijän suojeleminen joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen. Lain 9 a §:ssä säädetään siitä, että työympäristön ja työn suunnittelussa on huolehdittava siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti ja aiheuttamatta haittaa työntekijän ruumiilliselle tai henkiselle terveydelle. Työntekijään kohdistuva artiklan 26 artiklan 2 kohdassa tarkoitettu loukkaava toiminta on sellaista työturvallisuuslaissa tarkoitettua haittaa, jolta työnantajan on suojeltava työntekijöitään. Se kuuluu myös työnantajan ja työntekijöiden välisen työsuojeluyhteistoinnin piiriin. Yhteistoinnin järjestämisestä säädetään työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 2 luvussa. Myös työsuojelupiirien tarkastustoiminnassa tulevat esiin henkistä hyvinvointia koskevat asiat, jonka piiriin esimerkiksi työssäkiusaaminen ja muut 2 kohdassa tarkoitetut toimet kuuluvat.

Suomen lainsäädäntö täyttää 26 artiklan 2 kohdan vaatimukset, joten se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

27 artikla **Perheellisten työntekijöiden oikeus tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun**

27 artikla on uusi. Se suojaa perheellisten työntekijöiden oikeutta tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun. Artiklan tavoitteena on helpottaa sekä naisten että miesten osalta työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä edistää perheellisten naisten mahdollisuuksia kokopäivätyöhön. Se myös kieltää työntekijän irtisanomisen

vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden liittyvän syyn perusteella.

27 artiklan 1 kohdassa määrätään perheellisten työntekijöiden tasa-arvoisista mahdollisuuksista ja kohtelusta perhesyistä johtuvan poissaolon jälkeen. Perheellisillä työntekijöillä tulee olla mahdollisuus aloittaa työ, pysyä töissä sekä palata työhön perhesyistä johtuvan poissaolon jälkeen (*a alakohta*). Heidän työoloihinsa ja sosiaaliturvaan liittyvät tarpeet tulee ottaa huomioon (*b alakohta*). Lisäksi tulee kehittää julkisia tai yksityisiä palveluita, erityisesti lasten päivähoitopalveluja sekä muita lastenhoitojärjestelyjä (*c alakohta*).

Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan ”huollettavat lapset” ja ”muut heidän huolenpitoaan tarvitsevat perheenjäsenet” määräytyvät kansallisen lainsäädännön mukaan. Uudistetun peruskirjan 1 kohta ei määrää poissaolo-oikeuden kestoa.

Työsopimuslain 4 luvun säännöksissä turvataan työntekijälle oikeus perhevapaisiin lapsen hoitamiseksi. Pakottavista, äkillisistä perhesyistä työntekijä voi 4 luvun 7 §:n mukaan jäädä tilapäisesti hoitamaan myös muuta, etenevässä tai takenevässä polvessa olevaa sukulaista. Tältä osin poissaolo-oikeus on lyhytaikainen.

Työsopimuslain mukaan kaikilla perhevapailta palaavilla työntekijöillä on oikeus palata aikaisempiin tehtäviinsä, tai jos niitä ei ole tarjolla, muihin työsopimuslain 4 luvun 9 §:ssä määriteltyihin töihin. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan työnantaja ei saa työsuhteen kestäessä tai työntekijöitä työhön otettaessa syrjiä perheellisiä työntekijöitä/työnhakijoita. Perhevapaita käyttäviä työntekijöitä ei myöskään saa asettaa eri asemaan muihin työntekijöihin nähden ilman työn luonteeseen tai työntekijään asemaan liittyviä perusteltuja syitä. Työsopimuslaki turvaa siten perheellisten työntekijöiden tasapuolisen kohtelun uudistetun peruskirjan edellyttämällä tavalla.

Valtiosektorin osalta vastaavat määräykset oikeudesta perhevapaisiin sisältyvät voimassa olevaan valtion yleiseen virka- ja työehtosopimukseen ja kuntasektorilla viranhaltijoiden osalta kunnalliseen virkaehtosopimukseen ja työntekijöiden osalta työsopimuslakiin.

Lasten päivähoitopalveluja on selostettu tarkemmin artiklan 16 yhteydessä.

Suomen lainsäädäntö täyttää 27 artiklan 1 kohdan vaatimukset, joten se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

27 artiklan 2 kohdan mukaan sopimuspuolet sitoutuvat järjestämään jommallekummalle vanhemmalle mahdollisuuden saada äitiysvapaan jälkeisenä aikana lapsen hoitoa varten vanhempainvapaata, jonka kesto ja ehdot määritellään kansallisessa lainsäädännössä, työ- ja virkaehtosopimuksissa tai käytännössä. Artiklan 3 kohdan mukaan sopimuspuolet sitoutuvat turvaamaan, etteivät perhehuoltovollisuudet sellaisenaan ole pätevä syy työsuhteen päättämiseen.

Työsopimuslain perhevapaita koskevassa 4 luvussa on säännökset äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä työnteosta äitiysrahakauden aikana. Samassa luvussa on säännökset, hoitovapaasta, osittaisesta ja tilapäisestä hoitovapaasta, pakottavasta perhesyystä johtuvasta poissaolosta sekä palkanmaksuvelvollisuudesta perhevapaiden aikana. Vastaavat säännökset sisältyvät merimieslakiin (423/1978).

Työsopimuslain perhevapaita koskevia sääntöjä uudistettaessa hoitovapaan vähimmäiskestoaikaa lyhennettiin kahdesta kuukaudesta yhteen kuukauteen. Samalla siihen lisättiin toisen vanhemman mahdollisuus pitää yksi hoitovapaajakso samanaikaisesti, kun toinen vanhemmista on äitiys- tai vanhempainvapaalla. Muutoksilla on pyritty siihen, että myös isät käyttäisivät nykyistä useammin oikeuttaan perhevapaisiin.

Sopimus, jolla työntekijä luopuu oikeudestaan työsopimuslain 4 luvun mukaisiin perhevapaisiin, on mitätön. Työntekijä ei voi etukäteen luopua oikeudestaan perhevapaisiin. Säännös ei estä sen sijaan työnantajaa ja työntekijää sopimasta perhevapaiden käytöstä. Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan perhevapaiden ajalta palkkaa.

Perhevapaalla olevan työntekijän tehostetusta irtisanomissuojasta säädetään työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä, jota on selvitetty 20 artiklassa.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 §:n 3 momentissa työnantajalle on säädetty velvollisuus helpottaa naisten

ja miesten osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Sanotun lain 7 §:n mukaan syrjintä välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella on kielletty. Syrjinnällä sukupuolen perusteella tarkoitetaan muun muassa eri asemaan asettamista vanhemmuuden, perhehuoltovollisuuden taikka muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Lain 8 §:ssä on kielletty työntekijän irtisanominen sukupuolen perusteella.

Suomen lainsäädäntö täyttää 27 artiklan 2 ja 3 kohdan vaatimukset, joten ne ehdotetaan hyväksyttäväksi.

28 artikla

Työntekijöiden edustajien oikeus suojeluun yrityksessä ja heille annettavat toimintamahdollisuudet

28 artikla on uusi. Se koskee työntekijöiden edustajien oikeutta suojeluun yrityksissä ja heille annettavia toimintamahdollisuuksia. Artiklan perustana on Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimus nro 135, joka koskee työntekijäin edustajien suojelua yrityksessä ja heidän toimintansa helpottamista. Suomi on ratifioinut yleissopimuksen vuonna 1975 (SopS 84/1976). Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan artiklaa sovellettaessa ”työntekijöiden edustajat” määräytyvät kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

Työntekijöiden edustajia tulee suojata heidän asemastaan tai toimimisestaan yrityksen työntekijöiden edustajina johtuvilta haitallisilta toimilta, kuten irtisanomiselta (*a alakohta*). Lisäksi heille tulee antaa asianmukaiset toimintaedellytykset tehtäviensä hoitamiseen (*b alakohta*).

Työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä säädetään työntekijöiden edustajana toimivasta luottamusvaltuutetusta. Työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies on ensisijainen luottamusvaltuutettuun nähden.

Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät työsopimuslaissa ja muualla työlainsäädännössä erikseen säädetyllä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen

enemmistö päätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrättyissä työsuhteita ja työoloja koskevis- sa asioissa.

Laissa työsuojelun valvonnasta ja muutok- senhausta työsuojeluasioissa säädetään työ- suojeluvaltuutetun oikeuksista ja velvolli- suuksista samoin kuin työsuhdeturvasta. Työsuojeluvaltuutetulle kuuluvien oikeuksi- en rajoittamisesta ei voida sopia. Lain 11 §:n 1 momentin mukaan työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tehtävänsä suorittamista varten saada nähtäväkseen sellaiset asiakirjat ja lu- ettelot, joita työnantajan on pidettävä työsu- ojelua koskevien säännösten ja määräysten mukaan. Hänellä on myös oikeus tutustua työn turvallisuutta ja terveellisyttä koske- viin lausuntoihin ja tutkimustuloksiin ja saa- da kaikista edellä tarkoitetuista asiakirjoista jäljennöksiä.

Edellä mainitun lain 11 §:n 2 momentin mukaan työsuojeluvaltuutettu ei saa tämän tehtävänsä vuoksi laiminlyödä työsuhteesta johtuvia velvollisuuksiaan. Toisaalta työn- antaja ei saa ilman pätevää syytä kieltäytyä va- pauttamasta työsuojeluvaltuutettua tämän säännöllisestä työstä sellaiseksi kohtuullisek- si ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluv- altuutetun tehtävien hoitamista varten. Lain 11 §:n 3 momentin mukaan työnantajan on kor- vattava työsuojeluvaltuutetulle tämän työ- aikana suorittamien työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansionme- netys. Työsuojelua koskevista työajan ulko- puolella suoritetuista välttämättömistä tehtä- vistä, joista työsuojeluvaltuutettu on ilmoit- tanut työnantajalle tai tämän edustajalle, on työnantajan suoritettava kohtuullinen korva- us. Lain 11 §:n 4 momentissa työsuojeluv- altuutetulle taataan samanlainen tehostettu irti- sanomissuoja kuin luottamusmiehellä on työ- sopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaan.

Työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään työehtosopimuksen perusteella valitun luot- tamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työ- suhdeturvasta. Työnantaja saa irtisanoa työ- ehtosopimuksen perusteella valitun luotta- musmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopi- muksen työntekijästä johtuvasta syystä vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edus- taa, antaa siihen suostumuksensa.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen tuo- tannollisella tai taloudellisella perusteilla vain, jos luottamusmiehen tai luottamusval- tuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työn- antaja voi järjestää hänelle hänen ammattitai- toaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön.

Myös henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain (725/1990) sääde- tään henkilöstön edustajan oikeuksista. Edel- lä mainitun lain 9 §:n mukaan henkilöstön edustajalla on oikeus tutustua käsiteltävänä olevaa asiaa koskevaan aineistoon. Lain 10 §:n mukaan henkilöstön edustajalle on annet- tava vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka hän tarvitsee henkilöstön edus- tusta varten sekä siihen liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista var- ten ja korvattava hänelle tästä aiheutuva an- sionmenetys. Henkilöstön edustajan irtisa- nomissuoja määräytyy työsopimuslain 7 lu- vun 10 §:n mukaan.

Yhteistoimintalain 13 §:n mukaan työn- antajan on annettava henkilöstön edustajille va- pautusta yhteistoimintamenettelyn tai konserniyhteistyön sekä niihin liittyvää henkilös- tön edustajien keskinäistä valmistautumista varten sekä korvattava tästä aiheutuva ansi- onmenetys. Vastaava säännös on yhteistoi- minnasta valtion virastoissa ja laitoksissa an- netun lain 14 §:ssä ja kuntien osalta yleisso- pimuksella yhteistoimintamenettelystä.

Suomen työlainsäädännössä sovelletaan yleisesti työntekijöiden syrjintäkieltoa. Työ- sopimuslain 2 luvun 2 §:ssä mainitaan erityi- sesti poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta tai näihin verrattava seikka perusteina, joiden vuoksi työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eri asemaan toisiin nähden. Samoin on sää- detty valtion virkamieslain 11 §:ssä ja kun- nallisten viranhaltijoiden palvelussuhdetur- vasta annetun lain 2 §:ssä.

Valtiosektorilla työsopimuslain asianomai- sia säännöksiä vastaavat sopimusmääräykset luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun irti- sanomissuojasta ovat valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 6.

Suomen lainsäädäntö vastaa 28 artiklassa edellytetyjä vaatimuksia, joten se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

29 artikla **Oikeus saada tietoa ja neuvotella joukkoirtisanomismenettelyissä**

29 artikla on uusi. Se koskee työntekijöiden oikeutta saada tietoa ja neuvotella joukkoirtisanomismenettelyssä. Artikla edellyttää työnantajan antavan tietoa ja neuvottelevan työntekijöiden edustajien kanssa hyvissä ajoin ennen joukkoirtisanomisia niistä tavoista ja keinoista, joilla joukkoirtisanomiset voidaan välttää tai niiden esiintymistä rajoitetaan ja niiden seurauksia lieventää.

Artiklan muotoutumiseen ovat vaikuttaneet neuvoston direktiivi työntekijöiden joukko vähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin (75/129/ETY) muuttamisesta (92/56/ETY) sekä Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimus nro 158, joka koskee työnantajan aloitteesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä. Suomi on ratifioinut yleissopimuksen vuonna 1992.

Yhteistoimintalaki koskee myös oikeutta saada tietoa ja tulla kuulluksi joukkoirtisanomismenettelyssä. Lain 7 §:n mukaan työnantajan on neuvoteltava yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvasta asiasta ennen asian ratkaisemista niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee. Neuvotteluvelvollisuus koskee suunnitellun toimenpiteen perustetta, mahdollisia vaikutuksia ja ratkaisuvaihtoehtoja. Yhteistoimintamenettelyssä on tarkoitus käsitellä sellaiset asiat, joista tehtävät päätökset vaikuttavat välittömästi henkilöstön asemaan. Yhteistoimintalain mukainen neuvottelemine ei kuitenkaan edellytä sitä, että neuvotteluissa olisi päästävä sopimukseen.

Yhteistoimintalain 8 §:n mukaan työnantajan on katsottava täyttäneen neuvotteluvelvoitteen, kun neuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluva asia on käsitelty 7 §:n mukaisesti joko esimiehen ja alaisen välillä, työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä, yhteisessä kokouksessa tai neuvottelukunnassa. Pykälän 2 momentissa säädetään vähimmäisneuvottelujaoista, joita työnantajan tulee noudattaa ennen yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvan asian ratkaisemista.

Valtiosektorin osalta oikeus saada tietoja ja

tulla kuulluksi joukkoirtisanomismenettelyssä sisältyy yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettuun lakiin. Kunnallisten viranhaltijoiden osalta se on toteutettu yleissopimuksella yhteistoimintamenettelyssä, joka on luonteeltaan virka- ja työehtosopimus.

Työsopimuslaissa säädetään lisäksi työnantajan velvollisuudesta selvittää työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Säännöstä sovelletaan niissä yrityksissä, joissa yhteistoimintalakeja ei sovelleta.

Suomen lainsäädäntö vastaa 29 artiklassa edellytettyjä vaatimuksia, joten se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

30 artikla **Oikeus suojeluun köyhyyttä ja sosiaalista syrjäytymistä vastaan**

Artikla 30 on uusi. Se sisältää määräyksiä, jotka koskevat oikeutta suojeluun köyhyyttä ja sosiaalista syrjäytymistä vastaan. Artikla on yhteydessä 7, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 23 ja 31 artiklaan. Näissä muissa artikloissa mainitut toimenpiteet ennaltaehkäisevät köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen syntymistä ja esiintymistä. Mitä tehokkaampia edellä mainittujen muiden artiklojen mukaiset toimenpiteet ovat, sitä pienempi on köyhyyden tai syrjäytymisen riski.

30 artiklan 1 kappaleen mukaan sopimuspuolet sitoutuvat edistämään sosiaalisesti syrjäytyneiden ja köyhien ja heidän perheidensä oikeutta erityisesti työhön, asuntoon, koulutukseen, kulttuuriin sekä sosiaaliavustukseen ja lääkinnälliseen apuun. Oikeus koskee myös henkilöitä, jotka ovat alttiina sosiaaliselle syrjäytymiselle tai köyhyydelle sekä heidän perheitään. Toimenpiteitä tulee myös tarkistaa tilanteen vaatimalla tavalla.

Köyhyyden ja syrjäytymisen ehkäiseminen ovat suomalaisen hyvinvointivaltion keskeisiä tavoitteita. Hyvinvointivaltio pyrkii ehkäisemään syrjäytymistä läpäisyperiaatteella. Lisäksi sen universaalinen koulutus-, sosiaali- ja terveystalouden sekä sosiaaliturvan järjestämistapa antaa hyvän pohjan köyhyyden ja syrjäytymisen ehkäisylle.

Perustuslain 19 §:n mukaan jokaisella joka

ei kykene hankkimaan ihmisarvoisen elämän edellyttämää turvaa, on oikeus välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon. Lailla taataan jokaiselle oikeus perustoimeentulon turvaan työttömyyden, sairauden, työkyvyttömyyden ja vanhuuden aikana sekä lapsen syntymän ja huoltajan menetyksen perusteella.

Köyhyyden ja syrjäytymisen ehkäisyssä viimesijaisena toimeentuloturvan muotona on toimeentulotuki. Toimeentulotukea koskeva lainsäädännön uudistus tuli voimaan 1 päivänä maaliskuuta 1998. Uudistuksessa koottiin hajallaan olleet toimeentulotuen myöntämistä koskevat säännökset yhteen lakiin. Samalla säädöstasoa nostettiin vuonna 1995 voimaantulleesta perusoikeusuudistuksesta johtuen. Laki korostaa jokaisen oikeutta ihmisarvoisen elämän kannalta välttämättömään toimeentuloon silloin, kun henkilö tai perhe ei voi saada tämäntasoista toimeentuloa muulla tavoin. Lisäksi lain mukaan toimeentulotuen avulla tulisi edistää henkilön tai perheen itsenäistä selviytymistä.

Toimeentulotukilakiin sisältyy myös aktiivivia elementtejä. Jos henkilön toimeentulotuen tarve aiheutuu työstä tai työvoimapolitiisesta toimenpiteestä kieltäytymisestä, toimeentulotuen tasoa voidaan alentaa kieltäytyjän osalta, mutta samalla on aina laadittava, jos mahdollista yhdessä asiakkaan kanssa, suunnitelma toiminnasta asiakkaan itsenäisen suoriutumisen edistämiseksi.

Kunta voi päättämiensä perusteiden mukaan myöntää ehkäisevää toimeentulotukea henkilön ja perheen sosiaalisen turvallisuuden ja toimintakyvyn edistämiseksi. Huhtikuun 1 päivänä 2001 tuli voimaan toimeentulotuesta annetun lain muutos (923/2000), jonka tavoitteena on tehostaa ja lisätä ehkäisevän toimeentulotuen käyttöä. Toimeentulotuesta annettuun lakiin on samassa yhteydessä lisätty säännös, jonka mukaan toimeentulotukiasiat on käsiteltävä kunnassa viivytyksettä. Valtion vuoden 2001 talousarvioesityksen mukaisesti myös toimeentulotuesta annettua asetusta on muutettu huhtikuun 1 päivästä 2001 lukien (112/2001) siten, että henkilön tai perheen erityiset tarpeet ja olosuhteet tulevat nykyistä paremmin huomioon otetuiksi toimeentulotuen lisäosan yhteydessä. Uudistuksilla pyritään siihen, että toi-

meentulotukijärjestelmä voisi toimia nykyistä tehokkaammin ja joustavammin taloudellisissa vaikeuksissa olevien ihmisten auttamiseksi ja syrjäytymisen torjumiseksi.

Syrjäytymistä pyritään ehkäisemään myös erilaisten palvelujen avulla. Eriaiset toimenpiteet alkaen lasten päivähoidosta ja ilmaisesta peruskoulutuksesta ja ammattikoulutusta ulottuen kaikkien saatavilla olevia sosiaali- ja terveystalouteihin ovat syrjäytymisen ehkäisemiseen tähtäävää kokonaisvaltaista ja koordinoitua lähestymistapaa.

Suomen lainsäädännössä valtiolle on asetettu aktiivinen velvoite parantaa työllisyystilannetta. Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Työllisyyslain tavoitteena on järjestää Suomen kansalaisille mahdollisuus tehdä työtä.

Vuoden 1998 alusta toteutetulla työvoimapolitiikan uudistuksella pyritään nimenomaan ehkäisemään syrjäytymistä, johon työttömyys ja erityisesti pitkäaikaistyöttömyys saattavat johtaa. Aktiiviseen työmarkkinaohjelmaan kuuluvat työnhakukoulutus ja -ryhmät, työnhakuhaastattelu, työnhakusuunnitelma, osaamiskartoitus, työnhakukirja ja niin sanottu uusi aktiivikausi. Henkilöllä, joka on saanut työttömyyspäivärahaa tai työmarkkinatukea 500 päivältä, on oikeus uudistettuun ja syvennettyyn työnhakusuunnitelmaan, ja hänelle syntyy oikeus päästä siinä sovittuihin työllistymistään edistäviin toimenpiteisiin. Työmarkkinatuesta annetun lain (1542/1993) mukaisesti kyseiselle henkilöryhmälle kohdennetaan myös uusia toimenpiteitä, kuten työllistämistä yhdistelmätuella. Edellä mainitun lain 6 §:n mukaan työvoimatoimisto voi osoittaa työmarkkinatuen saajan työharjoitteluun.

Työllisyysasetuksessa säädetään työllisyysmäärärahoista, joiden avulla työllistetään erityisesti nuoria, pitkäaikaistyöttömiä ja vajaakuntoisia sekä ennaltaehkäistään työttömyyden pitkäaikaistumista ja tasoitetaan työttömyyden alueellisia eroja. Työllisyysmäärärahoista voidaan myöntää työllistämistukea kunnalle, kuntayhtymälle ja muulle yhteisölle sekä yritykselle ja muulle työnantajalle työttömän työmarkkinoille sijoittautu-

misedellytysten parantamiseksi. Työllistämistukea voidaan myöntää myös yrittäjäksi ryhtyvälle työttömälle työnhakijalle hänen toimeentulonsa turvaamiseksi sinä aikana, jonka yritystoiminnan käynnistämisen ja vakiinnuttamisen arvioidaan kestävän.

Työllisyysasetuksen 17 §:ssä säädetään työllisyyspoliittisesta projektituesta, jota voidaan myöntää työllisyyden edistämiseksi ja syrjäytymisen estämiseksi hankkeisiin, joiden avulla järjestetään uusia työmahdollisuuksia työttömille työnhakijoille ja toteutetaan muita heidän työllistymistään edistäviä toimenpiteitä.

Työvoimapolitiisella aikuiskoulutuksella parannetaan aikuisväestön mahdollisuuksia saada työtä tai säilyttää työpaikka sekä edistetään yritysten tarvitseman ammattitaitoisen työvoiman saantia. Ammatillisen kuntoutuksen tarkoituksena on edistää vajaakuntoisten ammatillista suunnittelua, työllistymistä ja työssä pysymistä.

Vaikeassa työllisyysstilanteessa on lisätty työelämän joustoja ja valmiuksia työn jakamiseen. Työmarkkinavalmiuksien säilymistä on edistetty myös luomalla mahdollisuus työvuorotteluun, josta säädetään laissa vuorotteluvapaakeilusta (1663/1995). Vuorotteluvapaata käyttävän työntekijän vapaan ajaksi tulee palkata työtön henkilö. Työelämän joustoja on lisätty esimerkiksi siten, että määräaikaisen työsopimuksen solmimista pitkäaikaistyöttömän kanssa on helpotettu.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) tuli voimaan 1 päivänä syyskuuta 2001. Laissa säädetään toimenpiteistä, joilla parannetaan pitkään jatkuneen työttömyyden perusteella työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavan henkilön edellytyksiä työllistyä avoimilla työmarkkinoilla sekä edistetään hänen mahdollisuuksiaan osallistua koulutukseen ja muuhun työhallinnon tarjoamaan työllistymistä edistävään toimenpiteeseen.

Asunnottomuus on yksi osa henkilön tai perheen syrjäytymiskehitystä. Tarkempia säännöksiä asiasta on artiklassa 31, joka sisältää myös säännökset Suomen lainsäädännön suhteesta oikeuteen asuntoon.

Suomen lainsäädäntö täyttää 30 artiklan edellyttämät vaatimukset, joten se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

Artikla 31 Oikeus asuntoon

Artikla 31 on uusi. Se koskee oikeutta asuntoon. Sopimuspuolet sitoutuvat ryhtymään toimenpiteisiin, joiden tarkoituksena on edistää kohtuutasoisen asunnon saantia (*1 kohta*), ehkäisemään ja vähentämään asunnottomuutta pyrkien sen asteittaiseen poistamiseen (*2 kohta*) sekä tekemään asumisen kustannukset kohtuullisiksi siten, että niilläkin, joilla ei ole riittäviä tuloja tai varoja, on mahdollisuus asumiseen (*3 kohta*).

Perustuslain 19 §:n 4 momentin mukaan julkisen vallan tehtävänä on edistää jokaisen oikeutta asuntoon ja tukea asumisen omatoimista järjestämistä. Lain esitöissä on korostettu tämän oikeuden suojelun taustalla olevina perusoikeuksina hengen ja terveyden suojaa.

Asuntopoliittisilla toimenpiteillä pyritään turvaamaan toimivat asuntomarkkinat siten, että jokaisella olisi mahdollisuus asumiseen yksilölliset tarpeet huomioon ottaen. Kunnat vastaavat omalla alueellaan asunto-olojen kehittämisestä, mutta valtiovallan tehtävänä on luoda lainsäädännöllä ja muilla tavoin suotuisat olosuhteet tälle kehittämistyölle. Erityistukitoimilla pyritään poistamaan jo syntyneitä asunnottomuutta. Keskeisiä ovat myös asumiseen liittyvät tukitoimet silloin, kun ne ovat yksilöllisistä syistä tarpeen. Köyhyyttä torjutaan riittävällä tuella asumiskustannusten kattamiseen ja sillä, että asuntomarkkinoilla on tarjolla kohtuuhintaisia asumisvaihtoehtoja myös pienituloisille.

Oikeutta sopivan tasoisen asunnon saantiin edistetään kaikilla niillä toimilla, joilla pyritään saamaan asuntomarkkinat toimimaan toivotulla tavalla kullakin paikkakunnalla. Tällöin asuntomarkkinoilla on riittävästi kaikenlaisia asuntoja kysyntää tyydyttävällä tavalla. Myös pienituloisille ja vähävaraisille on tarjolla asumisvaihtoehtoja.

Asunnottomuutta ehkäistään huolehtimalla kussakin kunnassa asunto-olojen kehittämisestä ja asuntomarkkinoitten toimivuudesta. Joissakin tilanteissa tarvitaan myös erityistoimenpiteitä, joista voidaan mainita erityiset rahoitukselliset tukitoimet sekä tuettu asuminen.

Asumisen kustannuksia voidaan tehdä kohtuulliseksi joko myöntämällä tukea asumis-

kustannuksiin tai tukemalla asuntojen tuotantoa, hankintaa ja korjaamista. Käytössä ovat molemmat tukitavat. Kustannusten tukemisesta voidaan mainita asumistukijärjestelmät, joilla olennaisella tavalla saadaan kohtuullistettua vähävaraisimpien perheitten asumisen kustannusten rasitusta perheen taloudelle. Merkittäviä asumismenojen rasittavuutta vähentäviä tekijöitä ovat myös asumiseen kohdistuvat verotukselliset etuudet. Tuotantotuokea edustavat Valtion asuntorahaston varoista myönnettävät aravalainat, korkotuet ja avustukset.

Suomen lainsäädäntö täyttää 31 artiklan edellyttämät vaatimukset, joten se ehdotetaan hyväksyttäväksi.

III OSA

A artiklan mukaan uudistetun peruskirjan I osaa on pidettävä niiden tavoitteiden julistuksena, joihin sopimuspuolet pyrkivät kaikkiin asianmukaisiin keinoin.

A artikla määrää vähimmäismäärät niille artikloille ja kohdille, joiden noudattamiseen sopimuspuolen on sitouduttava. Sopimuspuolen on ilmoitettava valitsemansa artiklat tai kohdat Euroopan neuvoston pääsihteerille ratifioimisen tai hyväksymisen yhteydessä. Sopimuspuoli voi myöhemmin laajentaa niiden artiklojen ja kohtien piiriä, joihin se sitoutuu.

B artiklan mukaan Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja vuoden 1988 lisäpöytäkirjan sopimuspuoli ei voi ratifioida tai hyväksyä uudistettua peruskirjaa ilman, että se pitää itseään sitovina vähintään niitä peruskirjan sekä soveltuvin osin niitä lisäpöytäkirjan määräyksiä, joihin se on sitoutunut.

IV OSA

C artikla sisältää määräyksiä uudistetun peruskirjan sisältämien sitoumusten täytäntöönpanon valvonnasta. Uudistetun peruskirjan täytäntöönpanoa valvotaan samalla tavalla kuin peruskirjaa.

D artikla sisältää määräykset uudistetun peruskirjan suhteesta järjestökanteluita koskevaan lisäpöytäkirjaan. Artiklan mukaan peruskirjan lisäpöytäkirjan määräyksiä järjestö-

kantelujen järjestelmästä sovelletaan uudistetussa peruskirjassa annettuihin sitoumuksiin niiden valtioiden osalta, jotka ovat ratifioineet kyseisen lisäpöytäkirjan.

V OSA

E artiklassa määrätään uudistetun peruskirjan mukaisten oikeuksien turvaamisesta ilman artiklassa mainittuihin ominaisuuksiin perustuvaa syrjintää. Lista ei ole tyhjentävä. Uudistetun peruskirjan liitteen mukaan objektiivisesti ja kohtuullisesti arvioiden perusteltua erilaista kohtelua ei pidetä syrjivänä.

F artikla sisältää määräykset sallituista poikkeuksista uudistetun peruskirjan mukaisista velvoitteista sodan tai yleisen hätätilan aikana. Poikkeamisesta ja siihen johtaneista syistä on ilmoitettava kohtuullisen ajan kuluessa Euroopan neuvoston pääsihteerille.

G artikla sisältää määräykset sallituista rajoituksista uudistetun peruskirjan I ja II osan mukaisiin oikeuksiin ja periaatteisiin.

H artiklan sisältää määräyksen uudistetun peruskirjan suhteesta voimassaolevaan tai myöhemmin voimaan tulevaan valtiosisäiseen lainsäädäntöön tai kahden- tai monenvälisiin sopimuksiin.

I artikla sisältää määräyksen annettujen sitoumusten täytäntöönpanosta. Se sisältää nimellisen määräyksen, jonka mukaan uudistetun peruskirjan II osan 2 artiklan 1—5 ja 7 kohdan, 7 artiklan 4, 6 ja 7 kohdan, 10 artiklan 1—3 ja 5 kohdan sekä 21 ja 22 artiklan määräysten katsotaan olevan voimassa, jos niitä sovelletaan työntekijöiden enemmistöön.

J artikla sisältää yksityiskohtaiset määräykset uudistetun peruskirjan I-IV osan muutosmenettelystä.

K artikla sisältää tavanomaiset loppumääräykset uudistetun peruskirjan allekirjoittamisesta, ratifioinnista tai hyväksymisestä sekä voimaantulosta.

L artikla sisältää yksityiskohtaiset määräykset uudistetun peruskirjan alueellisesta soveltamisesta.

M artikla sisältää uudistetun peruskirjan irtisanomista koskevan määräyksen. Irtisanominen on mahdollista aikaisintaan viiden vuoden kuluttua voimaantulopäivästä tai sitä

seuraavien kaksivuotisjaksojen päättyessä. Ir-tisanominen on mahdollista edellyttäen, ettei sopimuspuolta sitovien artiklojen tai kohtien lukumäärä laske alle 16 artiklaan tai alle 63 kohtaan.

O artiklaan sisältyvät määräykset Euroopan neuvoston pääsihteerin ilmoituksista jäsenvaltioille ja kansainvälisen työjärjestön pääjohtajalle.

Uudistettuun peruskirjaan kuuluu liite (N artikla), joka muodostaa sen erottamattoman osan. Liite sisältää tarkempia määräyksiä ja tulkintoja tietyistä uudistetun peruskirjan artikloista. Liitettä on täydennetty uusien artiklojen osalta.

2. Lakiehdotusten perustelut

2.1. Laki uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta

1 §. Lain 1 §:n mukaan uudistetun peruskirjan lainsäädännön alaan kuuluvat määräykset saatetaan voimaan lain tasoisina siten, kun Suomi on niihin sitoutunut. Lainsäädännön alaan kuuluvia määräyksiä on selvitetty eduskunnan suostumuksen tarpeellisuutta käsittelevässä jaksossa.

2 §. Lain 2 §:n pykälä sisältää säännöksen, jonka mukaan tarkempia säännöksiä lain täytäntöönpanosta voidaan antaa tasavallan presidentin asetuksella.

3 §. Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan tasavallan presidentin asetuksella säädettävänä ajankohtana samanaikaisesti, kun uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja tulee Suomen osalta voimaan.

2.2. Laki Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja siihen liittyvän lisäpöytäkirjan eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain kumoamisesta

1 §. Lailla ehdotetaan kumottavaksi laki Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja siihen liittyvän lisäpöytäkirjaan eräiden määräysten hyväksymisestä.

2 §. Lain voimaantulosta säädettäisiin tasavallan presidentin asetuksella siten, että voimaansaattamislaki kumottaisiin siitä päivästä

lukien, kun Euroopan sosiaalinen peruskirja lakkaisi olemasta voimassa Suomen osalta. Käytännössä voimaantulopäivämäärä olisi sama päivä, jolloin uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja tulee Suomen osalta voimaan.

3. Voimaantulo

Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja tuli kansainvälisesti voimaan 1 päivänä heinäkuuta 1999. Sen on marraskuuhun 2001 mennessä ratifioinut tai hyväksynyt yksitoista valtiota. Suomen osalta se tulee voimaan seuraavaan kuukauden ensimmäisenä päivänä sen jälkeen, kun on kulunut yksi kuukausi ratifioimis- tai hyväksymisasiakirjan tallettamispäivästä.

Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja sisältää määräyksiä, jotka Ahvenanmaan itsehallintolain (1144/1991) 18 §:n mukaan kuuluvat Ahvenanmaan maakunnan lainsäädäntövaltaan, kuten määräykset terveyden- ja sairaanhoitoa, sosiaalihuolto, opetusta, elinkeinotoimintaa ja työllisyyden edistämistä koskevista asioista. Näin ollen maakuntapäivien tulee hyväksyä Ahvenanmaan itsehallintolain 59 §:n 2 momentissa tarkoitettu kansainvälisten sopimusmääräysten voimaansaattamista koskeva säädös, jotta määräykset tulisivat voimaan myös Ahvenanmaan maakunnassa. Jos Ahvenanmaa hyväksyy uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan voimaansaattamista koskevan säädöksen, on tästä otettava asianmukainen maininta sopimuksen voimaantuloa koskevaan asetukseen.

Laki uudistetun peruskirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta ja laki Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja siihen liittyvän lisäpöytäkirjan eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain kumoamisesta ehdotetaan tulevaksi voimaan tasavallan presidentin asetuksella samanaikaisesti, kun uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja tulee Suomen osalta voimaan.

4. Eduskunnan suostumuksen tarpeellisuus ja käsittelyjärjestys

Perustuslain 94 §:n 1 momentin mukaan eduskunta hyväksyy sellaiset valtiosopimuk-

set ja muut kansainväliset velvoitteet, jotka sisältävät lainsäädännön alaan kuuluvia määräyksiä tai ovat muutoin merkitykseltään huomattavia taikka vaativat perustuslain mukaan muusta syystä eduskunnan hyväksymisen.

Eduskunnan perustuslakivaliokunnan mukaan valtiosopimuksen tai muun kansainvälisen velvoitteen määräys on luettava lainsäädännön alaan, 1) jos määräys koskee jonkun perustuslaissa turvatun perusoikeuden käyttämistä tai rajoittamista, 2) jos määräys muutoin koskee yksilön oikeuksien tai velvollisuuksien perusteita, 3) jos määräyksen tarkoittamasta asiasta on perustuslain mukaan säädettävä lailla taikka 4) jos määräyksen tarkoittamasta asiasta on voimassa lain säännöksiä tai 5) siitä on Suomessa vallitsevan käsityksen mukaan säädettävä lailla. Perustuslakivaliokunnan mukaan kansainvälisen velvoitteen määräys kuuluu näiden perusteiden mukaan lainsäädännön alaan siitä riippumatta, onko määräys ristiriidassa vai sopusoinnussa Suomessa lailla annetun säännöksen kanssa (PeVL 11/2000 vp, PeVL 12/2000 vp).

Uudistettu peruskirja sisältää lainsäädännön alaan kuuluvia määräyksiä osittain siksi, että joistakin uudistetussa peruskirjassa turvatuista oikeuksista on perustuslain nimenomaisten säännösten mukaan säädettävä lailla. Perusoikeussäännösten lakivarausten kattamien määräysten lisäksi uudistetun peruskirjan 1-31 artiklat sisältävät sellaisia yksilön oikeusasemaan keskeisesti vaikuttavia määräyksiä, joista Suomessa vallitsevan käsityksen mukaan on säädettävä lailla.

Lisäksi ihmisoikeuksia koskevat määräykset on nykyisin vallitsevan käsityksen mukaan saatettava voimaan lain tasolla.

Uudistetun peruskirjan 1 artikla koskee oikeutta työhön. Artiklan 2 kohdan mukaan sopimuspuolet sitoutuvat suojelemaan tehokkaasti työntekijän oikeutta ansaita elantonsa vapaasti valitsemassaan ammatissa. Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Määräys kuuluu lainsäädännön alaan.

Saman artiklan 3 ja 4 kohdassa veloitetaan sopimuspuolet luomaan ja ylläpitämään maksuttomia työnvälityspalveluja sekä tar-

joamaan ja edistämään asianmukaista ammatinvalinnanohjausta, ammatillista koulutusta ja kuntoutusta. Perustuslain 18 §:n 2 momentin mukaan julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Oikeudesta työllistävään koulutukseen säädetään lailla. Määräykset kuuluvat näin ollen lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 2 artikla koskee oikeutta oikeudenmukaisiin työehtoihin. Artiklassa on määräyksiä työajoista, vuosilomasta sekä työturvallisuuden edistämisestä. Edelleen 3 artiklassa on määräyksiä oikeudesta turvallisiin ja terveellisiin työoloihin. Perustuslain 18 §:n 1 momentin toisen virkkeen mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Työajasta ja vuosilomasta sekä työhön liittyvien terveydellisten vaarojen ennalta estämisestä ja poistamisesta säädetään Suomessa lailla. Määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 4 artikla koskee oikeutta kohtuulliseen palkkaan. Artiklan 3 kohdan mukaan miehillä ja naisilla on oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Määräys kuuluu lainsäädännön alaan.

Artiklan 4 kohdan mukaan sopimuspuolet sitoutuvat myöntämään, että kaikilla työntekijöillä on oikeus kohtuulliseen työsuhteen irtisanomisaikaan. Irtisanomisajasta säädetään työsopimuslaissa. Määräys kuuluu lainsäädännön alaan.

Artiklan 5 kohdassa on määräys palkanpidätyksestä. Työsopimuslaissa on säännöksiä oikeudesta palkkaan sekä työnantajan kuitausoikeudesta. Määräys kuuluu lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 5 artikla koskee järjestäytymisoikeutta ja 6 artikla kollektiivista neuvotteluoikeutta. Ammatillinen yhdistymisvapaus on turvattu perustuslain 13 §:n 2 momentissa. Määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 7 artiklassa on määräyksiä lasten ja nuorten oikeudesta suojelemaan. Perustuslain 18 §:n 1 momentin toisen virkkeen mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Nuorten työntekijöiden suojelusta säädetään nuorista työn-

tekijöistä annetussa laissa. Lasten ja nuorten suojelua koskevat määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 8 artikla koskee naistyöntekijöiden oikeutta suojeluun raskauden ja synnytyksen yhteydessä. Tämän suojelun toteuttamiseksi työsopimuslakiin sisältyy useita säännöksiä. Sosiaaliturvan osalta perustuslain 19 §:n 2 momentin mukaan lailla taataan jokaiselle oikeus perustoimeentulon turvaan lapsen syntymän perusteella. Määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 9 artikla koskee oikeutta ammatinvalinnanohjaukseen. Oikeudesta ammatilliseen koulutukseen määrätään 10 artiklassa. Perustuslain 18 §:n 2 momentin mukaan julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Oikeudesta työllistävään koulutukseen säädetään lailla. Perustuslain 16 §:n 2 momentin mukaan julkisen vallan on turvattava, sen mukaan kuin lailla säädetään, jokaiselle yhtäläinen mahdollisuus saada kykijensä ja erityisten tarpeiden mukaisesti myös muuta kuin perusopetusta. Määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 11 artiklassa on määräyksiä oikeudesta terveyden suojeluun. Perustuslain 18 §:n 1 momentin toisen virkkeen mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Tätä toteuttavat muun muassa työturvallisuuslain säännökset. Määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 12 artikla koskee oikeutta sosiaaliturvaan, 13 artikla oikeutta sosiaaliavustukseen ja lääkinnälliseen apuun, 14 artikla oikeutta sosiaalipalveluihin, 16 artikla perheen oikeutta sosiaaliseen, oikeudelliseen ja taloudelliseen suojeluun ja 17 artikla lasten ja nuorten oikeutta sosiaaliseen, oikeudelliseen ja taloudelliseen suojeluun. Perustuslain 19 §:n 3 momentin mukaan julkisen vallan on turvattava, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut ja edistettävä väestön terveyttä. Julkisen vallan on myös tuettava perheen ja muiden lapsen huolenpidosta vastaavien mahdollisuuksia turvata lapsen hyvinvointi ja yksilöllinen kasvu. Perustuslain 19 §:n 4 momentin mukaan julkisen vallan tehtävänä on edistää jokaisen oikeutta

asuntoon ja tukea asumisen omatoimista järjestämistä. Näistä perustuslain säännöksistä johtuu, että edellä mainitut määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 15 artiklassa on määräyksiä vammaisten henkilöiden oikeudesta itsenäisyyteen, yhteiskuntaan sopeutumiseen ja yhteiskunnalliseen elämään osallistumiseen. Määräyksillä on liityntä perustuslain 6 §:n 2 momentin syrjintäkieltosäännökseen, jonka mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan muun muassa vammaisuuden perusteella. Vammaisten asemaa on peruskirjan 15 artiklassa tarkoitettulla tavalla järjestetty muun muassa vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista annetussa laissa. Määräykset kuuluvat näin ollen lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 18 artikla koskee oikeutta olla työssä toisen sopimuspuolen alueella. Artiklan 4 kohdan mukaan sopimuspuolet tunnustavat kansalaistensa oikeuden lähteä maasta ryhtyäkseen ansiotyöhön toisen sopimuspuolen alueella. Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä ammatilla tai elinkeinolla. Edelleen perustuslain 9 §:n 2 momentin mukaan jokaisella on oikeus lähteä maasta. Määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 19 artikla koskee siirtotyöntekijöiden ja heidän perheidensä oikeutta suojeluun ja tukeen. Perustuslain 9 §:n 4 momentin mukaan ulkomaalaisen oikeudesta tulla Suomeen ja oleskella maassa säädetään lailla. Artiklan 4 kohdassa tarkoitettu ammatillinen yhdistymisvapaus on turvattu perustuslain 13 §:n 2 momentissa. Maahanmuuttajien asemasta on Suomessa voimassa laintasoista sääntelyä, muun muassa maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta annettu laki. Määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 20 artiklassa sopimuspuolet sitoutuvat tunnustamaan oikeuden tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun työhön ja ammattiin liittyvissä kysymyksissä ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Määräyksellä on liityntä perustuslain 6 §:n 2 momentin syrjintäkieltosäännökseen, jonka mukaan ketään ei saa il-

man hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan muun muassa sukupuolen perusteella. Säännöksen 4 momentin mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Peruskirjan 20 artiklan määräys kuuluu lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 21 artikla koskee oikeutta tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin ja 22 artikla oikeutta osallistua työoloja ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon sekä niiden parantamiseen. Tällaisista asioista säädetään muun muassa yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa. Määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 23 artikla sisältää määräyksiä ikääntyneiden henkilöiden oikeudesta sosiaaliseen suojeluun. Sosiaaliturvan osalta perustuslain 19 §:n 2 momentin mukaan lailla taataan jokaiselle oikeus perustoimeentulon turvaan vanhuuden aikana. Perustuslain 19 §:n 3 momentin mukaan julkisen vallan on turvattava, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveystalvet ja edistettävä väestön terveyttä. Artiklan määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 24 artikla koskee oikeutta suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä. Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Työsuhteen perusteettoman päättämisen johdosta suoritettavasta korvauksesta säädetään työsopimuslaissa. Määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 25 artiklassa sopimuspuolet sitoutuvat huolehtimaan siitä, että työntekijöiden työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvat saavat turvaa palkkaturvasta vastaava laitos tai ne taataan muuten tehokkaalla tavalla. Suomessa artiklan tarkoittamista asioista säädetään palkkaturvallaissa ja merimiesten palkkaturvallaissa. Määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 26 artikla sisältää määräyksiä muun muassa työnantajien velvollisuudesta ehkäistä työpaikalla esiintyvää sukupuolista häirintää. Tällaisesta velvollisuudesta säädetään naisten ja miesten vä-

lisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Määräys kuuluu lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 27 artiklassa on määräyksiä perheellisten työntekijöiden oikeudesta tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun. Artiklassa on määräyksiä muun muassa lasten päivähoitopalveluista sekä vanhempainvapaasta. Tällaisista asioista säädetään Suomessa lailla, muun muassa lasten päivähoitolaissa annetussa laissa ja työsopimuslaissa. Määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 28 artikla koskee työntekijöiden oikeutta suojeluun yrityksessä ja heille annettavia toimintamahdollisuuksia. Artikla koskee muun muassa työntekijöiden edustajan suojaa työsuhteen päättämistä vastaan. Tästä asiasta säädetään Suomessa työsopimuslaissa. Määräys kuuluu lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 29 artiklassa on määräys työntekijöiden oikeudesta saada tietoa ja neuvotella joukkoyrittämisen menetelyssä. Suomessa tällaiset asiat kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain soveltamisalaan. Artiklan määräys kuuluu näin ollen lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan 30 artikla sisältää määräyksiä, jotka koskevat oikeutta suojeluun köyhyyttä ja sosiaalista syrjäytymistä vastaan. Peruskirjan 31 artikla koskee oikeutta asuntoon. Sosiaaliturvan osalta perustuslain 19 §:n 2 momentin mukaan lailla taataan jokaiselle oikeus perustoimeentulon turvaan vanhuuden aikana. Perustuslain 19 §:n 3 momentin mukaan julkisen vallan on turvattava, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveystalvet ja edistettävä väestön terveyttä. Edelleen perustuslain 19 §:n 4 momentin mukaan julkisen vallan tehtävänä on edistää jokaisen oikeutta asuntoon ja tukea asumisen omatoimista järjestämistä. Näistä perustuslain säännöksistä johtuu, että edellä mainitut määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan III osan A artiklan 4 kappaleen mukaan kukin sopimuspuoli ylläpitää kansallisten olosuhteiden mukaista työturvallisuuden valvontajärjestelmää. Suomessa työturvallisuuden valvontajärjestelmästä säädetään työsuojelun valvonnasta ja

muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa. Määräys kuuluu lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan IV osa sisältää määräyksiä peruskirjan sisältämien sitoumusten täytäntöönpanon valvonnasta. Tällaiset ylikansalliset valvontajärjestelmät koskevat valtion täysivaltaisuutta ja kuuluvat siten lainsäädännön alaan. Koska ne kuitenkin ovat tavanomaisina pidettäviä järjestelyjä sellaisessa kansainvälisessä yhteistyössä, johon Suomi perustuslain 1 §:n 3 momentin mukaan osallistuu ihmisoikeuksien turvaamiseksi, tällainen valvontatoimivalta ei ole ristiriidassa valtion täysivaltaisuuden kanssa.

Uudistetun peruskirjan V osan E artiklassa määrätään peruskirjan mukaisten oikeuksien turvaamisesta ilman artiklassa mainittuihin ominaisuuksiin perustuvaa syrjintää. Syrjintäkiellosta säädetään perustuslain 6 §:n 2 momentissa. Määräys kuuluu lainsäädännön alaan.

Edelleen uudistetun peruskirjan V osan F artiklassa on määräyksiä sallituista poikkeuksista uudistetun peruskirjan mukaisista velvoitteista. Sallituista rajoituksista uudistetun peruskirjan II osan mukaisiin oikeuksiin määrätään G artiklassa. Edelleen H artikla sisältää määräyksen uudistetun peruskirjan suhteesta voimassa olevaan tai myöhemmin voimaan tulevaan valtiosisäiseen lainsäädäntöön taikka kahden- tai monenvälisiin sopimuksiin. Kuten edellä on esitetty, uudistetun peruskirjan II osan määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan. Koska F, G ja H artiklan kaltaiset määräykset vaikuttavat olennaisella tavalla lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten soveltamiseen, myös nämä määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Uudistetun peruskirjan N artiklan mukaan peruskirjan liite on sen erottamaton osa. Liitteen alussa määrätään peruskirjan henkilölli-

sestä soveltamisalasta ulkomaalaisten, pakolaisten ja valtiottomien henkilöiden osalta. Koska peruskirjan II osan määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan, myös tämän kaltaiset, aineellisten velvoitteiden henkilöllistä soveltamisalaa koskevat määräykset kuuluvat lainsäädännön alaan.

Sopimus ei sisällä määräyksiä, jotka koskisivat perustuslakia sen 94 §:n 2 momentissa tarkoitettulla tavalla. Näin ollen sopimus voidaan hallituksen käsityksen mukaan hyväksyä äänen enemmistöllä ja ehdotus sen voimaansaattamislainsäädännön mukaisesti hyväksyä tavallisen lain säätämisyksityksessä.

Edellä olevan perusteella ja perustuslain 94 §:n mukaisesti esitetään,

että Eduskunta hyväksyisi Strasbourgissa 4 päivänä huhtikuuta 1996 tehdyn uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja

että Eduskunta samalla hyväksyisi annettavaksi uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan III osan A artiklan mukaisen ilmoituksen, jonka mukaan Suomi sitoutuisi noudattamaan seuraavia uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan määräyksiä: 1 ja 2 artikla, 3 artiklan 1 ja 4 kohta, 4 artiklan 2, 3 ja 5 kohta, 5 ja 6 artikla, 7 artiklan 1—5, 7, 8 ja 10 kohta, 8 artiklan 2 ja 4 kohta, 9—18 artikla, 19 artiklan 1—9 ja 11—12 kohta, sekä 20—31 artikla.

Koska uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja sisältää lainsäädännön alaan kuuluvia määräyksiä, annetaan samalla Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.**Laki****uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §
Strasbourgissa 4 päivänä huhtikuuta 1996 tehdyn uudistetun Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan lainsäädännön alaan kuuluvat määräykset ovat lakina voimassa sellaisina kuin Suomi on niihin sitoutunut.

2 §
Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta voidaan antaa tasavallan presidentin asetuksella.

3 §
Tämän lain voimaantulosta säädetään tasavallan presidentin asetuksella.

2.

Laki**Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja siihen liittyvän lisäpöytäkirjan eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain kumoamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Tällä lailla kumotaan Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja siihen liittyvän lisäpöytäkirjan eräiden määräysten hyväksymisestä 9 päivänä marraskuuta 1990 annettu laki (843/1991).

2 §

Tämän lain voimaantulosta säädetään tasavallan presidentin asetuksella.

Helsingissä 13 päivänä joulukuuta 2001

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Ulkoasiainministeri *Erkki Tuomioja*

(Suomennos)

UUDISTETTU EUROOPAN SOSIAALINEN PERUSKIRJA

Johdanto

Tämän uudistetun peruskirjan allekirjoittaneet hallitukset, jotka ovat Euroopan neuvoston jäseniä,

ottavat huomioon, että Euroopan neuvoston pyrkimyksenä on lisätä jäsenvaltioidensa välistä yhtenäisyyttä niiden ihanteiden ja periaatteiden turvaamiseksi ja toteuttamiseksi, jotka muodostavat niiden yhteisen perinnön, sekä niiden taloudellisen ja sosiaalisen edistyksen helpottamiseksi, etenkin pitämällä yllä ja kehittämällä ihmisoikeuksia ja perusvapauksia,

ottavat huomioon, että ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi Roomassa 4 päivänä marraskuuta 1950 allekirjoitetun eurooppalaisen yleissopimuksen ja sen lisäpöytäkirjojen mukaan Euroopan neuvoston jäsenvaltiot ovat sopineet niissä määriteltujen kansalaisoikeuksien sekä poliittisten oikeuksien ja vapauksien turvaamisesta väestölleen;

ottavat huomioon, että Torinossa 18 lokakuuta 1961 allekirjoittamista varten avatun Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja sen lisäpöytäkirjojen mukaan Euroopan neuvoston jäsenvaltiot ovat sopineet niissä määriteltujen sosiaalisten oikeuksien turvaamisesta väestölleen elintason ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi.

palauttavat mieleen, että Roomassa 5 marraskuuta 1990 pidetty ihmisoikeuksia käsittelevä ministerikokous painotti toisaalta tarvetta säilyttää kaikkien ihmisoikeuksien jakamaton luonne, mukaan luettuna kansalaisoikeudet ja poliittiset oikeudet sekä taloudelliset, sosiaaliset ja sivistykselliset oikeudet, ja toisaalta tarvetta luoda Euroopan sosiaaliselle peruskirjalle uutta merkitystä;

päätivät Torinossa 21 ja 22 lokakuuta 1991 pidetyn ministerikokouksen päätöksen mukaisesti saattaa peruskirjan aineellisen

EUROPEAN SOCIAL CHARTER (REVISED)

Preamble

The governments signatory hereto, being members of the Council of Europe,

Considering that the aim of the Council of Europe is the achievement of greater unity between its members for the purpose of safeguarding and realising the ideals and principles which are their common heritage and of facilitating their economic and social progress, in particular by the maintenance and further realisation of human rights and fundamental freedoms;

Considering that in the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms signed at Rome on 4 November 1950, and the Protocols thereto, the member States of the Council of Europe agreed to secure to their populations the civil and political rights and freedoms therein specified;

Considering that in the European Social Charter opened for signature in Turin on 18 October 1961 and the Protocols thereto, the member States of the Council of Europe agreed to secure to their populations the social rights specified therein in order to improve their standard of living and their social well-being;

Recalling that the Ministerial Conference on Human Rights held in Rome on 5 November 1990 stressed the need, on the one hand, to preserve the indivisible nature of all human rights, be they civil, political, economic, social or cultural and, on the other hand, to give the European Social Charter fresh impetus;

Resolved, as was decided during the Ministerial Conference held in Turin on 21 and 22 October 1991, to update and adapt the

sisällön ajan tasalle ja mukauttaa sitä ottaakseen erityisesti huomioon olennaiset yhteiskunnalliset muutokset, jotka ovat tapahtuneet tekstin hyväksymisen jälkeen;

tunnustavat hyödyn, joka saavutetaan muutetun peruskirjan ja vuoden 1988 lisäpöytäkirjan mukaisten oikeuksien sisällyttämisellä uudistettuun peruskirjaan, jonka on tarkoitus korvata asteittain Euroopan sosiaalinen peruskirja, sekä uusien oikeuksien lisäämisellä siihen

ovat sopineet seuraavasta:

I OSA

Sopimuspuolet hyväksyvät toimintansa tavoitteeksi, johon ne pyrkivät kaikin sopivin kansallisin ja kansainvälisin keinoin, sellaisten olosuhteiden luomisen, joissa seuraavat oikeudet ja periaatteet ovat tehokkaasti toteutettavissa:

1. Jokaisella tulee olla mahdollisuus ansaita elantonsa vapaasti valitsemassaan ammatissa.

2. Kaikilla työntekijöillä on oikeus oikeudenmukaisiin työehtoihin.

3. Kaikilla työntekijöillä on oikeus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin.

4. Kaikilla työntekijöillä on oikeus kohtuulliseen palkkaan, joka on riittävä turvaamaan tyydyttävän elintason heille ja heidän perheilleen.

5. Kaikilla työntekijöillä ja työnantajilla on oikeus järjestäytyä kansallisiin ja kansainvälisiin järjestöihin taloudellisten ja sosiaalisten etujensa turvaamiseksi.

6. Kaikilla työntekijöillä ja työnantajilla on kollektiivinen neuvotteluoikeus.

7. Lapsilla ja nuorilla on oikeus erityiseen suojeluun niitä fyysisiä ja moraalisia vaaroja vastaan, joille he joutuvat alttiiksi.

8. Naistyöntekijöillä on oikeus erityiseen suojeluun raskauden ja synnytyksen yhteydessä.

9. Jokaisella on oikeus asianmukaiseen ammatinvalinnanohjaukseen, jonka tarkoituksena on auttaa asianomaista valitsemaan henkilökohtaisiin taipumuksiinsa ja kiinnostuksiinsa soveltuva ammatti.

substantive contents of the Charter in order to take account in particular of the fundamental social changes which have occurred since the text was adopted;

Recognising the advantage of embodying in a Revised Charter, designed progressively to take the place of the European Social Charter, the rights guaranteed by the Charter as amended, the rights guaranteed by the Additional Protocol of 1988 and to add new rights,

Have agreed as follows:

PART I

The Parties accept as the aim of their policy, to be pursued by all appropriate means both national and international in character, the attainment of conditions in which the following rights and principles may be effectively realised:

1. Everyone shall have the opportunity to earn his living in an occupation freely entered upon.

2. All workers have the right to just conditions of work.

3. All workers have the right to safe and healthy working conditions.

4. All workers have the right to a fair remuneration sufficient for a decent standard of living for themselves and their families.

5. All workers and employers have the right to freedom of association in national or international organisations for the protection of their economic and social interests.

6. All workers and employers have the right to bargain collectively.

7. Children and young persons have the right to a special protection against the physical and moral hazards to which they are exposed.

8. Employed women, in case of maternity, have the right to a special protection.

9. Everyone has the right to appropriate facilities for vocational guidance with a view to helping him choose an occupation suited to his personal aptitude and interests.

10. Jokaisella on oikeus asianmukaiseen ammatilliseen koulutukseen.

11. Jokaisella on oikeus käyttää hyväkseen kaikkia toimia, joiden avulla hän voi saavuttaa parhaan mahdollisen terveydentilan.

12. Kaikilla työntekijöillä ja heidän huollettavillaan on oikeus sosiaaliturvaan.

13. Jokaisella, jolla ei ole riittäviä tuloja tai varoja, on oikeus sosiaaliavustukseen ja lääkinnälliseen apuun.

14. Jokaisella on oikeus sosiaalipalveluihin.

15. Vammaisilla henkilöillä on oikeus itsenäisyyteen, yhteiskuntaan sopeutumiseen ja yhteiskunnalliseen elämään osallistumiseen.

16. Yhteiskunnan perusyksikkönä perheellä on oikeus asianmukaiseen sosiaaliseen, oikeudelliseen ja taloudelliseen suojeluun sen täysipainoisen kehityksen turvaamiseksi.

17. Lapsilla ja nuorilla on oikeus asianmukaiseen sosiaaliseen, oikeudelliseen ja taloudelliseen suojeluun.

18. Sopimuspuolten kansalaisilla on oikeus olla ansiotyössä toisen sopimuspuolen alueella samoilla ehdoilla kuin viimeksi mainitun maan kansalaisilla edellyttäen, etteivät pakottavat taloudelliset tai sosiaaliset syyt aseta tälle oikeudelle rajoituksia.

19. Siirtotyöntekijöillä, jotka ovat sopimuspuolen kansalaisia samoin kuin heidän perheenjäsenillään, on oikeus suojeluun ja tukeen toisen sopimuspuolen alueella.

20. Kaikilla työntekijöillä on oikeus tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun työhön ja ammattiin liittyvissä kysymyksissä ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

21. Työntekijöillä on oikeus tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin yrityksessä.

22. Työntekijöillä on oikeus osallistua yrityksen työoloja ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon sekä työolojen ja -ympäristön parantamiseen.

23. Jokaisella ikääntyneellä henkilöllä on oikeus sosiaaliseen suojeluun.

24. Kaikilla työntekijöillä on oikeus suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä.

10. Everyone has the right to appropriate facilities for vocational training.

11. Everyone has the right to benefit from any measures enabling him to enjoy the highest possible standard of health attainable.

12. All workers and their dependents have the right to social security.

13. Anyone without adequate resources has the right to social and medical assistance.

14. Everyone has the right to benefit from social welfare services.

15. Disabled persons have the right to independence, social integration and participation in the life of the community.

16. The family as a fundamental unit of society has the right to appropriate social, legal and economic protection to ensure its full development.

17. Children and young persons have the right to appropriate social, legal and economic protection.

18. The nationals of any one of the Parties have the right to engage in any gainful occupation in the territory of any one of the others on a footing of equality with the nationals of the latter, subject to restrictions based on cogent economic or social reasons.

19. Migrant workers who are nationals of a Party and their families have the right to protection and assistance in the territory of any other Party.

20. All workers have the right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex.

21. Workers have the right to be informed and to be consulted within the undertaking.

22. Workers have the right to take part in the determination and improvement of the working conditions and working environment in the undertaking.

23. Every elderly person has the right to social protection.

24. All workers have the right to protection in cases of termination of employment.

25. Kaikilla työntekijöillä on oikeus saavutiensa turvaamiseen työnantajan maksukyvyttömyystilanteissa.

26. Kaikilla työntekijöillä on oikeus ihmisarvoiseen kohteluun työssä.

27. Kaikilla työssä olevilla tai työhön haluavilla perheellisillä henkilöillä on oikeus työhön ilman syrjintää ja mahdollisuuksien mukaan ilman ristiriitoja heidän työnsä ja perheenhuoltovelvollisuuden välillä.

28. Työntekijöiden edustajilla yrityksessä on oikeus suojeluun heille haitallisia toimia vastaan. Työntekijöiden edustajille tulisi antaa asianmukaiset toimintaedellytykset tehtäviensä suorittamista varten.

29. Kaikilla työntekijöillä on oikeus saada tietoa ja neuvotella joukkoyhtymismenettelyissä.

30. Jokaisella on oikeus suojeluun köyhyyttä ja sosiaalista syrjäytymistä vastaan.

31. Jokaisella on oikeus asuntoon.

25. All workers have the right to protection of their claims in the event of the insolvency of their employer.

26. All workers have the right to dignity at work.

27. All persons with family responsibilities and who are engaged or wish to engage in employment have a right to do so without being subject to discrimination and as far as possible without conflict between their employment and family responsibilities.

28. Workers' representatives in undertakings have the right to protection against acts prejudicial to them and should be afforded appropriate facilities to carry out their functions.

29. All workers have the right to be informed and consulted in collective redundancy procedures.

30. Everyone has the right to protection against poverty and social exclusion.

31. Everyone has the right to housing.

II OSA

Sopimuspuolet sitoutuvat III osan määräysten mukaisesti pitämään seuraavien artiklojen ja kohtien sisältämiä velvoitteita itseään sitovina:

1 artikla

Oikeus työhön

Varmistaakseen, että oikeutta työhön voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat:

1. pitämään mahdollisimman korkean ja vakaan työllisyysasteen saavuttamista ja ylläpitämistä yhtenä ensisijaisista tavoitteistaan ja velvollisuuksistaan, tarkoituksena täystyöllisyyden saavuttaminen,

2. suojelemaan tehokkaasti työntekijän oikeutta ansaita elantonsa vapaasti valitsemassaan ammatissa,

3. luomaan ja ylläpitämään kaikille työntekijöille maksuttomat työnvälityspalvelut,

4. järjestämään ja edistämään asianmukaista ammatinvalinnanohjausta, ammatillista koulutusta ja kuntoutusta.

PART II

The Parties undertake, as provided for in Part III, to consider themselves bound by the obligations laid down in the following articles and paragraphs.

Article 1

The right to work

With a view to ensuring the effective exercise of the right to work, the Parties undertake:

1. to accept as one of their primary aims and responsibilities the achievement and maintenance of as high and stable a level of employment as possible, with a view to the attainment of full employment;

2. to protect effectively the right of the worker to earn his living in an occupation freely entered upon;

3. to establish or maintain free employment services for all workers;

4. to provide or promote appropriate vocational guidance, training and rehabilitation.

2 artikla

Oikeus oikeudenmukaisiin työehtoihin

Varmistaakseen, että oikeutta oikeudenmukaisiin työehtoihin voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat:

1. määräämään kohtuullisista päivittäisistä ja viikoittaisista työajoista ja siitä, että työviikkoa lyhennetään vähitellen siinä määrin kuin tuottavuuden kasvu ja muut asiaan vaikuttavat tekijät sen sallivat,

2. määräämään yleisistä palkallisista juhlapäivistä,

3. määräämään vähintään neljän viikon palkallisesta vuosilomasta,

4. poistamaan luonnostaan vaarallisiin tai terveydelle haitallisiin ammatteihin liittyvät vaaratekijät, ja silloin kun näitä vaaratekijöitä ei ole ollut mahdollista poistaa tai vähentää riittävästi, määräämään, että näissä ammateissa työskenteleville työntekijöille myönnetään joko lyhennetty työaika tai ylimääräistä palkallista lomaa,

5. varmistamaan viikoittaisen lepoajan, jonka tulee mahdollisuuksien mukaan olla samaan aikaan kuin kyseisessä maassa tai kyseisellä alueella perinteisesti tai tavanmukaisesti tunnustettu lepopäivä,

6. varmistamaan, että työntekijöille tiedotetaan työsuhteen tai työsuhteen keskeisistä kohdista kirjallisesti mahdollisimman pian, ja joka tapauksessa viimeistään kahden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

7. varmistamaan, että yötyötä tekevät työntekijät hyötyvät toimista, joissa otetaan huomioon työn erityisluonne.

3 artikla

Oikeus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin

Varmistaakseen, että oikeutta turvallisiin ja terveellisiin työoloihin voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat yhteistoiminnassa työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa:

Article 2

The right to just conditions of work

With a view to ensuring the effective exercise of the right to just conditions of work, the Parties undertake:

1. to provide for reasonable daily and weekly working hours, the working week to be progressively reduced to the extent that the increase of productivity and other relevant factors permit;

2. to provide for public holidays with pay;

3. to provide for a minimum of four weeks' annual holiday with pay;

4. to eliminate risks in inherently dangerous or unhealthy occupations, and where it has not yet been possible to eliminate or reduce sufficiently these risks, to provide for either a reduction of working hours or additional paid holidays for workers engaged in such occupations;

5. to ensure a weekly rest period which shall, as far as possible, coincide with the day recognised by tradition or custom in the country or region concerned as a day of rest;

6. to ensure that workers are informed in written form, as soon as possible, and in any event not later than two months after the date of commencing their employment, of the essential aspects of the contract or employment relationship;

7. to ensure that workers performing night work benefit from measures which take account of the special nature of the work.

Article 3

The right to safe and healthy working conditions

With a view to ensuring the effective exercise of the right to safe and healthy working conditions, the Parties undertake, in consultation with employers' and workers' organisations:

1. muotoilemaan, panemaan täytäntöön ja määrääjain tarkistamaan kansallisen yhtenäisen työturvallisuutta, -terveyttä ja -ympäristöä koskevan toimintapolitiikan. Tämän toimintapolitiikan päätavoitteena on parantaa työturvallisuutta ja työterveyttä sekä estää terveyttä uhkaavat tapaturmat ja vammat, jotka syntyvät työstä, liittyvät työhön tai sattuvat työnteon aikana, erityisesti vähentämällä niitä vaaratekijöitä, jotka luonnostaan kuuluvat työympäristöön;

2. antamaan työturvallisuus- ja terveystämääräyksiä,

3. valvomaan näiden määräysten täytäntöönpanoa,

4. edistämään kaikille työntekijöille taroitettujen pääosin ehkäisevien ja neuvooantavien työterveyspalveluiden asteittaista kehittämistä.

4 artikla

Oikeus kohtuulliseen palkkaan

Varmistaakseen, että oikeutta kohtuulliseen palkkaan voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat:

1. tunnustamaan työntekijöiden oikeuden sellaiseen palkkaan, joka turvaa tyydyttävän elintason heille ja heidän perheilleen,

2. tunnustamaan, että työntekijöillä on oikeus ylityöstä maksettavaan korotettuun palkkaan erityistapauksia koskevia poikkeuksia lukuun ottamatta,

3. tunnustamaan, että miehillä ja naisilla on oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä,

4. tunnustamaan, että kaikilla työntekijöillä on oikeus kohtuulliseen irtisanomisajkaan työsuhdetta päätettäessä,

5. sallimaan palkanpidätykset ainoastaan niillä ehdoilla ja siinä laajuudessa kuin kansallisissa laeissa tai määräyksissä säädetään tai työ- ja virkaehtosopimuksissa tai välitystuomioilla määrätään.

Nämä oikeudet tulee turvata vapaasti tehdyillä työ- ja virkaehtosopimuksilla, säädettyillä palkkojen määräämismenettelyllä tai muulla kansallisiin olosuhteisiin soveltuvalta tavalla.

1. to formulate, implement and periodically review a coherent national policy on occupational safety, occupational health and the working environment. The primary aim of this policy shall be to improve occupational safety and health and to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of work, particularly by minimising the causes of hazards inherent in the working environment;

2. to issue safety and health regulations;

3. to provide for the enforcement of such regulations by measures of supervision;

4. to promote the progressive development of occupational health services for all workers with essentially preventive and advisory functions.

Article 4

The right to a fair remuneration

With a view to ensuring the effective exercise of the right to a fair remuneration, the Parties undertake:

1. to recognise the right of workers to a remuneration such as will give them and their families a decent standard of living;

2. to recognise the right of workers to an increased rate of remuneration for overtime work, subject to exceptions in particular cases;

3. to recognise the right of men and women workers to equal pay for work of equal value;

4. to recognise the right of all workers to a reasonable period of notice for termination of employment;

5. to permit deductions from wages only under conditions and to the extent prescribed by national laws or regulations or fixed by collective agreements or arbitration awards.

The exercise of these rights shall be achieved by freely concluded collective agreements, by statutory wage-fixing machinery, or by other means appropriate to national conditions.

5 artikla

Järjestäytymisoikeus

Turvataksaan työntekijöiden ja työnantajien oikeuden muodostaa paikallisia, kansallisia tai kansainvälisiä järjestöjä taloudellisten ja sosiaalisten etujensa suojelemiseksi sekä oikeuden liittyä näihin järjestöihin, ja edistääkseen näitä oikeuksia, sopimuspuolet takaavat, ettei kansallista lainsäädäntöä laadita sellaiseksi tai sitä sovelleta tavalla, joka loukkaisi tätä oikeutta. Kansallisissa laeissa tai määräyksissä säädetään, missä laajuudessa tämän artiklan sisältämiä takeita sovelletaan poliisivoimiin. Samoin kansallisissa laeissa tai määräyksissä säädetään periaatteesta, jonka mukaan näitä takeita sovelletaan puolustusvoimien jäseniin, ja missä laajuudessa niitä sovelletaan tähän ryhmään kuuluviin henkilöihin.

6 artikla

Kollektiivinen neuvottelu-oikeus

Varmistaakseen, että kollektiivista neuvottelu-oikeutta voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat:

1. edistämään työntekijöiden ja työnantajien välisiä yhteisiä neuvotteluja,
2. edistämään tarvittaessa työnantajien tai työnantajajärjestöjen ja työntekijäjärjestöjen välistä vapaaehtoista neuvottelujärjestelmää, tavoitteenaan työehtojen määrittäminen työ- ja virkaehtosopimuksilla,

3. edistämään asianmukaisen sovittelumenettelyn ja vapaaehtoisen välitysmenetelyn luomista ja käyttöä työriitojen selvittämisessä,

ja tunnustamaan:

4. työntekijöiden ja työnantajien oikeuden ryhtyä eturistiriitatilanteessa yhteistoimiin, kuten lakkoon, edellyttäen kuitenkin, ettei voimassa olevista työ- ja virkaehtosopimusten velvoitteista muuta seuraa.

Article 5

The right to organise

With a view to ensuring or promoting the freedom of workers and employers to form local, national or international organisations for the protection of their economic and social interests and to join those organisations, the Parties undertake that national law shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, this freedom. The extent to which the guarantees provided for in this article shall apply to the police shall be determined by national laws or regulations. The principle governing the application to the members of the armed forces of these guarantees and the extent to which they shall apply to persons in this category shall equally be determined by national laws or regulations.

Article 6

The right to bargain collectively

With a view to ensuring the effective exercise of the right to bargain collectively, the Parties undertake:

1. to promote joint consultation between workers and employers;
2. to promote, where necessary and appropriate, machinery for voluntary negotiations between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements;

3. to promote the establishment and use of appropriate machinery for conciliation and voluntary arbitration for the settlement of labour disputes;

and recognise:

4. the right of workers and employers to collective action in cases of conflicts of interest, including the right to strike, subject to obligations that might arise out of collective agreements previously entered into.

7 artikla

Lasten ja nuorten oikeus suojeluun

Varmistaakseen, että lasten ja nuorten oikeutta suojeluun voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat:

1. määräämään, että vähimmäisikäraja työhönottoa varten on 15 vuotta; poikkeuksen voivat muodostaa erikseen säädetyt kevyet työt, joista ei koidu haittaa lasten terveydelle, moraalille tai koulunkäynnille,

2. määräämään, että vähimmäisikäraja työhönottoa varten on 18 vuotta silloin, kun kysymyksessä ovat erikseen säädetyt vaarallisina tai epäterveellisinä pidetyt työt,

3. määräämään, ettei oppivelvollisuuden alaisia henkilöitä saa ottaa sellaiseen työhön, joka estäisi heitä osallistumasta täysipainoisesti koulutukseensa,

4. määräämään alle 18-vuotiaiden työajan rajoitettavaksi heidän kehityksensä ja etenkin heidän ammatillisen koulutuksensa edellyttämällä tavalla,

5. tunnustamaan nuorten työntekijöiden ja oppisopimussuhteessa olevien oikeuden kohtuulliseen palkkaan tai muihin tarkoituksenmukaisiin korvauksiin,

6. määräämään, että nuorten henkilöiden normaalin työajan puitteissa ammatilliseen koulutukseen työnantajan suostumuksella käytettävä aika, luetaan työpäivään kuuluvaksi,

7. määräämään, että alle 18-vuotiaat työntekijät ovat oikeutettuja vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan,

8. määräämään, ettei alle 18-vuotiaita henkilöitä saa käyttää yötyöhön lukuun ottamatta tiettyjä ammatteja, joista säädetään kansallisissa laeissa tai määräyksissä,

9. määräämään, että alle 18-vuotiaat henkilöt, jotka tekevät sellaisia töitä, joista säädetään kansallisissa laeissa tai määräyksissä, käyvät säännöllisesti lääkärintarkastuksissa,

10. turvaamaan erityisen suojelun niitä fyysisiä tai moraalisia vaaroja vastaan, joille lapset ja nuoret ovat alttiina, ja erityisesti

Article 7

The right of children and young persons to protection

With a view to ensuring the effective exercise of the right of children and young persons to protection, the Parties undertake:

1. to provide that the minimum age of admission to employment shall be 15 years, subject to exceptions for children employed in prescribed light work without harm to their health, morals or education;

2. to provide that the minimum age of admission to employment shall be 18 years with respect to prescribed occupations regarded as dangerous or unhealthy;

3. to provide that persons who are still subject to compulsory education shall not be employed in such work as would deprive them of the full benefit of their education;

4. to provide that the working hours of persons under 18 years of age shall be limited in accordance with the needs of their development, and particularly with their need for vocational training;

5. to recognise the right of young workers and apprentices to a fair wage or other appropriate allowances;

6. to provide that the time spent by young persons in vocational training during the normal working hours with the consent of the employer shall be treated as forming part of the working day;

7. to provide that employed persons of under 18 years of age shall be entitled to a minimum of four weeks' annual holiday with pay;

8. to provide that persons under 18 years of age shall not be employed in night work with the exception of certain occupations provided for by national laws or regulations;

9. to provide that persons under 18 years of age employed in occupations prescribed by national laws or regulations shall be subject to regular medical control;

10. to ensure special protection against physical and moral dangers to which children and young persons are exposed, and

sellaisia vaaroja vastaan, jotka välittömästi tai välillisesti aiheutuvat heidän työstään.

8 artikla

Naistyöntekijöiden oikeus suojeluun raskauden ja synnytyksen yhteydessä

Varmistaakseen sen, että naistyöntekijöiden oikeutta suojeluun raskauden ja synnytyksen yhteydessä voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat:

1. järjestämään työssäkäyville naisille vapaata ennen synnytystä ja sen jälkeen yhteensä vähintään 14 viikon ajaksi joko palkallisen loman, riittävien sosiaaliturvatuksien tai julkisista varoista maksettavien etuuksien avulla,

2. pitämään laittomana sitä, että työnantaja irtisanoo naistyöntekijän aikana, joka alkaa siitä kun, nainen ilmoittaa raskaudestaan työnantajalle ja jatkuu siihen saakka, kunnes hänen äitiyslomansa päättyy tai sellaisena ajankohtana, että irtisanomisaika päättyisi tällaisen ajanjakson aikana.

3. turvaamaan imettäville äideille oikeuden riittävään vapaaseen tätä tarkoitusta varten,

4. sääntelemään raskaana olevien naisten, äskettäin synnyttäneiden naisten ja imettävien äitien työtä,

5. kieltämään raskaana olevien naisten, äskettäin synnyttäneiden naisten ja imettävien äitien työskentelyn maanalaisessa kaivostoiminnassa ja kaikessa muussa työssä, joka vaarallisuutensa, epäterveellisyytensä tai rasittavuutensa vuoksi on heille sopimatonta, sekä ryhtymään asianmukaisiin toimenpiteisiin suojellakseen näiden naisten työhön liittyviä oikeuksia.

9 artikla

Oikeus ammatinvalinnanohjaukseen

Varmistaakseen, että oikeutta ammatinvalinnanohjaukseen voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat tarpeen vaatiessa järjestämään ja edistämään palveluja, joiden tarkoituksena on auttaa kaikkia, myös vammaisia, ratkaisemaan

particularly against those resulting directly or indirectly from their work.

Article 8

The right of employed women to protection of maternity

With a view to ensuring the effective exercise of the right of employed women to the protection of maternity, the Parties undertake:

1. to provide either by paid leave, by adequate social security benefits or by benefits from public funds for employed women to take leave before and after childbirth up to a total of at least fourteen weeks;

2. to consider it as unlawful for an employer to give a woman notice of dismissal during the period from the time she notifies her employer that she is pregnant until the end of her maternity leave, or to give her notice of dismissal at such a time that the notice would expire during such a period;

3. to provide that mothers who are nursing their infants shall be entitled to sufficient time off for this purpose;

4. to regulate the employment in night work of pregnant women, women who have recently given birth and women nursing their infants;

5. to prohibit the employment of pregnant women, women who have recently given birth or who are nursing their infants in underground mining and all other work which is unsuitable by reason of its dangerous, unhealthy or arduous nature and to take appropriate measures to protect the employment rights of these women.

Article 9

The right to vocational guidance

With a view to ensuring the effective exercise of the right to vocational guidance, the Parties undertake to provide or promote, as necessary, a service which will assist all persons, including the handicapped, to solve problems related to occupational choice

ammatinvalintaan ja ammatissa etenemiseen liittyviä ongelmia ottaen huomioon asianomaisen yksilölliset ominaisuudet suhteessa tarjolla oleviin ammatti- ja työmahdollisuuksiin. Näiden palveluiden tulisi olla maksuttomia ja niiden tulisi olla sekä nuorten, mukaan lukien koululaiset, että aikuisten käytettävissä.

10 artikla

Oikeus ammatilliseen koulutukseen

Varmistaakseen, että oikeutta ammatilliseen koulutukseen voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat:

1. tarvittaessa järjestämään ja edistämään ammatillista koulutusta kaikille, myös vammaisille, yhteistoiminnassa työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa sekä tarjoamaan mahdollisuuden korkeampaan ammatilliseen ja yliopistokoulutukseen yksinomaan yksilön henkilökohtaisten edellytysten perusteella,

2. ottamaan käyttöön oppisopimuskoulutusjärjestelmän ja muita järjestelyjä ja edistämään niitä, nuorten poikien ja tyttöjen kouluttamiseksi erilaisissa työpaikoissa,

3. tarvittaessa järjestämään ja edistämään:

- a) riittäviä ja helposti saatavilla olevia koulutusmahdollisuuksia aikuisille työntekijöille,

- b) erityisiä, teknologisen kehityksen tai muiden työelämässä tapahtuvien uusien suuntauksien edellyttämiä uudelleen koulutusmahdollisuuksia aikuisille työntekijöille,

4. tarvittaessa ottamaan käyttöön ja edistämään erityistoimia pitkäaikaistyöttömien uudelleen kouluttamiseksi ja uudelleen työelämään sijoittamiseksi,

5. rohkaisemaan järjestettyjen mahdollisuuksien täysipainoista hyväksikäyttöä asianmukaisin toimin, esimerkiksi

- a) vähentämällä kaikkia maksuja tai poistamalla ne,

- b) myöntämällä taloudellista tukea soveltuvisissa tapauksissa,

- c) sisällyttämällä normaaliin työaikaan se aika, jonka työntekijä käyttää täydennyskoulutukseen työnantajan pyynnöstä työsuhteen aikana,

choice and progress, with due regard to the individual's characteristics and their relation to occupational opportunity: this assistance should be available free of charge, both to young persons, including schoolchildren, and to adults.

Article 10

The right to vocational training

With a view to ensuring the effective exercise of the right to vocational training, the Parties undertake:

1. to provide or promote, as necessary, the technical and vocational training of all persons, including the handicapped, in consultation with employers' and workers' organisations, and to grant facilities for access to higher technical and university education, based solely on individual aptitude;

2. to provide or promote a system of apprenticeship and other systematic arrangements for training young boys and girls in their various employments;

3. to provide or promote, as necessary:

- a) adequate and readily available training facilities for adult workers;

- b) special facilities for the retraining of adult workers needed as a result of technological development or new trends in employment;

4. to provide or promote, as necessary, special measures for the retraining and reintegration of the long-term unemployed;

5. to encourage the full utilisation of the facilities provided by appropriate measures such as:

- a) reducing or abolishing any fees or charges;

- b) granting financial assistance in appropriate cases;

- c) including in the normal working hours time spent on supplementary training taken by the worker, at the request of his employer, during employment;

d) varmistamalla sopivan valvonnan avulla ja yhteistyössä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, että oppisopimusjärjestelmä ja muu nuorille työntekijöille järjestetty koulutus on tehokasta ja että kaikki nuoret työntekijät saavat riittävän suojelun.

11 artikla

Oikeus terveyden suojeluun

Varmistaakseen, että oikeutta terveyden suojeluun voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat, joko suoraan tai yhteistyössä julkisten tai yksityisten järjestöjen kanssa, ryhtymään asianmukaisiin toimiin, joiden tarkoituksena on muun muassa:

1. poistaa terveyttä heikentävät syyt mahdollisuuksien mukaan,
2. järjestää neuvontapalveluja ja valistusta terveyden edistämiseksi ja rohkaista henkilökohtaisen vastuun ottamista terveyttä koskevista asioista,
3. ehkäistä tartuntatauteja, kansantauteja ja muita sairauksia sekä onnettomuuksia mahdollisuuksien mukaan.

12 artikla

Oikeus sosiaaliturvaan

Varmistaakseen, että oikeutta sosiaaliturvaan voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat:

1. luomaan sosiaaliturvajärjestelmän ja pitämään sitä yllä,
2. pitämään sosiaaliturvajärjestelmänsä tyydyttävällä tasolla, vähintään Euroopan sosiaaliturvakoodin ratifioimisen edellyttämällä tasolla,
3. pyrkimään asteittain nostamaan sosiaaliturvajärjestelmänsä tasoa,
4. ryhtymään toimenpiteisiin tekemällä sopivia kahdenvälisiä ja monenvälisiä sopimuksia tai muilla keinoin ja tällaisten sopimusten ehtojen mukaisesti varmistaa:
 - a) muiden sopimuspuolten kansalaisten tasavertaisen kohtelun sopimuspuolen omien kansalaisten kanssa sosiaaliturvaoikeuksien osalta, mukaan luettuna sosiaaliturva-

d) ensuring, through adequate supervision, in consultation with the employers' and workers' organisations, the efficiency of apprenticeship and other training arrangements for young workers, and the adequate protection of young workers generally.

Article 11

The right to protection of health

With a view to ensuring the effective exercise of the right to protection of health, the Parties undertake, either directly or in co-operation with public or private organisations, to take appropriate measures designed *inter alia*:

1. to remove as far as possible the causes of ill-health;
2. to provide advisory and educational facilities for the promotion of health and the encouragement of individual responsibility in matters of health;
3. to prevent as far as possible epidemic, endemic and other diseases, as well as accidents.

Article 12

The right to social security

With a view to ensuring the effective exercise of the right to social security, the Parties undertake:

1. to establish or maintain a system of social security;
2. to maintain the social security system at a satisfactory level at least equal to that necessary for the ratification of the European Code of Social Security;
3. to endeavour to raise progressively the system of social security to a higher level;
4. to take steps, by the conclusion of appropriate bilateral and multilateral agreements or by other means, and subject to the conditions laid down in such agreements, in order to ensure:
 - a) equal treatment with their own nationals of the nationals of other Parties in respect of social security rights, including the retention of benefits arising out of social

lainsäädäntöön perustuvien etuuksien säilyminen, riippumatta vakuutettujen henkilöiden liikkumisesta sopimuspuolten alueiden välillä,

b) sosiaaliturvaoikeuksien myöntämisen, säilyttämisen ja jatkamisen esimerkiksi laskeamalla yhteen kunkin sopimuspuolen lainsäädännön mukaisesti täytetyt vakuutus- tai työskentelykaudet.

13 artikla

Oikeus sosiaalivastuuseen ja lääkinalliseen apuun

Varmistaakseen, että oikeutta sosiaalivastuuseen ja lääkinalliseen apuun voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat:

1. varmistamaan, että jokaiselle, jolla ei ole riittäviä tuloja tai varoja ja joka ei pysty hankkimaan tällaisia tuloja tai varoja joko omin avuin tai muista lähteistä, etenkin sosiaaliturvajärjestelmän tarjoamista etuuksista, annetaan riittävää apua ja sairastapauksissa kyseisen tilan vaatimaa hoitoa,

2. varmistamaan, että tällaista apua saavien henkilöiden poliittisia tai sosiaalisia oikeuksia ei tästä syystä rajoiteta,

3. määräämään, että jokainen voi saada tarvitsemaansa neuvontaa ja henkilökohtaista apua tarkoitukseen sopivien julkisten tai yksityisten palvelujen avulla, asianomaisen tai hänen perheensä hädän ehkäisemiseksi, poistamiseksi tai lievittämiseksi,

4. soveltamaan tämän artiklan 1, 2 ja 3 kohdan määräyksiä tasapuolisesti omiin kansalaisiinsa ja muiden sopimuspuolten kansalaisiin, jotka laillisesti oleskelevat niiden alueella, Pariisissa 11 päivänä joulukuuta 1953 allekirjoitetun, sosiaali- ja lääkintäapua koskevan eurooppalaisen yleissopimuksen asettamien velvoitteiden mukaisesti.

14 artikla

Oikeus sosiaalipalveluihin

Varmistaakseen, että oikeutta sosiaalipalveluihin voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat:

security legislation, whatever movements the persons protected may undertake between the territories of the Parties;

b) the granting, maintenance and resumption of social security rights by such means as the accumulation of insurance or employment periods completed under the legislation of each of the Parties.

Article 13

The right to social and medical assistance

With a view to ensuring the effective exercise of the right to social and medical assistance, the Parties undertake:

1. to ensure that any person who is without adequate resources and who is unable to secure such resources either by his own efforts or from other sources, in particular by benefits under a social security scheme, be granted adequate assistance, and, in case of sickness, the care necessitated by his condition;

2. to ensure that persons receiving such assistance shall not, for that reason, suffer from a diminution of their political or social rights;

3. to provide that everyone may receive by appropriate public or private services such advice and personal help as may be required to prevent, to remove, or to alleviate personal or family want;

4. to apply the provisions referred to in paragraphs 1, 2 and 3 of this article on an equal footing with their nationals to nationals of other Parties lawfully within their territories, in accordance with their obligations under the European Convention on Social and Medical Assistance, signed at Paris on 11 December 1953.

Article 14

The right to benefit from social welfare services

With a view to ensuring the effective exercise of the right to benefit from social welfare services, the Parties undertake:

1. edistämään ja järjestämään palveluja, jotka sosiaalityön menetelmiä käyttäen osaltaan edistävät yhteiskunnassa sekä yksilöiden että ryhmien hyvinvointia ja kehitystä sekä näiden sopeutumista sosiaaliseen ympäristöönsä,

2. rohkaisemaan yksilöiden ja vapaaehtois- tai muiden järjestöjen osallistumista tällaisten palvelujen järjestämiseen ja ylläpitämiseen.

15 artikla

Vammaisten henkilöiden oikeus itsenäisyyteen, yhteiskuntaan sopeutumiseen ja yhteiskunnalliseen elämään osallistumiseen

Varmistaakseen, että vammaisten henkilöiden oikeutta itsenäisyyteen, yhteiskuntaan sopeutumiseen ja yhteiskunnalliseen elämään osallistumiseen voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, heidän iästään, vammansa luonteesta tai sen alkuperästä riippumatta, sopimuspuolet sitoutuvat erityisesti:

1. ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin järjestääkseen vammaisille henkilöille ohjausta, koulutusta ja ammatillista koulutusta yleisten järjestelmien puitteissa aina, kun se on mahdollista tai, silloin kun se ei ole mahdollista, asiaan erikoistuneiden julkisten tai yksityisten organisaatioiden avulla,

2. edistämään heidän työhön pääsyään kaikin sellaisin keinoin, jotka kannustavat työnantajia ottamaan palvelukseensa ja pitämään palveluksessaan vammaisia työntekijöitä normaalissa työympäristössä ja soveltamaan työolot vammaisten tarpeisiin tai, jollei se ole mahdollista vammasta johtuen, järjestämään tai luomaan suojatyötä vammaisuuden edellyttämällä tavalla. Tietyissä tapauksissa tällaiset toimet saattavat vaatia turvautumista erityisiin työhönsijoitus- ja tukipalveluihin,

3. edistämään heidän täysipainoista yhteiskuntaan sopeutumista ja yhteiskunnalliseen elämään osallistumista erityisesti sellaisin toimin, mukaan lukien tekniset apuvälineet, joiden tarkoituksena on poistaa kommunikaatioesteet ja esteet liikkumiselle ja järjestää heille kuljetus ja asuminen sekä mahdollisuus osallistua kulttuuri- ja vapaa-ajan toimintaan.

1. to promote or provide services which, by using methods of social work, would contribute to the welfare and development of both individuals and groups in the community, and to their adjustment to the social environment;

2. to encourage the participation of individuals and voluntary or other organisations in the establishment and maintenance of such services.

Article 15

The right of persons with disabilities to independence, social integration and participation in the life of the community

With a view to ensuring to persons with disabilities, irrespective of age and the nature and origin of their disabilities, the effective exercise of the right to independence, social integration and participation in the life of the community, the Parties undertake, in particular:

1. to take the necessary measures to provide persons with disabilities with guidance, education and vocational training in the framework of general schemes wherever possible or, where this is not possible, through specialised bodies, public or private;

2. to promote their access to employment through all measures tending to encourage employers to hire and keep in employment persons with disabilities in the ordinary working environment and to adjust the working conditions to the needs of the disabled or, where this is not possible by reason of the disability, by arranging for or creating sheltered employment according to the level of disability. In certain cases, such measures may require recourse to specialised placement and support services;

3. to promote their full social integration and participation in the life of the community in particular through measures, including technical aids, aiming to overcome barriers to communication and mobility and enabling access to transport, housing, cultural activities and leisure.

16 artikla

Perheen oikeus sosiaaliseen, oikeudelliseen ja taloudelliseen suojeluun

Turvataksaan yhteiskunnan perusyksikön, perheen, täysipainoisen kehityksen kannalta välttämättömät edellytykset, sopimuspuolet sitoutuvat edistämään perhe-elämän taloudellista, oikeudellista ja sosiaalista suojelua sosiaalisin ja perhe-etuuksin, verotuksellisin järjestelyin, perheasuntoja rakentamalla, nuorille perheille myönnettyillä etuuksilla ja muilla asianmukaisilla keinoilla.

17 artikla

Lasten ja nuorten oikeus sosiaaliseen, oikeudelliseen ja taloudelliseen suojeluun

Varmistaakseen, että lasten ja nuorten oikeutta kasvaa sellaisessa ympäristössä, joka kannustaa heidän persoonallisuutensa sekä fyysisten ja psyykkisten ominaisuuksiensa täysipainoista kehitystä, voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat, joko suoraan tai yhteistyössä julkisten ja yksityisten järjestöjen kanssa, ryhtymään kaikkiin tarvittaviin toimiin, joiden tarkoituksena on:

1. a) varmistaa, että lapset ja nuoret, ottaen huomioon heidän vanhempiensa oikeudet ja velvollisuudet, saavat heidän tarvitsemansa huolenpidon, tuen, kasvatuksen ja koulutuksen, erityisesti perustamalla ja ylläpitämällä tähän tarkoitukseen riittäviä ja sopivia laitoksia ja palveluja,

b) suojella lapsia ja nuoria laiminlyönneiltä, väkivallalta tai hyväksikäytöltä,

c) taata valtion taholta suojelu ja erityinen apu lapsille ja nuorille, jotka väliaikaisesti tai pysyvästi eivät saa perheensä tukea,

2. järjestää lapsille ja nuorille maksuton perusopetus sekä rohkaista heitä käymään säännöllisesti koulua.

Article 16

The right of the family to social, legal and economic protection

With a view to ensuring the necessary conditions for the full development of the family, which is a fundamental unit of society, the Parties undertake to promote the economic, legal and social protection of family life by such means as social and family benefits, fiscal arrangements, provision of family housing, benefits for the newly married and other appropriate means.

Article 17

The right of children and young persons to social, legal and economic protection

With a view to ensuring the effective exercise of the right of children and young persons to grow up in an environment which encourages the full development of their personality and of their physical and mental capacities, the Parties undertake, either directly or in co-operation with public and private organisations, to take all appropriate and necessary measures designed:

1. a) to ensure that children and young persons, taking account of the rights and duties of their parents, have the care, the assistance, the education and the training they need, in particular by providing for the establishment or maintenance of institutions and services sufficient and adequate for this purpose;

b) to protect children and young persons against negligence, violence or exploitation;

c) to provide protection and special aid from the state for children and young persons temporarily or definitively deprived of their family's support;

2. to provide to children and young persons a free primary and secondary education as well as to encourage regular attendance at schools.

18 artikla

Oikeus olla ansiotyössä toisen sopimuspuolen alueella

Varmistaakseen, että oikeutta olla ansiotyössä toisen sopimuspuolen alueella voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat:

1. soveltamaan voimassa olevia määräyksiä vapaamielisessä hengessä,
2. yksinkertaistamaan käytössä olevia muodollisuuksia sekä vähentämään tai poistamaan ulkomaalaisten työntekijöiden tai heidän työnantajien maksettaviksi lankeavia julkisoikeudellisia ja muita maksuja,
3. lieventämään ulkomaalaisten työntekijöiden työhönnottoa koskevia määräyksiä yksin tai yhdessä muiden sopimuspuolten kanssa, ja tunnustamaan
4. kansalaistensa oikeuden lähteä maasta ryhtyäkseen ansiotyöhön toisen sopimuspuolen alueella.

19 artikla

Siirtotyöntekijöiden ja heidän perheidensä oikeus suojeluun ja tukeen

Varmistaakseen, että siirtotyöntekijöiden ja heidän perheidensä oikeutta suojeluun ja tukeen toisen sopimuspuolen alueella voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat:

1. järjestämään riittäviä ja maksuttomia palveluja tai huolehtimaan siitä, että näitä palveluja järjestetään siirtotyöntekijöiden avustamiseksi, erityisesti täsmällisten tietojen hankkimisessa, ja ryhtymään kansallisten lakien ja määräysten rajoissa kaikkiin asianmukaisiin toimiin maastamuuttoa ja maahanmuuttoa koskevan harhaanjohtavan propagandan torjumiseksi,
2. ryhtymään oman toimivaltansa rajoissa asianmukaisiin toimiin helpottaakseen siirtotyöntekijöiden ja heidän perheidensä lähtöä, matkaa ja vastaanottoa sekä oman toimivaltansa rajoissa järjestämään tarvittavat terveydenhoitopalvelut sekä hyvät hygieeniset olosuhteet matkan aikana,

Article 18

The right to engage in a gainful occupation in the territory of other Parties

With a view to ensuring the effective exercise of the right to engage in a gainful occupation in the territory of any other Party, the Parties undertake:

1. to apply existing regulations in a spirit of liberality;
 2. to simplify existing formalities and to reduce or abolish chancery dues and other charges payable by foreign workers or their employers;
 3. to liberalise, individually or collectively, regulations governing the employment of foreign workers;
- and recognise:
4. the right of their nationals to leave the country to engage in a gainful occupation in the territories of the other Parties.

Article 19

The right of migrant workers and their families to protection and assistance

With a view to ensuring the effective exercise of the right of migrant workers and their families to protection and assistance in the territory of any other Party, the Parties undertake:

1. to maintain or to satisfy themselves that there are maintained adequate and free services to assist such workers, particularly in obtaining accurate information, and to take all appropriate steps, so far as national laws and regulations permit, against misleading propaganda relating to emigration and immigration;
2. to adopt appropriate measures within their own jurisdiction to facilitate the departure, journey and reception of such workers and their families, and to provide, within their own jurisdiction, appropriate services for health, medical attention and good hygienic conditions during the journey;

3. tarvittaessa edistämään asianmukaisella tavalla julkisten ja yksityisten sosiaalipalveluiden tarjoajien välistä yhteistyötä maissa, joista ja joihin muutetaan,

4. turvaamaan siirtotyöntekijöille, jotka laillisesti oleskelevat niiden alueilla, niiltä osin kuin näistä asioista säädetään lailla tai määräyksillä tai ne ovat hallintoviranomaisten valvonnan alaisia, yhtä edullisen kohtelun kuin omille kansalaisilleen seuraavien asioiden osalta:

a) palkkaus sekä muut työehdot ja työolot,

b) ammattijärjestöjen jäsenyys ja oikeus päästä osalliseksi työ- ja virkaehtosopimusten tuomista etuuksista,

c) asunto-olot,

5. turvaamaan niiden alueella laillisesti oleskeleville siirtotyöntekijöille yhtä edullisen kohtelun kuin omille kansalaisilleen työsuhteeseen liittyvien työntekijää koskevien verojen tai maksujen osalta,

6. helpottamaan mahdollisuuksien mukaan sellaisen ulkomaalaisen työntekijän perheen yhdistämistä, jolla on lupa asettua vastaanottavan valtion alueelle,

7. turvaamaan niiden alueella laillisesti oleskeleville siirtotyöntekijöille yhtä edullisen kohtelun kuin omille kansalaisilleen oikeudellisissa menettelyissä, jotka liittyvät tässä artiklassa tarkoitettuihin asioihin,

8. varmistamaan, ettei kyseisiä niiden alueella laillisesti oleskeleviä työntekijöitä karkoteta, elleivät he vaaranna kansallista turvallisuutta tai loukkaa yleistä järjestystä tai moraalialia,

9. sallimaan laissa säädetyissä rajoissa siirtotyöntekijöiden siirtää ansioitaan tai säästöjään siinä määrin kuin he itse haluavat,

10. soveltuvin osin ulottamaan tämän artiklan mukaisen suojan ja avun koskemaan maahanmuuttajia, jotka ovat itsenäisiä ammatinharjoittajia,

11. edistämään ja helpottamaan vastaanottajavaltion kielen opettamista tai, jos maassa on useita kieliä, yhden kielen opettamista siirtotyöntekijöille ja heidän perheenjäsenilleen,

3. to promote co-operation, as appropriate, between social services, public and private, in emigration and immigration countries;

4. to secure for such workers lawfully within their territories, insofar as such matters are regulated by law or regulations or are subject to the control of administrative authorities, treatment not less favourable than that of their own nationals in respect of the following matters:

a) remuneration and other employment and working conditions;

b) membership of trade unions and enjoyment of the benefits of collective bargaining;

c) accommodation;

5. to secure for such workers lawfully within their territories treatment not less favourable than that of their own nationals with regard to employment taxes, dues or contributions payable in respect of employed persons;

6. to facilitate as far as possible the reunion of the family of a foreign worker permitted to establish himself in the territory;

7. to secure for such workers lawfully within their territories treatment not less favourable than that of their own nationals in respect of legal proceedings relating to matters referred to in this article;

8. to secure that such workers lawfully residing within their territories are not expelled unless they endanger national security or offend against public interest or morality;

9. to permit, within legal limits, the transfer of such parts of the earnings and savings of such workers as they may desire;

10. to extend the protection and assistance provided for in this article to self-employed migrants insofar as such measures apply;

11. to promote and facilitate the teaching of the national language of the receiving state or, if there are several, one of these languages, to migrant workers and members of their families;

12. edistämään ja helpottamaan mahdollisuuksien mukaan siirtotyöntekijöiden äidinkielen opetusta heidän lapsilleen.

20 artikla

Oikeus tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun työhön ja ammattiin liittyvissä kysymyksissä ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää

Varmistaakseen, että oikeutta tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun työhön ja ammattiin liittyvissä kysymyksissä ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat tunnustamaan kyseisen oikeuden ja ryhtymään asianmukaisiin toimenpiteisiin varmistaakseen kyseisen oikeuden soveltamisen ja edistääkseen sitä seuraavilla alueilla:

- a) työn saanti, irtisanomissuoja ja työelämään uudelleensijoittuminen,
- b) ammatinvalinnanohjaus, koulutus, uudelleenkoulutus ja kuntoutus,
- c) työehdot ja työolot, palkkaus mukaan lukien,
- d) urakehitys, mukaan lukien ylennys.

21 artikla

Oikeus tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin

Varmistaakseen, että työntekijöiden oikeutta tiedon saantiin ja yhteisiin neuvotteluihin yrityksessä voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat toteuttamaan ja kannustamaan toimia, jotka mahdollistavat sen, että työntekijät tai heidän edustajansa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti:

- a) saavat säännöllisesti tai sopivana ajankohtana ymmärrettävällä tavalla tietoa sen yrityksen taloudellisesta tilanteesta, jonka palveluksessa he ovat, kuitenkin siten, että sellaisen tiedon paljastaminen, joka saattaisi olla yritykselle haitallinen, voidaan kieltää tai esittää tieto luottamuksellisena; ja

12. to promote and facilitate, as far as practicable, the teaching of the migrant worker's mother tongue to the children of the migrant worker.

Article 20

The right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex

With a view to ensuring the effective exercise of the right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex, the Parties undertake to recognise that right and to take appropriate measures to ensure or promote its application in the following fields:

- a) access to employment, protection against dismissal and occupational reintegration;
- b) vocational guidance, training, retraining and rehabilitation;
- c) terms of employment and working conditions, including remuneration;
- d) career development, including promotion.

Article 21

The right to information and consultation

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to be informed and consulted within the undertaking, the Parties undertake to adopt or encourage measures enabling workers or their representatives, in accordance with national legislation and practice:

- a) to be informed regularly or at the appropriate time and in a comprehensible way about the economic and financial situation of the undertaking employing them, on the understanding that the disclosure of certain information which could be prejudicial to the undertaking may be refused or subject to confidentiality; and

b) saavat hyvissä ajoin neuvotella sellaisen ehdotettujen päätösten osalta, jotka voivat olennaisesti vaikuttaa työntekijöiden etuihin, erityisesti niistä päätöksistä, joilla voisi olla merkittävä vaikutus yrityksen työllisyystilanteeseen.

22 artikla

Oikeus osallistua työoloja ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon sekä niiden parantamiseen

Varmistaakseen, että työntekijöiden oikeutta osallistua työoloja ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon sekä työolojen ja -ympäristön parantamiseen voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat toteuttamaan ja rohkaisemaan toimia, joiden avulla työntekijöillä tai heidän edustajillaan on kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti mahdollisuus edistää:

- a) työoloja, työn järjestämistä ja työympäristöä koskevien päätösten ja parannusten tekemistä,
- b) työterveyden ja -turvallisuuden suoje-
lua yrityksessä,
- c) sosiaali- ja kulttuuripalvelujen ja etujen järjestämistä yrityksessä,
- d) näihin asioihin liittyvien määräysten noudattamisen valvontaa.

23 artikla

Ikääntyneiden henkilöiden oikeus sosiaaliseen suojeluun

Varmistaakseen, että ikääntyneiden henkilöiden oikeutta sosiaaliseen suojeluun voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat toteuttamaan ja edistämään, joko suoraan tai yhteistyössä julkisten tai yksityisten järjestöjen kanssa, asianmukaisia toimia, joiden tarkoituksena on erityisesti:

- tehdä ikääntyville henkilöille mahdolliseksi pysyä yhteiskunnan täysipainoisina jäseninä mahdollisimman pitkään

b) to be consulted in good time on proposed decisions which could substantially affect the interests of workers, particularly on those decisions which could have an important impact on the employment situation in the undertaking.

Article 22

The right to take part in the determination and improvement of the working conditions and working environment

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to take part in the determination and improvement of the working conditions and working environment in the undertaking, the Parties undertake to adopt or encourage measures enabling workers or their representatives, in accordance with national legislation and practice, to contribute:

- a) to the determination and the improvement of the working conditions, work organisation and working environment;
- b) to the protection of health and safety within the undertaking;
- c) to the organisation of social and socio-cultural services and facilities within the undertaking;
- d) to the supervision of the observance of regulations on these matters.

Article 23

The right of elderly persons to social protection

With a view to ensuring the effective exercise of the right of elderly persons to social protection, the Parties undertake to adopt or encourage, either directly or in co-operation with public or private organisations, appropriate measures designed in particular:

- to enable elderly persons to remain full members of society for as long as possible, by means of:

a) riittävien voimavarojen avulla, jotka mahdollistavat sen, että he voivat viettää tyydyttävää elämää ja osallistua aktiivisesti julkiseen, sosiaaliseen ja kulttuurielämään,

b) antamalla ikääntyneille henkilöille tietoa heidän käytettävissään olevista palveluista ja heidän mahdollisuuksistaan käyttää niitä,

— antaa ikääntyneille henkilöille mahdollisuus valita vapaasti elämäntapansa ja viettää itsenäistä elämää tutussa ympäristössään niin kauan kuin he itse haluavat ja ovat siihen kykeneviä:

a) huolehtimalla heidän tarpeitaan sekä terveydentilaansa vastaavien asuntojen tai riittävien asumisen tukipalvelujen saataavuudesta,

b) tarjoamalla heidän tilansa vaatimia terveydenhuolto- ja muita julkisia palveluja,

— taata laitoksissa asuville ikääntyneille henkilöille asianmukainen tuki, kunnioittaen heidän yksityisyyttään, ja mahdollisuus osallistua elinolosuhteitaan laitoksessa koskevaan päätöksentekoon.

24 artikla

Oikeus suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä

Varmistaakseen, että työntekijöiden oikeutta suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat tunnustamaan:

a) kaikkien työntekijöiden oikeuden siihen, ettei heidän työsuhdettaan voida päättää ilman pätevää syytä, joka liittyy heidän työkykyynsä tai käytökseensä, tai joka perustuu yrityksen, laitoksen tai yksikön toimintaedellytyksiin,

b) niiden työntekijöiden, joiden työsuhde on päätetty ilman pätevää syytä, oikeuden riittävään korvaukseen tai muuhun asianmukaiseen hyvitykseen.

Tätä tarkoitusta varten sopimuspuolet sitoutuvat varmistamaan, että työntekijällä, jonka mielestä hänen työsuhteensa on päätetty ilman pätevää syytä, on oikeus valittaa asiasta puolueettomalle elimelle.

a) adequate resources enabling them to lead a decent life and play an active part in public, social and cultural life;

b) provision of information about services and facilities available for elderly persons and their opportunities to make use of them;

— to enable elderly persons to choose their life-style freely and to lead independent lives in their familiar surroundings for as long as they wish and are able, by means of:

a) provision of housing suited to their needs and their state of health or of adequate support for adapting their housing;

b) the health care and the services necessitated by their state;

— to guarantee elderly persons living in institutions appropriate support, while respecting their privacy, and participation in decisions concerning living conditions in the institution.

Article 24

The right to protection in cases of termination of employment

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to protection in cases of termination of employment, the Parties undertake to recognise:

a) the right of all workers not to have their employment terminated without valid reasons for such termination connected with their capacity or conduct or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service;

b) the right of workers whose employment is terminated without a valid reason to adequate compensation or other appropriate relief.

To this end the Parties undertake to ensure that a worker who considers that his employment has been terminated without a valid reason shall have the right to appeal to an impartial body.

25 artikla

Työntekijöiden oikeus saataviensa turvaamiseen työnantajan maksukyvyttömyystilanteissa

Varmistaakseen, että työntekijöiden oikeutta saataviensa suojeluun voidaan käyttää tehokkaalla tavalla työnantajan ollessa maksukyvytön, sopimuspuolet sitoutuvat huolehtimaan siitä, että työntekijöiden työ-sopimuksesta tai työsuhteesta johtuvat saatavat turvaa palkkaturvasta vastaava laitos tai ne taataan muuten tehokkaalla tavalla.

26 artikla

Oikeus ihmisarvoiseen kohteluun työssä

Varmistaakseen, että kaikkien työntekijöiden oikeutta ihmisarvoiseen kohteluun työssä voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat yhteistyössä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa:

1. edistämään tietoisuutta työpaikalla esiintyvistä tai työhön liittyvistä sukupuolisesta häirinnästä, välittämään siihen liittyvää tietoa, ehkäisemään tällaista käyttäytymistä sekä ryhtymään asianmukaisiin toimiin suojellakseen työntekijöitä siltä.

2. edistämään tietoisuutta yksittäisiin työntekijöihin työpaikalla tai työhön liittyvissä asioissa toistuvasti kohdistuvista, tuomittavista tai selvästi kielteisistä ja loukkaavista toimista, välittämään siihen liittyvää tietoa, ehkäisemään tällaista käyttäytymistä sekä ryhtymään asianmukaisiin toimiin suojellakseen työntekijöitä siltä.

27 artikla

Perheellisten työntekijöiden oikeus tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun

Varmistaakseen, että perheellisten mies- ja naistyöntekijöiden oikeutta tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun muiden työntekijöiden kanssa voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat

Article 25

The right of workers to the protection of their claims in the event of the insolvency of their employer

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to the protection of their claims in the event of the insolvency of their employer, the Parties undertake to provide that workers' claims arising from contracts of employment or employment relationships be guaranteed by a guarantee institution or by any other effective form of protection.

Article 26

The right to dignity at work

With a view to ensuring the effective exercise of the right of all workers to protection of their dignity at work, the Parties undertake, in consultation with employers' and workers' organisations:

1. to promote awareness, information and prevention of sexual harassment in the workplace or in relation to work and to take all appropriate measures to protect workers from such conduct;

2. to promote awareness, information and prevention of recurrent reprehensible or distinctly negative and offensive actions directed against individual workers in the workplace or in relation to work and to take all appropriate measures to protect workers from such conduct.

Article 27

The right of workers with family responsibilities to equal opportunities and equal treatment

With a view to ensuring the exercise of the right to equality of opportunity and treatment for men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers, the Parties undertake:

1. ryhtymään asianmukaisiin toimenpiteisiin:

a) mahdollistaakseen sen, että perheelliset työntekijät voivat aloittaa työn ja pysyä työssä, sekä palata työhön perhesyistä johtuvan poissaolon jälkeen, mukaan lukien toimet ammatinvalinnanohjauksen ja ammatillisen koulutuksen alalla,

b) ottaakseen huomioon heidän työoloihinsa ja sosiaaliturvaansa liittyvät tarpeet,

c) kehittääkseen ja edistääkseen julkisia ja yksityisiä palveluja, erityisesti lasten päivähoitopalveluja sekä muita lastenhoitojärjestelyjä,

2. järjestämään jommallekummalle vanhemmalle mahdollisuuden saada äitiysloman jälkeisenä aikana lapsen hoitoa varten vanhempainlomaa, jonka kesto ja ehdot määritellään kansallisessa lainsäädännössä, työ- ja virkaehtosopimuksissa tai käytännössä,

3. turvaamaan sen, etteivät perheenhuoltovelvollisuudet sellaisenaan ole pätevä syy työsuhteen päättämiseen.

28 artikla

Työntekijöiden edustajien oikeus suojeluun yrityksessä ja heille annettavat toimintamahdollisuudet

Varmistaakseen, että työntekijöiden edustajien oikeutta tehtäviensä suorittamiseen voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat varmistamaan, että yrityksessä:

a) työntekijöiden edustajia suojellaan tehokkaasti heille haitallisilta toimilta, mukaan lukien erottamiselta heidän asemansa vuoksi tai sellaisten toimiensa vuoksi, jotka johtuvat heidän toimimisestaan yrityksen työntekijöiden edustajina,

b) työntekijöiden edustajille annetaan asianmukaiset toimintaedellytykset siten, että he pystyvät hoitamaan tehtävänsä nopeasti ja tehokkaasti, ottaen huomioon maan työmarkkinajärjestelmän sekä kyseisen yrityksen tarpeet, koon ja mahdollisuudet.

1. to take appropriate measures:

a) to enable workers with family responsibilities to enter and remain in employment, as well as to re-enter employment after an absence due to those responsibilities, including measures in the field of vocational guidance and training;

b) to take account of their needs in terms of conditions of employment and social security;

c) to develop or promote services, public or private, in particular child daycare services and other childcare arrangements;

2. to provide a possibility for either parent to obtain, during a period after maternity leave, parental leave to take care of a child, the duration and conditions of which should be determined by national legislation, collective agreements or practice;

3. to ensure that family responsibilities shall not, as such, constitute a valid reason for termination of employment.

Article 28

The right of workers' representatives to protection in the undertaking and facilities to be accorded to them

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers' representatives to carry out their functions, the Parties undertake to ensure that in the undertaking:

a) they enjoy effective protection against acts prejudicial to them, including dismissal, based on their status or activities as workers' representatives within the undertaking;

b) they are afforded such facilities as may be appropriate in order to enable them to carry out their functions promptly and efficiently, account being taken of the industrial relations system of the country and the needs, size and capabilities of the undertaking concerned.

29 artikla

Oikeus saada tietoa ja neuvotella joukkoirtisanomismenettelyissä

Varmistaakseen, että työntekijöiden oikeutta saada tietoa ja neuvotella joukkoirtisanomistapauksissa voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat varmistamaan, että työnantajat antavat tietoa ja neuvottelevat työntekijöiden edustajien kanssa hyvissä ajoin ennen joukkoirtisanomisia niistä tavoista ja keinoista, joilla joukkoirtisanomiset voidaan välttää tai niiden esiintymistä rajoittaa ja niiden seurauksia lieventää, esimerkiksi turvautumalla sosiaalisiin toimiin, joiden tavoitteena on erityisesti helpottaa kyseisten työntekijöiden sijoittamista muihin tehtäviin tai uudelleen kouluttamista.

30 artikla

Oikeus suojeluun köyhyyttä ja sosiaalista syrjäytymistä vastaan

Varmistaakseen, että oikeutta suojeluun köyhyyttä ja sosiaalista syrjäytymistä vastaan voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat

a) ryhtymään toimenpiteisiin kokonaisvaltaista koordinoitua lähestymistapaa noudattaen edistääkseen sosiaalisesti syrjäytyneiden tai köyhien tai sosiaaliselle syrjäytymiselle tai köyhyydelle alttiiden henkilöiden ja heidän perheidensä oikeutta erityisesti työhön, asuntoon, koulutukseen, kulttuuriin sekä sosiaaliavustukseen ja lääkinälliseen apuun,

b) tarkistaa nämä toimet niin, että ne voidaan mukauttaa tilanteen vaatimalla tavalla.

31 artikla

Oikeus asuntoon

Varmistaakseen, että oikeutta asuntoon voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat ryhtymään toimiin, joiden tarkoituksena on

1. edistää kohtuutasoisen asunnon saantia,

Article 29

The right to information and consultation in collective redundancy procedures

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to be informed and consulted in situations of collective redundancies, the Parties undertake to ensure that employers shall inform and consult workers' representatives, in good time prior to such collective redundancies, on ways and means of avoiding collective redundancies or limiting their occurrence and mitigating their consequences, for example by recourse to accompanying social measures aimed, in particular, at aid for the redeployment or retraining of the workers concerned.

Article 30

The right to protection against poverty and social exclusion

With a view to ensuring the effective exercise of the right to protection against poverty and social exclusion, the Parties undertake:

a) to take measures within the framework of an overall and co-ordinated approach to promote the effective access of persons who live or risk living in a situation of social exclusion or poverty, as well as their families, to, in particular, employment, housing, training, education, culture and social and medical assistance;

b) to review these measures with a view to their adaptation if necessary.

Article 31

The right to housing

With a view to ensuring the effective exercise of the right to housing, the Parties undertake to take measures designed:

1. to promote access to housing of an adequate standard;

2. ehkäistä ja vähentää asunnottomuutta pyrkien sen asteittaiseen poistamiseen,

3. asumisen kustannusten tekeminen kohtuullisiksi siten, että niilläkin, joilla ei ole riittäviä varoja, on mahdollisuus asumiseen.

III OSA

A artikla

Sitoumukset

1. Jollei B artiklassa toisin määrätä, kukin sopimuspuoli sitoutuu:

a) pitämään tämän peruskirjan I osan niiden tavoitteiden julistuksena, joihin se pyrkii kaikin asianmukaisin keinoin, kuten kyseisen osan johdantokappaleessa todetaan,

b) pitämään itseään sitovina vähintään kuutta tämän peruskirjan II osan seuraavista yhdeksästä artiklasta: 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 ja 20 artikla,

c) pitämään lisäksi itseään sitovina peruskirjan II osasta valitsemiaan artikloita tai numeroituja kohtia, edellyttäen kuitenkin, että niiden artiklojen ja numeroitujen kohtien kokonaislukumäärä, jotka sitovat sopimuspuolta, on vähintään 16 artiklaa tai 63 numeroitua kohtaa.

2. Sopimuspuoli ilmoittaa tämän artiklan 1 kappaleen b ja c kohdan mukaisesti valituista artikloista tai kohdista Euroopan neuvoston pääsihteerille tallettaessaan ratifioimis- tai hyväksymiskirjansa.

3. Sopimuspuoli voi myöhemmin selittää pääsihteerille annettavalla ilmoituksella, että se pitää itseään sitovina muita peruskirjan II osan artikloita tai numeroituja kohtia, joita se ei ole aikaisemmin hyväksynyt tämän artiklan 1 kappaleen määräysten mukaisesti. Tällaisia myöhemmin annettuja sitoumuksia pidetään ratifioinnin tai hyväksymisen erottamattomana osana ja niillä on sama vaikutus seuraavan kuukauden ensimmäisestä päivästä lukien, kun on kulunut kuukausi ilmoituksen jättämispäivästä.

4. Kukin sopimuspuoli ylläpitää kansallisten olosuhteiden mukaista työturvallisuuden valvontajärjestelmää.

2. to prevent and reduce homelessness with a view to its gradual elimination;

3. to make the price of housing accessible to those without adequate resources.

PART III

Article A

Undertakings

1. Subject to the provisions of Article B below, each of the Parties undertakes:

a) to consider Part I of this Charter as a declaration of the aims which it will pursue by all appropriate means, as stated in the introductory paragraph of that part;

b) to consider itself bound by at least six of the following nine articles of Part II of this Charter: Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20;

c) to consider itself bound by an additional number of articles or numbered paragraphs of Part II of the Charter which it may select, provided that the total number of articles or numbered paragraphs by which it is bound is not less than sixteen articles or sixty-three numbered paragraphs.

2. The articles or paragraphs selected in accordance with sub-paragraphs b and c of paragraph 1 of this article shall be notified to the Secretary General of the Council of Europe at the time when the instrument of ratification, acceptance or approval is deposited.

3. Any Party may, at a later date, declare by notification addressed to the Secretary General that it considers itself bound by any articles or any numbered paragraphs of Part II of the Charter which it has not already accepted under the terms of paragraph 1 of this article. Such undertakings subsequently given shall be deemed to be an integral part of the ratification, acceptance or approval and shall have the same effect as from the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date of the notification.

4. Each Party shall maintain a system of labour inspection appropriate to national conditions.

B artikla

Yhteydet Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan ja vuoden 1988 lisäpöytäkirjaan

1. Mikään Euroopan sosiaalisen peruskirjan ja 5 päivänä toukokuuta 1988 tehdyn lisäpöytäkirjan sopimuspuoli ei voi ratifioida tai hyväksyä tätä peruskirjaa ilman että se pitää itseään sitovina vähintään niitä määräyksiä, jotka vastaavat Euroopan sosiaalisen peruskirjan määräyksiä sekä soveltuvin osin niitä lisäpöytäkirjan määräyksiä, joihin se oli sitoutunut.

2. Tämän peruskirjan määräyksien velvoitteiden hyväksymisen seurauksena on, että kyseistä sopimuspuolta koskevien velvoitteiden voimaantulopäivästä lähtien Euroopan sosiaalisen peruskirjan vastaavia määräyksiä ja soveltuvin osin vuoden 1988 lisäpöytäkirjan määräyksiä ei enää sovelleta kyseiseen sopimuspuoleen siinä tapauksessa, että sopimuspuolta sitoo ensimmäinen näistä asiakirjoista tai molemmat asiakirjat.

Article B

Links with the European Social Charter and the 1988 Additional Protocol

1. No Contracting Party to the European Social Charter or Party to the Additional Protocol of 5 May 1988 may ratify, accept or approve this Charter without considering itself bound by at least the provisions corresponding to the provisions of the European Social Charter and, where appropriate, of the Additional Protocol, to which it was bound.

2. Acceptance of the obligations of any provision of this Charter shall, from the date of entry into force of those obligations for the Party concerned, result in the corresponding provision of the European Social Charter and, where appropriate, of its Additional Protocol of 1988 ceasing to apply to the Party concerned in the event of that Party being bound by the first of those instruments or by both instruments.

IV OSA

PART IV

C artikla

Tämän peruskirjan sisältämien sitoumuksien täytäntöönpanon valvonta

Tämän peruskirjan sisältämien oikeudellisten velvoitteiden täytäntöönpanoa valvotaan samalla tavalla kuin Euroopan sosiaalisen peruskirjan täytäntöönpanoa.

Article C

Supervision of the implementation of the undertakings contained in this Charter

The implementation of the legal obligations contained in this Charter shall be submitted to the same supervision as the European Social Charter.

D artikla

Järjestökantelut

1. Euroopan sosiaalisen peruskirjan lisäpöytäkirjan määräyksiä järjestökantelujen järjestelmästä sovelletaan tässä peruskirjassa annettuihin sitoumuksiin niiden valtioiden osalta, jotka ovat ratifioineet kyseisen lisäpöytäkirjan.

2. Valtio, jota Euroopan sosiaalisen peruskirjan lisäpöytäkirja järjestökantelujen

Article D

Collective complaints

1. The provisions of the Additional Protocol to the European Social Charter providing for a system of collective complaints shall apply to the undertakings given in this Charter for the States which have ratified the said Protocol.

2. Any State which is not bound by the Additional Protocol to the European Social

järjestelmästä ei sido, voi tallettaessaan ratifioimis- tai hyväksymiskirjansa tai milloin tahansa myöhemmin selittää Euroopan neuvoston pääsihteerille osoitetulla ilmoituksella, että se hyväksyy tämän uudistetun peruskirjan mukaisten sitoumustensa valvonnan kyseisessä lisäpöytäkirjassa määrätyn menettelyn mukaisesti.

V OSA

E artikla

Syrjinnän kieltö

Tämän peruskirjan mukaiset oikeudet turvataan ilman rotuun, ihonväriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittiseen tai muuhun mielipiteeseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, terveyteen, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, syntyperään tai muuhun asemaan perustuvaa syrjintää.

F artikla

Poikkeukset sodan tai yleisen hätätilan aikana

1. Sodan tai muun yleisen hätätilan aikana, joka uhkaa kansakunnan elämää, sopimuspuolet voivat ryhtyä toimiin, jotka merkitsevät poikkeamista tämän peruskirjan mukaisista velvoitteista siinä laajuudessa kuin tilanne sitä välttämättä vaatii, edellyttäen kuitenkin, etteivät tällaiset toimet ole ristiriidassa valtion muiden kansainvälisen oikeuden mukaisten velvoitteiden kanssa.

2. Sopimuspuoli, joka on käyttänyt hyväkseen tätä oikeutta poiketa peruskirjasta, ilmoittaa kohtuullisen ajan kuluessa Euroopan neuvoston pääsihteerille toimistaan ja niihin johtaneista syistä. Sopimuspuoli ilmoittaa pääsihteerille myös, kun näistä toimista on luovuttu ja kun sen hyväksymiä peruskirjan määräyksiä sovelletaan jälleen täysimääräisesti.

Charter providing for a system of collective complaints may when depositing its instrument of ratification, acceptance or approval of this Charter or at any time thereafter, declare by notification addressed to the Secretary General of the Council of Europe, that it accepts the supervision of its obligations under this Charter following the procedure provided for in the said Protocol.

PART V

Article E

Non-discrimination

The enjoyment of the rights set forth in this Charter shall be secured without discrimination on any ground such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national extraction or social origin, health, association with a national minority, birth or other status.

Article F

Derogations in time of war or public emergency

1. In time of war or other public emergency threatening the life of the nation any Party may take measures derogating from its obligations under this Charter to the extent strictly required by the exigencies of the situation, provided that such measures are not inconsistent with its other obligations under international law.

2. Any Party which has availed itself of this right of derogation shall, within a reasonable lapse of time, keep the Secretary General of the Council of Europe fully informed of the measures taken and of the reasons therefor. It shall likewise inform the Secretary General when such measures have ceased to operate and the provisions of the Charter which it has accepted are again being fully executed.

G artikla

Rajoitukset

1. Tämän peruskirjan I osan mukaisten oikeuksien ja periaatteiden tehokas toteuttaminen edellyttää, että näihin oikeuksiin ja periaatteisiin sekä niiden II osan mukaiseen tehokkaaseen käyttöön ei saa kohdistaa muita kuin näissä osissa määritettyjä rajoituksia, lukuun ottamatta sellaisia rajoituksia, joista on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi tai yleisen edun, kansallisen turvallisuuden, kansan terveyden tai moraalin suojelemiseksi.

2. Tämän peruskirjan sallimia, sen sisältämien oikeuksien ja velvoitteiden rajoituksia ei saa soveltaa muihin kuin niihin tarkoituksiin, joita varten ne on säädetty.

H artikla

Peruskirjan suhde valtionsisäiseen lainsäädäntöön ja kansainvälisiin sopimuksiin

Tämän uudistetun peruskirjan säännökset eivät rajoita sellaisten voimassa olevien tai myöhemmin voimaan tulevien valtionsisäisen lainsäädännön tai kahdenvälisten tai monenvälisten sopimusten määräysten soveltamista, joiden mukaan suojelun kohteena olevat henkilöt saisivat edullisemman kohtelun.

I artikla

Annettujen sitoumusten täytäntöönpano

1. Tämän vaikuttamatta näissä artikloissa tarkoitettuihin täytäntöönpanomenetelmiin, tämän peruskirjan II osan 1—31 artiklan asiaankuuluvat määräykset pannaan täytäntöön

- a) laeilla ja asetuksilla,
- b) työnantajien tai työnantajajärjestöjen ja työntekijäjärjestöjen välisillä sopimuksilla,
- c) käyttämällä molempia edellä mainittuja menetelmiä,
- d) muilla soveltuvilla keinoilla.

Article G

Restrictions

1. The rights and principles set forth in Part I when effectively realised, and their effective exercise as provided for in Part II, shall not be subject to any restrictions or limitations not specified in those parts, except such as are prescribed by law and are necessary in a democratic society for the protection of the rights and freedoms of others or for the protection of public interest, national security, public health, or morals.

2. The restrictions permitted under this Charter to the rights and obligations set forth herein shall not be applied for any purpose other than that for which they have been prescribed.

Article H

Relations between the Charter and domestic law or international agreements

The provisions of this Charter shall not prejudice the provisions of domestic law or of any bilateral or multilateral treaties, conventions or agreements which are already in force, or may come into force, under which more favourable treatment would be accorded to the persons protected.

Article I

Implementation of the undertakings given

1. Without prejudice to the methods of implementation foreseen in these articles the relevant provisions of Articles 1 to 31 of Part II of this Charter shall be implemented by:

- a) laws or regulations;
- b) agreements between employers or employers' organisations and workers' organisations;
- c) a combination of those two methods;
- d) other appropriate means.

2. Tämän uudistetun peruskirjan II osan 2 artiklan 1, 2, 3, 4, 5 ja 7 kohdan, 7 artiklan 4, 6, ja 7 kohdan, 10 artiklan 1, 2, 3 ja 5 kohdan sekä 21 ja 22 artiklan määräyksistä johtuvien sitoumusten katsotaan olevan voimassa, jos määräyksiä sovelletaan tämän artiklan 1 kappaleen mukaisesti kyseessä olevien työntekijöiden enemmistöön.

J artikla

Muutokset

1. Sopimuspuolen tai hallitustenvälisen komitean ehdottama tämän peruskirjan I tai II osan muutos, jonka tarkoitus on tässä peruskirjassa tarkoitettujen oikeuksien laajentaminen, sekä III—VI osan muutos annetaan tiedoksi Euroopan neuvoston pääsihteerille, joka toimittaa muutosehdotuksen muille tämän peruskirjan sopimuspuolille.

2. Hallitustenvälinen komitea tutkii edeltävän kappaleen määräysten mukaisesti ehdotetun muutoksen ja toimittaa hyväksymänsä tekstin ministerikomitealle hyväksymistä varten kuultuaan tekstistä parlamentaarista yleiskokousta. Kun ministerikomitea on hyväksynyt tekstin, se toimitetaan sopimuspuolille hyväksymistä varten.

3. Tämän peruskirjan I tai II osaan tehty muutos tulee voimaan sen hyväksyneiden sopimuspuolten osalta seuraavan kuukauden ensimmäisenä päivänä sen jälkeen, kun on kulunut kuukausi päivästä, jona kolme sopimuspuolta on ilmoittanut pääsihteerille hyväksyneensä muutoksen.

Niiden sopimuspuolten osalta, jotka hyväksyvät muutoksen myöhemmin, muutos tulee voimaan seuraavan kuukauden ensimmäisenä päivänä sen jälkeen, kun on kulunut kuukausi päivästä, jona kyseinen sopimuspuoli on ilmoittanut pääsihteerille hyväksyneensä muutoksen.

4. Tämän peruskirjan III—VI osaan tehty muutos tulee voimaan seuraavan kuukauden ensimmäisenä päivänä sen jälkeen, kun on

2. Compliance with the undertakings deriving from the provisions of paragraphs 1, 2, 3, 4, 5 and 7 of Article 2, paragraphs 4, 6 and 7 of Article 7, paragraphs 1, 2, 3 and 5 of Article 10 and Articles 21 and 22 of Part II of this Charter shall be regarded as effective if the provisions are applied, in accordance with paragraph 1 of this article, to the great majority of the workers concerned.

Article J

Amendments

1. Any amendment to Parts I and II of this Charter with the purpose of extending the rights guaranteed in this Charter as well as any amendment to Parts III to VI, proposed by a Party or by the Governmental Committee, shall be communicated to the Secretary General of the Council of Europe and forwarded by the Secretary General to the Parties to this Charter.

2. Any amendment proposed in accordance with the provisions of the preceding paragraph shall be examined by the Governmental Committee which shall submit the text adopted to the Committee of Ministers for approval after consultation with the Parliamentary Assembly. After its approval by the Committee of Ministers this text shall be forwarded to the Parties for acceptance.

3. Any amendment to Part I and to Part II of this Charter shall enter into force, in respect of those Parties which have accepted it, on the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date on which three Parties have informed the Secretary General that they have accepted it.

In respect of any Party which subsequently accepts it, the amendment shall enter into force on the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date on which that Party has informed the Secretary General of its acceptance.

4. Any amendment to Parts III to VI of this Charter shall enter into force on the first day of the month following the expira-

kulunut kuukausi päivästä, jona kaikki sopimuspuolet ovat ilmoittaneet pääsihteerille hyväksyneensä muutoksen.

VI OSA

K artikla

Allekirjoittaminen, ratifiointi ja voimaantulo

1. Tämä peruskirja on avoinna allekirjoittamista varten Euroopan neuvoston jäsenvaltioille. Se on ratifioitava tai hyväksyttävä. Ratifioimis- tai hyväksymiskirjat talletetaan Euroopan neuvoston pääsihteerin huostaan.

2. Tämä peruskirja tulee voimaan seuraavan kuukauden ensimmäisenä päivänä sen jälkeen, kun on kulunut kuukausi siitä päivästä, jona kolme Euroopan neuvoston jäsenvaltiota on edellisen kappaleen mukaisesti ilmaissut suostumuksensa tulla tämän peruskirjan sitomaksi.

3. Niiden jäsenvaltioiden osalta, jotka ilmoittavat myöhemmin suostumuksensa tulla tämän peruskirjan sitomaksi, peruskirja tulee voimaan seuraavan kuukauden ensimmäisenä päivänä sen jälkeen, kun on kulunut kuukausi ratifioimis- tai hyväksymiskirjan tallettamispäivästä.

L artikla

Alueellinen soveltaminen

1. Tätä peruskirjaa sovelletaan kunkin sopimuspuolen emämaahan. Kunkin allekirjoittajahallitus voi allekirjoittamisen tai ratifioimis- tai hyväksymiskirjansa tallettamisen yhteydessä määrittellä Euroopan neuvoston pääsihteerille osoitetulla selityksellä sen alueen, jota pidetään sen emämaana peruskirjaa sovellettaessa.

2. Allekirjoittajahallitus voi, allekirjoittaessaan tai tallettaessaan ratifioimis- tai hyväksymiskirjansa tai milloin tahansa sen jälkeen selittää Euroopan neuvoston pääsihteerille osoitetulla ilmoituksella, että perus-

tion of a period of one month after the date on which all Parties have informed the Secretary General that they have accepted it.

PART VI

Article K

Signature, ratification and entry into force

1. This Charter shall be open for signature by the member States of the Council of Europe. It shall be subject to ratification, acceptance or approval. Instruments of ratification, acceptance or approval shall be deposited with the Secretary General of the Council of Europe.

2. This Charter shall enter into force on the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date on which three member States of the Council of Europe have expressed their consent to be bound by this Charter in accordance with the preceding paragraph.

3. In respect of any member State which subsequently expresses its consent to be bound by this Charter, it shall enter into force on the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date of the deposit of the instrument of ratification, acceptance or approval.

Article L

Territorial application

1. This Charter shall apply to the metropolitan territory of each Party. Each signatory may, at the time of signature or of the deposit of its instrument of ratification, acceptance or approval, specify, by declaration addressed to the Secretary General of the Council of Europe, the territory which shall be considered to be its metropolitan territory for this purpose.

2. Any signatory may, at the time of signature or of the deposit of its instrument of ratification, acceptance or approval, or at any time thereafter, declare by notification addressed to the Secretary General of the

kirjaa tai sen osaa sovelletaan selityksessä määritettyyn emämaan ulkopuolella sijaitsevaan alueeseen tai alueisiin, joiden kansainvälisistä suhteista se vastaa tai joista se on kansainvälisesti vastuussa. Allekirjoittajahallitus täsmentää selityksessä ne peruskirjan II osan artiklat tai kohdat, jotka se hyväksyy itseään sitoviksi selityksessä nimettyjen alueiden osalta.

3. Tätä peruskirjaa sovelletaan edellä mainitussa selityksessä nimettyyn alueeseen tai alueisiin seuraavan kuukauden ensimmäisestä päivästä lukien sen jälkeen, kun on kulunut kuukausi siitä päivästä, jona pääsihteeri on vastaanottanut tällaista selitystä koskevan ilmoituksen.

4. Sopimuspuoli voi myöhemmin selittää Euroopan neuvoston pääsihteerille osoitetulla ilmoituksella, että se hyväksyy tämän peruskirjan soveltamisalaan 2 kappaleen mukaisesti kuuluvan alueen tai alueiden osalta sitoviksi sellaisia artikloja tai numeroituja kohtia, joita se ei ole aikaisemmin hyväksynyt kyseisen alueen tai alueiden osalta. Tällaisia myöhemmin annettuja sitoumuksia pidetään alkuperäisen selityksen erottamattomana osana kyseisen alueen osalta, ja niillä on sama vaikutus seuraavan kuukauden ensimmäisestä päivästä lukien sen jälkeen, kun on kulunut kuukausi siitä päivästä, jona pääsihteeri on vastaanottanut tällaista selitystä koskevan ilmoituksen.

M artikla

Irtisanominen

1. Sopimuspuoli voi irtisanoa tämän peruskirjan aikaisintaan viiden vuoden kuluttua siitä päivästä, jona peruskirja on tullut sen osalta voimaan tai sitä seuraavien kaksivuotisjaksojen päättyessä, ja sen tulee joka tapauksessa ilmoittaa irtisanomisesta kuusi kuukautta etukäteen Euroopan neuvoston pääsihteerille, joka ilmoittaa irtisanomisesta muille sopimuspuolille.

2. Sopimuspuoli voi edellisen kappaleen määräysten mukaisesti irtisanoa hyväksymänsä peruskirjan II osan artiklan tai koh-

Council of Europe, that the Charter shall extend in whole or in part to a non-metropolitan territory or territories specified in the said declaration for whose international relations it is responsible or for which it assumes international responsibility. It shall specify in the declaration the articles or paragraphs of Part II of the Charter which it accepts as binding in respect of the territories named in the declaration.

3. The Charter shall extend its application to the territory or territories named in the aforesaid declaration as from the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date of receipt of the notification of such declaration by the Secretary General.

4. Any Party may declare at a later date by notification addressed to the Secretary General of the Council of Europe that, in respect of one or more of the territories to which the Charter has been applied in accordance with paragraph 2 of this article, it accepts as binding any articles or any numbered paragraphs which it has not already accepted in respect of that territory or territories. Such undertakings subsequently given shall be deemed to be an integral part of the original declaration in respect of the territory concerned, and shall have the same effect as from the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date of receipt of such notification by the Secretary General.

Article M

Denunciation

1. Any Party may denounce this Charter only at the end of a period of five years from the date on which the Charter entered into force for it, or at the end of any subsequent period of two years, and in either case after giving six months' notice to the Secretary General of the Council of Europe who shall inform the other Parties accordingly.

2. Any Party may, in accordance with the provisions set out in the preceding paragraph, denounce any article or paragraph of

dan, edellyttäen, ettei sopimuspuolta sitovien artiklojen tai kohtien lukumäärä koskaan laske alle kuudentoista artiklojen osalta ja alle kuudenkymmenenkolmen kohtien osalta, ja että tähän artiklojen tai kohtien lukumäärään sisältyvät edelleen A artiklan 1 kappaleen b kohdassa erityisesti tarkoitetut artiklat.

3. Sopimuspuoli voi irtisanoa tämän peruskirjan tai sen II osan artikloja tai kohtia tämän artiklan 1 kappaleen mukaisin ehdoin sellaisen alueen osalta, johon peruskirjaa sovelletaan L artiklan 2 kappaleen mukaisesti annetun selityksen nojalla.

N artikla

Liite

Tämän peruskirjan liite on sen erottamaton osa.

O artikla

Ilmoitukset

Euroopan neuvoston pääsihteeri ilmoittaa Euroopan neuvoston jäsenvaltioille ja kansainvälisen työjärjestön pääjohtajalle:

- a) allekirjoittamisista;
- b) ratifioimis- ja hyväksymiskirjojen tallettamisista;
- c) tämän peruskirjan K artiklan mukaisesti voimaantulosta;
- d) A artiklan 2 ja 3 kappaleen, D artiklan 1 ja 2 kappaleen, F artiklan 2 kappaleen ja L artiklan 1, 2, 3 ja 4 kappaleen mukaisista selityksistä ja ilmoituksista;
- e) J artiklan mukaisista muutoksista
- f) M artiklan mukaisista irtisanomisista
- g) muista tähän peruskirjaan liittyvistä toimenpiteistä, ilmoituksista ja tiedonannoista.

Part II of the Charter accepted by it provided that the number of articles or paragraphs by which this Party is bound shall never be less than sixteen in the former case and sixty-three in the latter and that this number of articles or paragraphs shall continue to include the articles selected by the Party among those to which special reference is made in Article A, paragraph 1, subparagraph b.

3. Any Party may denounce the present Charter or any of the articles or paragraphs of Part II of the Charter under the conditions specified in paragraph 1 of this article in respect of any territory to which the said Charter is applicable, by virtue of a declaration made in accordance with paragraph 2 of Article L.

Article N

Appendix

The appendix to this Charter shall form an integral part of it.

Article O

Notifications

The Secretary General of the Council of Europe shall notify the member States of the Council and the Director General of the International Labour Office of:

- a) any signature;
- b) the deposit of any instrument of ratification, acceptance or approval;
- c) any date of entry into force of this Charter in accordance with Article K;
- d) any declaration made in application of Articles A, paragraphs 2 and 3, D, paragraphs 1 and 2, F, paragraph 2, L, paragraphs 1, 2, 3 and 4;
- e) any amendment in accordance with Article J;
- f) any denunciation in accordance with Article M;
- g) any other act, notification or communication relating to this Charter.

Tämän vakuudeksi allekirjoittaneet, siihen asianmukaisesti valtuutettuina, ovat allekirjoittaneet tämän uudistetun peruskirjan.

Tehty Strasbourgissa 3 päivänä toukokuuta 1996 yhtenä englannin- ja ranskankielisenä kappaleena, jonka molemmat tekstit ovat yhtä todistusvoimaiset ja joka talletetaan Euroopan neuvoston arkistoon. Euroopan neuvoston pääsihteeri toimittaa sen oikeaksi todistetut jäljennökset kullekin Euroopan neuvoston jäsenvaltiolle sekä kansainvälisen työjärjestön pääjohtajalle.

In witness whereof, the undersigned, being duly authorised thereto, have signed this revised Charter.

Done at Strasbourg, this 3rd day of May 1996, in English and French, both texts being equally authentic, in a single copy which shall be deposited in the archives of the Council of Europe. The Secretary General of the Council of Europe shall transmit certified copies to each member State of the Council of Europe and to the Director General of the International Labour Office.

UUDISTETUN EUROOPAN SOSIAALISEN PERUSKIRJAN LIITE

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan soveltamisala suojeltujen henkilöiden osalta

1. Jollei 12 artiklan 4 kohdassa ja 13 artiklan 4 kohdassa toisin määrätä, ulkomaalaiset kuuluvat 1—17 artiklan ja 20—31 artiklan soveltamisalaan vain, jos he ovat muiden sopimuspuolten kansalaisia ja asuvat laillisesti tai työskentelevät säännöllisesti kyseessä olevan sopimuspuolen alueella, edellyttäen kuitenkin, että näitä artikloja tulkitaan 18 ja 19 artiklan määräysten mukaisesti.

Tämä tulkinta ei estä sopimuspuolta myöntämästä vastaavia oikeuksia myös muille henkilöille.

2. Kukin sopimuspuoli myöntää Genevessä 28 päivänä heinäkuuta 1951 allekirjoitetun pakolaisten oikeusasemaa koskevan yleissopimuksen ja 31 päivänä tammikuuta 1967 tehdyn pöytäkirjan määritelmän mukaisille pakolaisille, jotka oleskelevat laillisesti sen alueella, mahdollisimman edullisen kohtelun ja joka tapauksessa vähintään kyseiseen yleissopimukseen ja muihin olemassa oleviin pakolaisiin sovellettaviin kansainvälisiin asiakirjoihin perustuvien velvoitteidensa mukaisen kohtelun.

3. Kukin sopimuspuoli myöntää New Yorkissa 28 päivänä syyskuuta 1954 tehdyn valtiottomien henkilöiden oikeusasemaa koskevan yleissopimuksen määritelmän mukaisille valtiottomille henkilöille, jotka oleskelevat laillisesti sen alueella, mahdollisimman edullisen kohtelun ja joka tapauksessa vähintään kyseiseen asiakirjaan ja muihin olemassa oleviin valtiottomiin henkilöihin sovellettaviin kansainvälisiin asiakirjoihin perustuvien velvoitteidensa mukaisen kohtelun.

APPENDIX TO THE REVISED EUROPEAN SOCIAL CHARTER

Scope of the Revised European Social Charter in terms of persons protected

1. Without prejudice to Article 12, paragraph 4, and Article 13, paragraph 4, the persons covered by Articles 1 to 17 and 20 to 31 include foreigners only in so far as they are nationals of other Parties lawfully resident or working regularly within the territory of the Party concerned, subject to the understanding that these articles are to be interpreted in the light of the provisions of Articles 18 and 19.

This interpretation would not prejudice the extension of similar facilities to other persons by any of the Parties.

2. Each Party will grant to refugees as defined in the Convention relating to the Status of Refugees, signed in Geneva on 28 July 1951 and in the Protocol of 31 January 1967, and lawfully staying in its territory, treatment as favourable as possible, and in any case not less favourable than under the obligations accepted by the Party under the said convention and under any other existing international instruments applicable to those refugees.

3. Each Party will grant to stateless persons as defined in the Convention on the Status of Stateless Persons done in New York on 28 September 1954 and lawfully staying in its territory, treatment as favourable as possible and in any case not less favourable than under the obligations accepted by the Party under the said instrument and under any other existing international instruments applicable to those stateless persons.

I osan 18 kohta ja II osan 18 artiklan
1 kohta

Näiden määräysten ei katsota koskevan sopimuspuolten alueelle pääsyä eivätkä ne vaikuta Pariisissa 13 päivänä joulukuuta 1955 allekirjoitetun maahan asettautumista koskevan eurooppalaisen yleissopimuksen määräysten soveltamiseen.

II OSA

1 artiklan 2 kohta

Tätä määräystä ei tulkita siten, että se kieltäisi tai oikeuttaisi mitään ammattijärjestöjen suojaksi asetettuja ehtoja tai käytäntöjä.

2 artiklan 6 kohta

Sopimuspuolet voivat määrätä, että tätä määräystä ei sovelleta:

a) työntekijöihin, joiden työsopimuksen tai työsuhteen kesto ei ylitä kuukautta ja/tai joiden viikkotyöaika ei ylitä kahdeksaa tuntia;

b) jos työsopimus tai työsuhde on tilapäinen tai erityisluontoinen, edellyttäen kuitenkin, että määräyksen soveltamatta jättäminen on näissä tapauksissa perusteltua objektiivisista syistä.

3 artiklan 4 kohta

Tämän määräyksen soveltamista varten näiden palveluiden tehtävät, järjestäminen ja niiden järjestämistä koskevat ehdot määritellään kansallisissa laeissa ja määräyksissä, työ- ja virkaehtosopimuksissa tai muilla kansallisiin olosuhteisiin soveltuvilla tavoilla.

4 artiklan 4 kohta

Tämän määräyksen ei katsota kieltävän työsuhteen välitöntä purkamista vakavan rikkomuksen vuoksi.

4 artiklan 5 kohta

Sopimuspuolen katsotaan voivan antaa tämän kohdan mukaisen sitoumuksen, jos palkanpidätykset on kielletty työntekijöiden suuren enemmistön osalta joko lainsäädännössä tai työ- ja virkaehtosopimusten tai vä-

Part I, paragraph 18, and Part II, Article 18,
paragraph 1

It is understood that these provisions are not concerned with the question of entry into the territories of the Parties and do not prejudice the provisions of the European Convention on Establishment, signed in Paris on 13 December 1955.

PART II

Article 1, paragraph 2

This provision shall not be interpreted as prohibiting or authorising any union security clause or practice.

Article 2, paragraph 6

Parties may provide that this provision shall not apply:

a) to workers having a contract or employment relationship with a total duration not exceeding one month and/or with a working week not exceeding eight hours;

b) where the contract or employment relationship is of a casual and/or specific nature, provided, in these cases, that its non-application is justified by objective considerations.

Article 3, paragraph 4

It is understood that for the purposes of this provision the functions, organisation and conditions of operation of these services shall be determined by national laws or regulations, collective agreements or other means appropriate to national conditions.

Article 4, paragraph 4

This provision shall be so understood as not to prohibit immediate dismissal for any serious offence.

Article 4, paragraph 5

It is understood that a Party may give the undertaking required in this paragraph if the great majority of workers are not permitted to suffer deductions from wages either by law or through collective agreements or ar-

litystuomioiden nojalla. Poikkeuksia voidaan tehdä sellaisten henkilöiden kohdalla, joita kyseiset lait, työ- ja virkaehtosopimukset tai välitystuomiot eivät koske.

6 artiklan 4 kohta

Kunkin sopimuspuolen katsotaan voivan omalta osaltaan määrätä lakko-oikeuden käytöstä laissa, edellyttäen kuitenkin, että mahdolliset lakko-oikeutta koskevat lisärajoitukset ovat perusteltuja G artiklan määräysten mukaisesti.

7 artiklan 2 kohta

Tämä määräys ei estä sopimuspuolia määräämästä lainsäädännössään, että nuoret, jotka eivät ole saavuttaneet vaadittua vähimmäisikää, voivat tehdä työtä siinä määrin kuin se on välttämätöntä heidän ammatillisen koulutuksen kannalta, jos tällainen työ tehdään toimivaltaisen viranomaisen määräämien ehtojen mukaisesti ja toimenpiteisiin ryhdytään näiden nuorten terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi.

7 artiklan 8 kohta

Sopimuspuolen katsotaan voivan antaa tämän kohdan mukaisen sitoumuksen, jos se toimii sitoumuksen tarkoituksen mukaisesti määräämällä laissa, ettei alle 18-vuotiaiden suurta enemmistöä ei saa käyttää yötyöhön.

8 artiklan 2 kohta

Tätä määräystä ei tulkita siten, että kielto olisi ehdoton. Poikkeukset ovat mahdollisia esimerkiksi seuraavissa tapauksissa:

- a) jos naistyöntekijä on syyllistynyt rikkomukseen, jonka vuoksi työsuhteen purkaminen on perusteltua;
- b) jos kyseinen yritys lopettaa toimintansa;
- c) jos työsopimuksessa määrätty ajanjakso on päättynyt.

12 artiklan 4 kohta

Tämän kohdan johdantolauseessa olevien sanojen "tällaisten sopimusten ehtojen mukaisesti" katsotaan tarkoittavan muun muassa, että vakuutusmaksuista riippumattomien etuuksien osalta sopimuspuoli voi edellyttää

bitration awards, the exceptions being those persons not so covered.

Article 6, paragraph 4

It is understood that each Party may, insofar as it is concerned, regulate the exercise of the right to strike by law, provided that any further restriction that this might place on the right can be justified under the terms of Article G.

Article 7, paragraph 2

This provision does not prevent Parties from providing in their legislation that young persons not having reached the minimum age laid down may perform work in so far as it is absolutely necessary for their vocational training where such work is carried out in accordance with conditions prescribed by the competent authority and measures are taken to protect the health and safety of these young persons.

Article 7, paragraph 8

It is understood that a Party may give the undertaking required in this paragraph if it fulfils the spirit of the undertaking by providing by law that the great majority of persons under eighteen years of age shall not be employed in night work.

Article 8, paragraph 2

This provision shall not be interpreted as laying down an absolute prohibition. Exceptions could be made, for instance, in the following cases:

- a) if an employed woman has been guilty of misconduct which justifies breaking off the employment relationship;
- b) if the undertaking concerned ceases to operate;
- c) if the period prescribed in the employment contract has expired.

Article 12, paragraph 4

The words "and subject to the conditions laid down in such agreements" in the introduction to this paragraph are taken to imply *inter alia* that with regard to benefits which are available independently of any insur-

määrätyn asumisajan täyttymistä, ennen kuin nämä etuudet myönnetään muiden sopimuspuolten kansalaisille.

13 artiklan 4 kohta

Hallitukset, jotka eivät ole sosiaali- ja lääkintäapua koskevan eurooppalaisen yleissopimuksen sopimuspuolia, voivat ratifioida peruskirjan tämän kohdan osalta sillä edellytyksellä, että ne myöntävät muiden sopimuspuolten kansalaisille kyseisen yleissopimuksen määräysten mukaisen kohtelun.

16 artikla

Tämän määräyksen mukaisen suojelun katsotaan koskevan myös yksinhuoltajaperheitä.

17 artikla

Tämän määräyksen katsotaan koskevan kaikkia alle 18-vuotiaita henkilöitä, jolle täysi-ikäisyyttä siihen sovellettavan lain mukaisesti saavuteta aikaisemmin, tämän kuitenkaan rajoittamatta muiden asiaan liittyvien peruskirjan määräysten, erityisesti 7 artiklan soveltamista.

Tämän ei katsota luovan velvoitetta järjestää oppivelvollisuuden alaista koulutusta edellä mainittuun ikään saakka.

19 artiklan 6 kohta

Tätä määräystä sovellettaessa "ulkomaalaisen työntekijän perheen" katsotaan tarkoittavan ainakin työntekijän puolisoa ja naimattomia lapsia niin kauan kuin lapset katsotaan vastaanottavan valtion lainsäädännössä alaikäisiksi ja he ovat kyseisestä työntekijästä riippuvaisia.

20 artikla

1. Sosiaaliturvaan liittyvät asiat sekä muut määräykset, jotka liittyvät työttömyysetuuteen, vanhuuseläkkeeseen ja perhe-eläkkeeseen, voidaan jättää tämän artiklan soveltamisalan ulkopuolelle.

2. Naisten suojelua koskevien määräysten, erityisesti raskautta, synnytystä ja synnytyksen jälkeistä aikaan koskevien määräysten ei katsota olevan tässä artiklassa tarkoitettua syrjintää.

ance contribution, a Party may require the completion of a prescribed period of residence before granting such benefits to nationals of other Parties.

Article 13, paragraph 4

Governments not Parties to the European Convention on Social and Medical Assistance may ratify the Charter in respect of this paragraph provided that they grant to nationals of other Parties a treatment which is in conformity with the provisions of the said convention.

Article 16

It is understood that the protection afforded in this provision covers single-parent families.

Article 17

It is understood that this provision covers all persons below the age of 18 years, unless under the law applicable to the child majority is attained earlier, without prejudice to the other specific provisions provided by the Charter, particularly Article 7.

This does not imply an obligation to provide compulsory education up to the above-mentioned age.

Article 19, paragraph 6

For the purpose of applying this provision, the term "family of a foreign worker" is understood to mean at least the worker's spouse and unmarried children, as long as the latter are considered to be minors by the receiving State and are dependent on the migrant worker.

Article 20

1. It is understood that social security matters, as well as other provisions relating to unemployment benefit, old age benefit and survivor's benefit, may be excluded from the scope of this article.

2. Provisions concerning the protection of women, particularly as regards pregnancy, confinement and the post-natal period, shall not be deemed to be discrimination as referred to in this article.

3. Tämä artikla ei estä erityisten toimien toteuttamista tosiasiallisen epätasa-arvon poistamiseksi.

4. Työtehtävät, jotka luonteensa tai niiden suorittamiseen liittyvien edellytysten vuoksi voidaan antaa ainoastaan määrättyä sukupuolta olevien edustajien hoidettavaksi, voidaan jättää tämän artiklan tai joidenkin sen määräysten soveltamisalan ulkopuolelle. Tätä määräystä ei tulkita siten, että se edellyttäisi sopimuspuolten sisällyttävän lakeihinsa tai määräyksiinsä luettelon työtehtävistä, joita ainoastaan toisen sukupuolen edustajat voivat tehdä niiden luonteen tai niiden tekemiseen liittyvien edellytysten vuoksi.

21 ja 22 artikla

1. Näitä artikloja sovellettaessa "työntekijöiden edustajat" tarkoittaa henkilöitä, jotka tunnustetaan sellaisiksi kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

2. Ilmaisuihin "kansallinen lainsäädäntö ja käytäntö" sisältyy tapauksesta riippuen lakien ja määräysten lisäksi työ- ja virkaehtosopimukset, muut työnantajien ja työntekijöiden edustajien väliset sopimukset, ammattikäytännön ja asiaan liittyvän oikeuskäytännön.

3. Näitä artikloja sovellettaessa "yrityksen" katsotaan tarkoittavan aineellisten ja aineettomien tekijöiden kokonaisuutta, riippumatta siitä onko se oikeushenkilö vai ei, jonka tarkoituksena on tavaroiden tai palveluiden tuottaminen taloudellisen hyödyn saavuttamiseksi, ja jolla on oikeus päättää omasta markkinapolitiikastaan.

4. Uskonnolliset yhteisöt ja niiden toimielimet voidaan jättää näiden artiklojen soveltamisalan ulkopuolelle, vaikka ne olisivat 3 kappaleessa tarkoitettuja "yrityksiä". Laitokset, joiden harjoittama toiminta perustuu tiettyihin ihanteisiin tai joita ohjaavat tietyt moraaliset käsitykset tai kansallisen lainsäädännön suojaamat ihanteet ja käsitykset, voidaan jättää näiden artiklojen soveltamisalan ulkopuolelle siinä määrin kuin se on tarpeen yrityksen toimintatarkoituksen turvaamiseksi.

5. Jos jossakin valtiossa näiden artiklojen mukaisia oikeuksia käytetään yritysten eri

3. This article shall not prevent the adoption of specific measures aimed at removing de facto inequalities.

4. Occupational activities which, by reason of their nature or the context in which they are carried out, can be entrusted only to persons of a particular sex may be excluded from the scope of this article or some of its provisions. This provision is not to be interpreted as requiring the Parties to embody in laws or regulations a list of occupations which, by reason of their nature or the context in which they are carried out, may be reserved to persons of a particular sex.

Articles 21 and 22

1. For the purpose of the application of these articles, the term "workers' representatives" means persons who are recognised as such under national legislation or practice.

2. The terms "national legislation and practice" embrace as the case may be, in addition to laws and regulations, collective agreements, other agreements between employers and workers' representatives, customs as well as relevant case law.

3. For the purpose of the application of these articles, the term "undertaking" is understood as referring to a set of tangible and intangible components, with or without legal personality, formed to produce goods or provide services for financial gain and with power to determine its own market policy.

4. It is understood that religious communities and their institutions may be excluded from the application of these articles, even if these institutions are "undertakings" within the meaning of paragraph 3. Establishments pursuing activities which are inspired by certain ideals or guided by certain moral concepts, ideals and concepts which are protected by national legislation, may be excluded from the application of these articles to such an extent as is necessary to protect the orientation of the undertaking.

5. It is understood that where in a state the rights set out in these articles are exercised

toimipaikoissa, kyseisen sopimuspuolen katsotaan täyttävän näiden määräysten mukaiset velvoitteensa.

6. Sopimuspuolet voivat jättää näiden artiklojen soveltamisalan ulkopuolelle sellaiset yritykset, joiden palveluksessa on vähemmän työntekijöitä kuin tietty kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä määriteltä määrä.

22 artikla

1. Tämä määräys ei vaikuta valtioiden toimivaltaan ja velvoitteisiin, jotka koskevat työpaikkojen terveys- ja turvallisuusmääräysten hyväksymistä, eikä niiden soveltamista valvovien elinten toimivaltaan ja velvollisuuksiin.

2. Ilmaisun "sosiaali- ja kulttuuripalvelut ja edut" katsotaan tarkoittavan sosiaalisia ja kulttuurisia etuja, joita yritykset tarjoavat työntekijöilleen, kuten rahanarvoisia henkilökuntaetuja, liikuntatiloja, lastenhoitohuoneita, kirjastoja ja lasten lomaleirejä.

23 artiklan 1 kohta

Tätä artiklaa sovellettaessa ilmaisu "mahdollisimman pitkään" tarkoittaa ikääntyneen henkilön fyysisistä, henkistä ja älyllistä toimintakykyä.

24 artikla

1. Tässä artiklassa "työsuhteen päättäminen" tarkoittaa työsuhteen päättämistä työnantajan aloitteesta.

2. Tämän artiklan katsotaan koskevan kaikkia työntekijöitä, mutta sopimuspuoli voi jättää jonkin tai kaikki seuraavista työntekijäryhmistä sen soveltamisalan ulkopuolelle:

- a) työntekijät, joilla on määräaikainen työsopimus tai työsuhde tai jotka on palkattu tiettyä työtehtävää varten,
- b) työntekijät, jotka ovat koeajalla tai pätevyitysmässä, edellyttäen, että tämä koeaika tai pätevyitysjakso määritetään etukäteen ja sen kesto on kohtuullinen,
- c) työntekijät, jotka on palkattu tilapäisesti lyhyeksi ajaksi.

in the various establishments of the undertaking, the Party concerned is to be considered as fulfilling the obligations deriving from these provisions.

6. The Parties may exclude from the field of application of these articles, those undertakings employing less than a certain number of workers, to be determined by national legislation or practice.

Article 22

1. This provision affects neither the powers and obligations of states as regards the adoption of health and safety regulations for workplaces, nor the powers and responsibilities of the bodies in charge of monitoring their application.

2. The terms "social and socio-cultural services and facilities" are understood as referring to the social and/or cultural facilities for workers provided by some undertakings such as welfare assistance, sports fields, rooms for nursing mothers, libraries, children's holiday camps, etc.

Article 23, paragraph 1

For the purpose of the application of this paragraph, the term "for as long as possible" refers to the elderly person's physical, psychological and intellectual capacities.

Article 24

1. It is understood that for the purposes of this article the terms "termination of employment" and "terminated" mean termination of employment at the initiative of the employer.

2. It is understood that this article covers all workers but that a Party may exclude from some or all of its protection the following categories of employed persons:

- a) workers engaged under a contract of employment for a specified period of time or a specified task;
- b) workers undergoing a period of probation or a qualifying period of employment, provided that this is determined in advance and is of a reasonable duration;
- c) workers engaged on a casual basis for a short period.

3. Tätä artiklaa sovellettaessa erityisesti seuraavien syiden ei katsota olevan päteviä syitä työsuhteen irtisanomiselle:

- a) ammattijärjestön jäsenyys tai osallistuminen ammattijärjestön toimintaan työajan ulkopuolella tai työnantajan suostumuksella työaikana;
- b) ehdokkuus työntekijöiden edustajaksi, tai toimiminen tai aiempi toiminta työntekijöiden edustajana;
- c) valituksen tekeminen tai osallistuminen työnantajan vastaan käytävään oikeudenkäyntiin, joka koskee väitettyä lain tai määräysten rikkomista, tai muutoksenhaku toimivaltaiseen hallintoviranomaiseen;
- d) rotu, ihonväri, sukupuoli, siviilisääty, perhehuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide, kansallinen alkuperä tai yhteiskunnallinen alkuperä;
- e) äitiysloma tai vanhempainloma;
- f) tilapäinen poissaolo työstä sairauden tai vamman vuoksi.

4. Vahingonkorvaus tai muu asianmukainen hyvitys työsuhteen irtisanomisesta ilman pätevää syytä määräytyy kansallisten lakien ja määräysten tai työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti tai muilla kansallisiin olosuhteisiin soveltuville tavoilla.

25 artikla

1. Toimivaltaisen kansallisen viranomaisen katsotaan voivan poikkeuksin ja neuvoteltuaan työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa jättää tiettyjä työntekijäryhmiä tämän artiklan mukaisen suojan ulkopuolelle heidän työsuhteensa erityisluonteen vuoksi.

2. "Maksukyvyttömyys" tulee määritellä kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

3. Tämän määräyksen soveltamisalaan kuuluviin työntekijöiden saataviin kuuluvat ainakin:

- a) työntekijöiden palkkasaatavat, jotka liittyvät määrättyyn ajanjaksoon, jonka tulee olla vähintään kolme kuukautta etuoikeusjärjestelmän mukaan ja kahdeksan viikkoa takuujärjestelmän mukaan, ennen maksukyvyttömyyden ilmenemistä tai työsuhteen päättämistä;

3. For the purpose of this article the following, in particular, shall not constitute valid reasons for termination of employment:

- a) trade union membership or participation in union activities outside working hours, or, with the consent of the employer, within working hours;
- b) seeking office as, acting or having acted in the capacity of a workers' representative;
- c) the filing of a complaint or the participation in proceedings against an employer involving alleged violation of laws or regulations or recourse to competent administrative authorities;
- d) race, colour, sex, marital status, family responsibilities, pregnancy, religion, political opinion, national extraction or social origin;
- e) maternity or parental leave;
- f) temporary absence from work due to illness or injury.

4. It is understood that compensation or other appropriate relief in case of termination of employment without valid reasons shall be determined by national laws or regulations, collective agreements or other means appropriate to national conditions.

Article 25

1. It is understood that the competent national authority may, by way of exemption and after consulting organisations of employers and workers, exclude certain categories of workers from the protection provided in this provision by reason of the special nature of their employment relationship.

2. It is understood that the definition of the term "insolvency" must be determined by national law and practice.

3. The workers' claims covered by this provision shall include at least:

- a) the workers' claims for wages relating to a prescribed period, which shall not be less than three months under a privilege system and eight weeks under a guarantee system, prior to the insolvency or to the termination of employment;

b) työntekijöiden lomakorvaussaatavat, jotka perustuvat työhön, joka on suoritettu sen vuoden aikana, jolloin maksukyvyttömyys ilmeni tai työsuhte päätettiin;

c) työntekijöiden muita palkallisia poissaolojaksoja koskevat saatavat, jotka liittyvät määrättyyn ajanjaksoon, jonka tulee olla vähintään kolme kuukautta etuoikeusjärjestelmän mukaan ja kahdeksan viikkoa takuujärjestelmän mukaan, ennen maksukyvyttömyyden ilmenemistä tai työsuhteen irtisanomista.

4. Työntekijöiden saatavien suoja voidaan kansallisissa laeissa ja määräyksissä rajoittaa määrättyyn summaan, jonka tulee olla tasoltaan sosiaalisesti hyväksyttävä.

26 artikla

Tämän artiklan ei katsota edellyttävän, että sopimuspuolet säätävät asiaan liittyvää lainsäädäntöä.

2 kohdan ei katsota koskevan sukupuolista häirintää.

27 artikla

Tämän artiklan katsotaan koskevan miehiä ja naisia, joilla on perhehuoltovelvollisuuksia, jotka liittyvät huollettaviin lapsiin ja muihin selvästi heidän huolenpitoaan tai tukeaan tarvitseviin perheenjäseniin, jos nämä velvollisuudet rajoittavat heidän mahdollisuuksiaan valmistautua, ryhtyä tai osallistua ansiotyöhön tai edistyä siinä. "Huollettavat lapset" ja "muut selvästi heidän huolenpitoaan tai tukeaan tarvitsevat perheenjäsenet" tarkoittavat henkilöitä, jotka määrittellään sellaisiksi kyseisen sopimuspuolen lainsäädännössä.

28 ja 29 artikla

Tätä artiklaa sovellettaessa "työntekijöiden edustajat" tarkoittavat henkilöitä, jotka tunnustetaan sellaisiksi kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

III OSA

Tämän peruskirjan katsotaan sisältävän kansainvälisiä oikeudellisia velvoitteita, joiden soveltamista valvotaan yksinomaan

b) the workers' claims for holiday pay due as a result of work performed during the year in which the insolvency or the termination of employment occurred;

c) the workers' claims for amounts due in respect of other types of paid absence relating to a prescribed period, which shall not be less than three months under a privilege system and eight weeks under a guarantee system, prior to the insolvency or the termination of the employment.

4. National laws or regulations may limit the protection of workers' claims to a prescribed amount, which shall be of a socially acceptable level.

Article 26

It is understood that this article does not require that legislation be enacted by the Parties.

It is understood that paragraph 2 does not cover sexual harassment.

Article 27

It is understood that this article applies to men and women workers with family responsibilities in relation to their dependent children as well as in relation to other members of their immediate family who clearly need their care or support where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity. The terms "dependent children" and "other members of their immediate family who clearly need their care and support" mean persons defined as such by the national legislation of the Party concerned.

Articles 28 and 29

For the purpose of the application of this article, the term "workers' representatives" means persons who are recognised as such under national legislation or practice.

PART III

It is understood that the Charter contains legal obligations of an international character, the application of which is submitted

peruskirjan IV osan määräysten mukaisesti.

A artiklan 1 kappale

Numeroitujen kappaleiden katsotaan voivan sisältää artikloja, joissa on ainoastaan yksi kappale.

B artiklan 2 kappale

B artiklan 2 kappaleen soveltamista varten uudistetun peruskirjan määräykset vastaavat peruskirjan samalla tavalla numeroituja artikloja ja kohtia, lukuun ottamatta:

- a) uudistetun peruskirjan 3 artiklan 2 kohtaa, joka vastaa peruskirjan 3 artiklan 1 ja 3 kohtaa;
- b) uudistetun peruskirjan 3 artiklan 3 kappaletta, joka vastaa peruskirjan 3 artiklan 2 ja 3 kohtaa;
- c) uudistetun peruskirjan 10 artiklan 5 kohtaa, joka vastaa peruskirjan 10 artiklan 4 kohtaa;
- d) uudistetun peruskirjan 17 artiklan 1 kohtaa, joka vastaa peruskirjan 17 artiklaa.

V OSA

E artikla

Erilaisen kohtelun, joka on objektiivisesti ja kohtuullisesti arvioiden perusteltua, ei katsota olevan syrjivää.

F artikla

Käsitteiden "sodan tai muun yleisen hätätilan aikana" katsotaan sisältävän myös sodan uhkan.

I artikla

Liitteen 21 ja 22 artiklaa koskevien määräysten mukaisesti soveltamisalan ulkopuolelle suljettuja työntekijöitä ei oteta huomioon kyseessä olevien työntekijöiden lukumäärään.

J artikla

Käsitettä "muutos" laajennetaan siten, että se koskee myös peruskirjan uusia artikloja.

solely to the supervision provided for in Part IV thereof.

Article A, paragraph 1

It is understood that the numbered paragraphs may include articles consisting of only one paragraph.

Article B, paragraph 2

For the purpose of paragraph 2 of Article B, the provisions of the revised Charter correspond to the provisions of the Charter with the same article or paragraph number with the exception of:

- a) Article 3, paragraph 2, of the revised Charter which corresponds to Article 3, paragraphs 1 and 3, of the Charter;
- b) Article 3, paragraph 3, of the revised Charter which corresponds to Article 3, paragraphs 2 and 3, of the Charter;
- c) Article 10, paragraph 5, of the revised Charter which corresponds to Article 10, paragraph 4, of the Charter;
- d) Article 17, paragraph 1, of the revised Charter which corresponds to Article 17 of the Charter.

PART V

Article E

A differential treatment based on an objective and reasonable justification shall not be deemed discriminatory.

Article F

The terms "in time of war or other public emergency" shall be so understood as to cover also the threat of war.

Article I

It is understood that workers excluded in accordance with the appendix to Articles 21 and 22 are not taken into account in establishing the number of workers concerned.

Article J

The term "amendment" shall be extended so as to cover also the addition of new articles to the Charter.