

Hallituksen esitys Eduskunnalle 83. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän kotityötä koskevan yleissopimuksen hyväksymisestä

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Kansainvälisen työjärjestön (ILO:n) yleiskokous, Kansainvälinen työkonferenssi hyväksyi vuonna 1996 kotityötä koskevan yleissopimuksen (nro 177) sekä siihen liittyvän suosituksen (nro 184).

Yleissopimus pyrkii turvaamaan henkilöille, jotka tekevät työtä kotonaan samantasoiset oikeudet kuin muilla palkansaajilla on. Yleissopimusta täydentävä suositus sisältää yksityiskohtaisempia suosituksia aiheesta.

Suomen lainsäädäntö täyttää yleissopimuksen edellytykset. Esityksessä ehdotetaan, että

Eduskunta hyväksyisi yleissopimuksen nro 177. Samalla suositus nro 184 saatetaan Eduskunnan tietoon otettavaksi huomioon vastaisessa lainvalmistelutyössä siltä osin kuin sitä pidetään tarkoituksenmukaisena. Näin täytetään myös Kansainvälisen työjärjestön perussäännön velvoite saattaa Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymät asiakirjat lakiasäättävän elimen käsittelyyn viimeistään 18 kuukauden kuluessa ne hyväksyneen työkonferenssin päättymisestä.

YLEISPERUSTELUT

1. Asian valmistelu

Kotityötä koskeva yleissopimus (nro 177) sekä siihen liittyvä suositus (nro 184) hyväksyttiin Kansainvälisessä työkonferenssissa kesäkuussa 1996. Yleissopimuksen hyväksymisen puolesta äänesti 247 edustajaa, vastaan 14 edustajaa ja 152 edustajaa pidättäytyi äänestyksestä. EU maiden hallitusten edustajat — Suomi mukaan lukien — äänestivät pääsääntöisesti yleissopimuksen hyväksymisen puolesta. Saksa tosin pidättäytyi äänestyksestä. Iso-Britannia oli pelkän suosituksen kannalla.

Lausunnon tämän hallituksen esityksen laatimista varten ovat antaneet sosiaali- ja terveysministeriö, Palvelutyönantajat, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (TT), Valtion työmarkkinalaitos (VTML), Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry (SAK), AKAVA ry sekä Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry. Lausunnonantajista SAK, AKAVA ja STTK ilmoittivat kannattavansa yleissopimuksen hyväksymistä. Sosi-

aali- ja terveysministeriö totesi ettei Suomen lainsäädännössä ole sen hallinnonalan osalta esteitä yleissopimuksen ratifioinnille. Palvelutyönantajat ja TT ilmoittivat vastustavansa yleissopimuksen hyväksymistä ja katsoivat, ettei ole tarpeellista ryhtyä käsittelemään kotityöntekijöitä erillisryhmänä sopimuksessa tarkoitettuihin tavoin. Valtion työmarkkinalaitos katsoi, että yleissopimus voidaan hyväksyä vain jos se rajoitetaan koskemaan pelkästään työsuhteessa tai virkasuhteessa tapahtuvaa työtä.

ILO-neuvottelukunta päätti asiaa käsitellessään puoltaa sopimuksen ratifioimista.

2. Nykytilanne ja yleissopimuksen merkitys

Monia soveltamisalaltaan yleisiä työoloja koskevia ILO:n yleissopimuksia ja suosituksia sovelletaan myös henkilöihin, jotka tekevät työtä kotona (jäljempänä kotityöntekijä). Tällaisena työnä tarkoitetaan sopimuksen mukaan sellaista työtä, jonka työnantaja

antaa työntekijälle suoritettavaksi työntekijän kotona tai muussa työntekijän valitsemassa paikassa, ei kuitenkaan työnantajan osoittamalla työpaikalla. Kotityötä koskevan yleissopimuksen lähtökohtana on edistää ILO:n yleissopimusten ja suositusten soveltamista kotityöntekijöihin. Pyrkimyksenä on myös edistää, että yleissopimuksia ja suosituksia täydennetään kotona tehtävän työn erityispiirteet huomioon ottavilla määräyksillä. Sopimuksen ja suosituksen tarkoituksena on turvata kotityöntekijälle mahdollisuuksien mukaan samantasoiset oikeudet kuin muilla palkansaajilla on. Jäsenvaltioiden tulee erityisesti edistää kotityöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua muun muassa kun kyseessä on järjestäytymisoikeus, suoja ammatillista

syrjintää vastaan, työhön ja terveyteen liittyvä suojelu, palkkaus, lakisääteinen sosiaaliturva ja äitiyssuojelu.

Suomessa kotona suoritettavaan työhön (jäljempänä kotityö) sovelletaan työlainsäädäntöä pääsääntöisesti kuten muullakin tavalla järjestettyyn työhön. Kotityötä koskevia erikoissäännöksiä on Suomen työlainsäädännössä muun muassa työsopimuslaissa, työaikalaisissa, vuosilomalaisissa ja työturvallisuutta koskevassa lainsäädännössä. Nämä säännökset eivät ole ristiriidassa kotityötä koskevan yleissopimuksen kanssa. Euroopan yhteisössä ei ole tällä hetkellä sääntelyä eikä säädösvalmistelua vireillä yleissopimuksen alalta.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö

Yleissopimuksen 1 artikla sisältää eräiden yleissopimuksessa käytettyjen käsitteiden määritelmiä. Käsitteellä "kotityö" tarkoitetaan yleissopimuksessa työtä, jota työntekijä suorittaa kotonaan tai muissa valitsemissaan tiloissa, ei kuitenkaan työnantajan osoittamalla työpaikalla, vastiketta vastaan, ja jossa tuloksena on työnantajan yksilöimä tuote tai palvelu. Kotityöntekijänä ei kuitenkaan pidetä henkilöä, joka on siinä määrin itsenäinen ja taloudellisesti riippumaton, että häntä voidaan kansallisen lainsäädännön tai tuomioistuimen päätösten mukaan pitää itsenäisenä ammatinharjoittajana. Mikäli työsuhteessa olevat henkilöt vain satunnaisesti tekevät työtään kotona tavanomaisen työpaikan sijasta, ei heitä katsota tämän yleissopimuksen tarkoittamiksi kotityöntekijöiksi. Käsitteellä "työnantaja" tarkoitetaan yleissopimuksessa luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka teettää kotityötä liiketoimintansa mukaisesti joko suoraan tai välittäjän kautta.

Yleissopimusta sovelletaan sen 2 artiklan nojalla kaikkiin 1 artiklassa tarkoitettuihin kotityötä tekeviin henkilöihin.

Yleissopimuksen ratifioineen jäsenvaltion tulee 3 artiklan mukaan kuultuaan edustavimpia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä ja mahdollisia kotityöntekijöitä edustavia ja kotityöntekijöiden työnantajia edustavia järjestöjä hyväksyä, panna täytäntöön ja määrärajoin tarkistaa kotityötä koskeva kansallinen ohjelma, jonka tavoitteena on parantaa kotityöntekijöiden asemaa.

Kotityötä koskevan kansallisen ohjelman tulee edistää 4 artiklan mukaan kotityöntekijöiden ja muiden palkansaajien välistä yhdenvertaista kohtelua. Yhdenvertaista kohtelua tulee edistää erityisesti silloin, kun kyseessä on kotityöntekijän oikeus perustaa järjestöjä tai liittyä niihin sekä osallistua sellaisen järjestön toimintaan. Kansallisessa ohjelmassa tulee myös edistää yhdenvertaista kohtelua suojelun syrjintää vastaan työhönotossa ja työssä, työturvallisuuden ja terveyteen liittyvän suojelun, palkkauksen, lakisääteisen sosiaaliturvan suojan, koulutuk-

seen pääsyn, työhön pääsemiseksi vaadittavan vähimmäisiän sekä äitiyssuojelun suhteen.

Kotityötä koskeva kansallinen ohjelma tulee 5 artiklan mukaan panna täytäntöön lainsäädännön, työehtosopimusten tai välistuomion avulla tai jollakin muulla sopivalla tavalla kansallisen käytännön mukaisesti.

Yleissopimuksen 6 artikla sisältää velvollisuuden ryhtyä tarpeellisiin toimiin, jotta työtilastot siinä määrin kuin mahdollista sisältävät kotityön.

Työturvallisuutta ja -terveyttä koskevan lainsäädännön tulee 7 artiklan mukaan koskea kotityötä ottaen huomioon sen erityispiirteet, ja säätää edellytykset, joiden mukaan tietyt työmuodot ja tiettyjen aineiden käyttö voidaan kieltää kotityössä turvallisuuden ja terveyden vuoksi.

Mikäli välittäjien käyttö kotityössä on sallittua, tulee 8 artiklan perusteella kansallisen käytännön mukaisesti lainsäädännöllä ja tuomioistuimen päätöksillä määrätä työnantajille ja välittäjille kullekin kuuluva vastuu.

Kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisen valvontajärjestelmän tulee 9 artiklan mukaan taata kotityöhön sovellettavan lainsäädännön noudattaminen. Tämän lainsäädännön rikkomusten varalta on säädettävä riittävät oikeuskeinot, mukaan luettuna tarvittaessa rangaistukset. Näitä oikeuskeinoja on sovellettava tehokkaasti.

Yleissopimusta täydentävä suositus nro 184 sisältää tarkempia määräyksiä muun muassa kotityötä koskevasta tilastoinnista, valvonnasta, viranomaistarkastuksista sekä työturvallisuudesta ja -terveydestä. Lisäksi suosituksessa on määräyksiä vähimmäisiästä, järjestäytymisoikeudesta ja kollektiivisesta neuvotteluoikeudesta, palkkauksesta, työ- ja lepoajoista sekä lomista, sosiaaliturvasta ja äitiyssuojelusta, suojasta työsuhteen päättämisessä, riitojen ratkaisemisesta sekä kotityötä koskevasta ohjelmasta.

2. Yleissopimuksen suhde Suomen lainsäädäntöön

Yleissopimuksen 1 artiklassa on määritelty kotityön käsite. Sen mukaan käsitteellä "kotityö" tarkoitetaan työtä, jota kotityöntekijä suorittaa kotonaan tai muissa valitsemisensa tiloissa, ei kuitenkaan työnantajan osoittamalla työpaikalla, vastiketta vastaan, ja jossa

on tuloksena työnantajan yksilöimä tuote tai palvelu. Työntekijä ei kuitenkaan saa olla siinä määrin itsenäinen tai taloudellisesti riippumaton, että häntä voidaan kansallisen lainsäädännön tai tuomioistuimen päätösten mukaan pitää itsenäisenä ammatinharjoittajana. Työsuhteessa olevia henkilöitä, jotka vain satunnaisesti tekevät työtä kotonaan, ei katsota yleissopimuksen tarkoittamiksi kotityöntekijöiksi. Tarkoituksena on, etteivät henkilöt, jotka täyttävät edellä mainitut edellytykset jää kotityön käsitteen ulkopuolelle, ellei työn itsenäisyys ja taloudellinen riippumattomuus saa aikaan työn muuttumista muksi kuin työsuhteessa tehdyksi. Tämä määrittely suoritetaan kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Kun kotityön käsite on yleissopimuksen mukaan viime kädessä kansallisesti päätettävissä on esitystä valmisteltaessa lähdetty siitä, että kotityöntekijöihin luetaan työsuhteessa olevat työntekijät.

Suomen lainsäädännössä ei ole varsinaisesti määritelty käsitettä "kotityö". Työsopimuslain 1 §:n mukaan työsopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jossa toinen osapuoli, työntekijä, sitoutuu tekemään toiselle, työnantaja, työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Tämä määritelmä kattaa myös kotityöntekijät. Yleissopimuksen soveltamispiiriin kuuluvat työsuhteiset työntekijät. Itsenäiset ammatinharjoittajat eivät kuulu yleissopimuksen soveltamispiiriin, koska heillä on 1 artiklan (iii) kohdan mukainen itsenäinen tai taloudellisesti riippumaton asema. Suomen lainsäädännössä työharjoittelijat on rajattu työsuhteen ulkopuolelle. Myös perhe- ja omaishoitajien asema on rakennettu toimeksiantosuhteen perusteelle, vaikka ne toisaalta täyttävät myös työsuhteen tunnusmerkistön. Koska työharjoittelijoita, perhe- ja omaishoitajia ei katsota työsuhteisiksi työntekijöiksi, eivät he kuulu tämän yleissopimuksen soveltamispiiriin.

Yleissopimuksen 3 artikla edellyttää, että sopimuksen ratifioineen maan tulee hyväksyä, panna täytäntöön ja määräajoin tarkistaa kotityötä koskeva kansallinen ohjelma. Ohjelmaa tehtäessä tulee ottaa huomioon yleissopimuksen 4 artikla, jonka mukaan kotityötä koskevan kansallisen ohjelman tulee edistää kotityöntekijöiden ja muiden palkansaajien välistä yhdenvertaista kohtelua. Artiklassa mainitaan nimenomaisesti yhdenvertainen kohtelu seuraavissa suhteissa: yhdisty-
misvapaus, suojelu työelämässä tapahtuvaa

syrintää vastaan, työturvallisuus ja -terveys, palkkaus, lakisääteinen sosiaaliturva, koulutukseen pääsy, työhön pääsyyn vaadittava vähimmäisikä, ja äitiyssuojelu. Edellä mainitut kohdat eivät ole ongelmallisia Suomen kannalta. Hallituksen esityksessä on lähdetty siitä, että tässä tarkoitettu kansallinen ohjelma sisältyy meillä jo lainsäädäntöön, joka takaa kotityöntekijöiden ja muiden työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun. Kun lainsäädäntöä muutetaan, otetaan myös kotityöntekijät huomioon. Lainsäädännön tarkistukset tulevat automaattisesti sovellettaviksi myös kotityöntekijöihin, minkä vuoksi yleissopimuksessa edellytetty ohjelman määräaikaisten tarkastaminen tulee täytetyksi. Yleissopimuksen 5 artiklan mukaan kansallinen kotityötä koskeva toimintaohjelma voidaan toteuttaa lakien ja asetusten kautta, työehtosopimuksin tai muulla kansallisesti määrätävällä tavalla.

Yleissopimuksen 6 artiklan mukaan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimiin, jotta työtilastoihin siinä määrin kuin mahdollista sisällytetään kotityö. Suomen osalta tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa on tilastoitu kotityöntekijät. Tilastoperusteita voidaan kuitenkin joutua tarkistamaan työsuhteisten ja muiden kotona työtä tekevien erottamiseksi toisistaan.

Yleissopimuksen 7 artiklassa edellytetyt työturvallisuus- ja terveysvaatimukset sisältyvät voimassa olevaan lainsäädäntöön. Työturvallisuuslaki koskee tietyin rajoituksin kotityötä. Lain 39 §:n mukaan on kiellettyä antaa työntekijälle tämän kotona tehtävää työtä varten sellaisia aineita, joista työn vaatimalla tavalla käytettyinä saattaisi aiheutua erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

Suomessa ei kotityön yhteydessä tunneta nimenomaista 8 artiklan mukaista välittäjäkäsitettä minkä vuoksi siitä johtuvat velvoitteet eivät tule meillä sovellettaviksi. Työvoiman vuokraukseen sovelletaan kuitenkin työturvallisuuslain 3 §:n 2 momentin mukaan työturvallisuuslakia.

Yleissopimuksen 9 artiklassa käsitellään kotityötä koskevien säännösten valvontaa. Suomen lainsäädännön mukaan myös kotityö kuuluu työsuojeluviranomaisten valvontaan. Sitä koskevat samat oikeuskeinot kuin muutakin työtä. Tarkastusten suorittamista on kuitenkin rajoitettu lain työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 3 §:ssä siten, ettei työntekijän kotonaan suorittamaa työtä koskevien säännös-

ten valvomiseksi saa toimittaa tarkastusta asunnossa ilman erityistä syytä.

3. Yleissopimuksen suhde yhteisöläinsäädäntöön

Euroopan yhteisössä ei ole tällä hetkellä sääntelyä eikä vireillä säädösvalmistelua yleissopimuksen alalta.

4. Yleissopimuksen voimaantulo ja irtisanominen

Yleissopimus tulee voimaan sen ratifioivan valtion osalta 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja on rekisteröinyt yleissopimuksen ratifioinnin.

Yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi irtisanoa sen 10 vuoden kuluttua siitä päivästä, jona yleissopimus on tullut kansainvälisesti voimaan ilmoittamalla irtisanomisesta Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle. Irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua ilmoituksen rekisteröimispäivämäärästä. Jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa mainitun 10 vuoden määräajan päättymisestä käytä irtisanomisoikeuttaan, saa irtisanoa yleissopimuksen aina 10 vuoden välein.

5. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymien yleissopimusten ja suositusten eduskuntakäsittely

Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 19 artikla edellyttää kunkin jäsenvaltion saattavan yleiskokouksen hyväksymät yleissopimukset ja suositukset määräajassa yleiskokouksen päättymisestä toimivaltaisen valtioelimen käsiteltäväksi lainsäädäntö- ja muita toimia varten. Tämän vuoksi yleissopimus ja suositus tulee saattaa eduskunnan käsiteltäväksi.

Yleissopimus nro 177 ei sisällä määräyksiä, jotka ovat ristiriidassa voimassaolevan lainsäädännön kanssa tai jotka edellyttävät lainsäädäntötoimia.

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

että Eduskunta hyväksyisi Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 20 päivänä kesäkuuta 1996 hyväksytyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 177, joka koskee kotityötä, ja

että Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 20 päivänä kesäkuuta 1996 hyväksytty Kansainvälisen työjärjestön suositus nro 184, joka koskee kotityötä otetaan huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä sikäli kuin se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista.

Helsingissä 19 päivänä joulukuuta 1997

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Työministeri *Liisa Jaakonsaari*

(Suomennos)

Liite

**Yleissopimus
(nro 177),**

joka koskee kotityötä

**Convention
No. 177**

concerning Home Work

Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi,

jonka Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto on kutsunut koolle Geneveen ja joka on aloittanut 83. istuntokautensa 4. päivänä kesäkuuta 1996, ja

ottaa huomioon, että monia soveltamisalaltaan yleisiä, työoloja koskevia kansainvälisiä yleissopimuksia ja suosituksia sovelletaan kotityöntekijöihin, ja

toteaa, että kotityölle ominaisten erityisolojen vuoksi on toivottavaa, että näiden yleissopimusten ja suositusten soveltamista kotityöntekijöihin edistetään ja että niitä täydennetään määräyksillä, jotka ottavat huomioon kotityön erityispiirteet, ja

päättää hyväksyä eräitä ehdotuksia koskien kotityötä, mikä on istunnon esityslistalla neljäntenä kohtana, ja päättää, että nämä ehdotukset tulee laatia kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä kahdentenakymmenentenä päivänä kesäkuuta vuonna 1996 seuraavan yleissopimuksen,

josta voidaan käyttää nimitystä Kotityötä koskeva yleissopimus, 1996.

1 artikla

Tässä yleissopimuksessa:

a) käsitteellä "kotityö" tarkoitetaan työtä, jota kotityöntekijä suorittaa

(i) kotonaan tai muissa valitsemisissaan tiloissa, ei kuitenkaan työnantajan työpaikalla,

(ii) vastiketta vastaan,

(iii) jossa tuloksena on työnantajan yksilöimä tuote tai palvelu, riippumatta siitä kuka toimittaa käytettävät työvälineet, materiaalit tai muut panokset, kunhan tämä henkilö ei ole siinä määrin itsenäinen tai taloudellisesti riippumaton, että häntä voidaan kansallisen

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-third Session on 4 June 1996, and

Recalling that many international labour Conventions and Recommendations laying down standards of general application concerning working conditions are applicable to homeworkers, and

Noting that the particular conditions characterizing home work make it desirable to improve the application of those Conventions and Recommendations to homeworkers, and to supplement them by standards which take into account the special characteristics of home work, and

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

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

adopts, this twentieth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-six, the following Convention, which may be cited as the Home Work Convention, 1996:

Article 1

For the purposes of this Convention:

(a) the term "home work" means work carried out by a person, to be referred to as a homeworker,

(i) in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer;

(ii) for remuneration;

(iii) which results in a product or service as specified by the employer, irrespective of who provides the equipment, materials or other inputs used, unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an

lainsäädännön tai tuomioistuimen päätösten mukaan pitää itsenäisenä ammatinharjoittajana;

b) työsuhteessa olevia henkilöitä ei katsota tämän yleissopimuksen tarkoittamiksi kotityöntekijöiksi, jos he vain satunnaisesti tekevät työtä kotonaan tavanomaisen työpaikkansa sijasta;

c) käsite "työnantaja" tarkoittaa luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka teettää kotityötä liiketoimintansa mukaisesti joko suoraan tai välittäjän kautta, oli välittäjistä säädetty kansallisessa lainsäädännössä tai ei.

2 artikla

Tätä sopimusta sovelletaan kaikkiin 1 artiklassa tarkoitettuihin kotityötä tekeviin henkilöihin.

3 artikla

Kuultuaan edustavimpia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä ja mahdollisia kotityöntekijöitä edustavia ja kotityöntekijöiden työnantajia edustavia järjestöjä kunkin tämän yleissopimuksen ratifioineen jäsenvaltion tulee hyväksyä, panna täytäntöön ja määrätä joihin tarkistaa kotityötä koskeva kansallinen ohjelma, jonka tavoitteena on parantaa kotityöntekijöiden asemaa.

4 artikla

1. Kotityötä koskevan kansallisen ohjelman tulee edistää mahdollisuuksien mukaan kotityöntekijöiden ja muiden palkansaajien välistä yhdenvertaista kohtelua ottaen huomioon kotityön erityispiirteet ja tarvittaessa ehdot, joita sovelletaan yrityksessä suoritettavaan samaan tai samankaltaiseen työhön.

2. Yhdenvertaista kohtelua tulee edistää erityisesti, kun kyseessä on:

a) kotityöntekijän oikeus oman valintansa mukaan perustaa järjestöjä tai liittyä niihin sekä osallistua sellaisten järjestöjen toimintaan,

b) suojele syrjintää vastaan työhönotossa ja työssä,

c) työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvä suojele,

d) palkkaus,

e) lakisääteisen sosiaaliturvan suoja,

f) koulutukseen pääsy,

g) työhön pääsemiseksi vaadittava vähimmäisikä, ja

h) äitiyssuojele.

independent worker under national laws, regulations or court decisions;

(b) persons with employee status do not become homeworkers within the meaning of this Convention simply by occasionally performing their work as employees at home, rather than at their usual workplaces;

(c) the term "employer" means a person, natural or legal, who, either directly or through an intermediary, whether or not intermediaries are provided for in national legislation, gives out home work in pursuance of his or her business activity.

Article 2

This Convention applies to all persons carrying out home work within the meaning of Article 1.

Article 3

Each Member which has ratified this Convention shall adopt, implement and periodically review a national policy on home work aimed at improving the situation of homeworkers, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations concerned with homeworkers and those of employers of homeworkers.

Article 4

1. The national policy on home work shall promote, as far as possible, equality of treatment between homeworkers and other wage earners, taking into account the special characteristics of home work and, where appropriate, conditions applicable to the same or a similar type of work carried out in an enterprise.

2. Equality of treatment shall be promoted, in particular, in relation to:

a) the homeworkers' right to establish or join organizations of their own choosing and to participate in the activities of such organizations;

(b) protection against discrimination in employment and occupation;

(c) protection in the field of occupational safety and health;

(d) remuneration;

(e) statutory social security protection;

(f) access to training;

(g) minimum age for admission to employment or work; and

(h) maternity protection.

5 artikla

Kotityötä koskeva kansallinen ohjelma tulee panna täytäntöön lainsäädännön, työehtosopimusten tai välitystuomion avulla tai jollakin muulla sopivalla tavalla kansallisen käytännön mukaisesti.

6 artikla

On ryhdyttävä tarpeellisiin toimiin, jotta työtilastot mahdollisessa määrin sisältävät kotityön.

7 artikla

Työturvallisuutta ja -terveyttä koskevan kansallisen lainsäädännön tulee koskea kotityötä ottaen huomioon sen erityispiirteet, ja säättää edellytykset, joiden mukaan tietyt työmuodot ja tiettyjen aineiden käyttö voidaan kieltää kotityössä turvallisuuden ja terveyden vuoksi.

8 artikla

Milloin välittäjien käyttö kotityössä on sallittua, tulee kansallisen käytännön mukaisesti lainsäädännöllä ja tuomioistuimen päätöksillä määrätä työnantajille ja välittäjille kullekin kuuluva vastuu.

9 artikla

1. Kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisen valvontajärjestelmän tulee taata kotityöhön sovellettavan lainsäädännön noudattaminen.

2. Tämän lainsäädännön rikkomusten varalta on säädettävä riittävät oikeuskeinot, mukaan luettuna tarvittaessa rangaistukset, ja niitä on tehokkaasti sovellettava.

10 artikla

Tämä yleissopimus ei vaikuta muissa kansainvälisissä työtä koskevissa sopimuksissa annettuihin edullisempiin kotityöntekijöihin sovellettaviin määräyksiin.

11 artikla

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

12 artikla

1. Tämä yleissopimus sitoo vain niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifiointit Kansainvälisen työtoimiston pää-

Article 5

The national policy on home work shall be implemented by means of laws and regulations, collective agreements, arbitration awards or in any other appropriate manner consistent with national practice.

Article 6

Appropriate measures shall be taken so that labour statistics include, to the extent possible, home work.

Article 7

National laws and regulations on safety and health at work shall apply to home work, taking account of its special characteristics, and shall establish conditions under which certain types of work and the use of certain substances may be prohibited in home work for reasons of safety and health.

Article 8

Where the use of intermediaries in home work is permitted, the respective responsibilities of employers and intermediaries shall be determined by laws and regulations or by court decisions, in accordance with national practice.

Article 9

1. A system of inspection consistent with national law and practice shall ensure compliance with the laws and regulations applicable to home work.

2. Adequate remedies, including penalties where appropriate, in case of violation of these laws and regulations shall be provided for and effectively applied.

Article 10

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to homeworkers under other international labour Conventions.

Article 11

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

Article 12

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications

johtaja on rekisteröinyt.

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

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

13 artikla

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

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

14 artikla

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

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

15 artikla

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

have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 13

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

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

Article 14

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

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

Article 15

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in

16 artikla

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

17 artikla

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

a) jäsenvaltion ratifioidessa uuden korvaavan yleissopimuksen aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanoutuminen 13 artiklan ehdoista huolimatta jos ja kun uusi korvaava yleissopimus on tullut voimaan,

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

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

18 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskankieliset tekstit ovat yhtä todistusvoimaiset.

accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 16

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

Article 17

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

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 13 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

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

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

Article 18

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

(Suomennos)

Liite

SUOSITUS (nro 184),

joka koskee kotityötä

Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi,

jonka Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto on kutsunut koolle Geneveen ja joka on aloittanut 83. istuntokautensa 4. päivänä kesäkuuta 1996, ja

ottaa huomioon, että monia soveltamisalaltaan yleisiä, työoloja koskevia kansainvälisiä yleissopimuksia ja suosituksia sovelletaan kotityöntekijöihin, ja

toteaa, että kotityölle ominaisten eriytösten vuoksi on toivottavaa, että näiden yleissopimusten ja suositusten soveltamista kotityöntekijöihin edistetään ja että niitä täydennetään määräyksillä, jotka ottavat huomioon kotityön erityispiirteet, ja

päätää hyväksyä eräitä ehdotuksia koskien kotityötä, mikä on istunnon esityslistalla neljäntenä kohtana, ja

päätää, että nämä ehdotukset tulee laatia suosituksen muotoon täydentämään yleissopimusta kotityöstä 1996,

hyväksyy tänä kahdentenakymmenentenä päivänä kesäkuuta vuonna 1996 seuraavan suosituksen, josta voidaan käyttää nimitystä Kotityötä koskeva suositus, 1996.

I. MÄÄRITELMÄT JA SOVELTAMISALA

1. Tässä suosituksessa:

a) käsitteellä "kotityö" tarkoitetaan työtä, jota kotityöntekijä suorittaa

(i) kotonaan tai muissa valitsemisissaan tiloissa, ei kuitenkaan työnantajan työpaikalla,

(ii) vastiketta vastaan,

(iii) jossa tuloksena on työnantajan yksilöimä tuote tai palvelu, riippumatta siitä kuka toimittaa käytettävät työvälineet, materiaalit

RECOMMENDATION No. 184

concerning Home Work

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-third Session on 4 June 1996, and

Recalling that many international labour Conventions and Recommendations laying down standards of general application concerning working conditions are applicable to homeworkers, and

Noting that the particular conditions characterizing home work make it desirable to improve the application of those Conventions and Recommendations to homeworkers, and to supplement them by standards which take into account the special characteristics of home work, and

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

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Home Work Convention, 1996;

adopts, this twentieth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-six, the following Recommendation, which may be cited as the Home Work Recommendation, 1996:

I. DEFINITIONS AND SCOPE OF APPLICATION

1. For the purposes of this Recommendation:

(a) the term "home work" means work carried out by a person, to be referred to as a homeworker,

(i) in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer;

(ii) for remuneration;

(iii) which results in a product or service as specified by the employer, irrespective of who provides the equipment, materials or

tai muut panokset, kunhan tämä henkilö ei ole siinä määrin itsenäinen tai taloudellisesti riippumaton, että häntä voidaan kansallisen lainsäädännön tai tuomioistuimen päätösten mukaan pitää itsenäisenä ammatinharjoittajana,

b) työsuhteessa olevia henkilöitä ei katsota tämän suosituksen tarkoittamiksi kotityöntekijöiksi, jos he vain satunnaisesti tekevät työtä kotonaan tavanomaisen työpaikkansa sijasta,

c) käsite "työnantaja" tarkoittaa luonnollista tai oikeushenkilöä, joka teettää kotityötä liiketoimintansa mukaisesti joko suoraan tai välittäjän kautta, oli välittäjistä säädetty kansallisessa lainsäädännössä tai ei.

2. Tätä suositusta sovelletaan kaikkiin 1 kohdassa tarkoitettuihin kotityötä tekeviin henkilöihin.

II. YLEISIÄ SÄÄNNÖKSIÄ

3. (1) Kunkin jäsenvaltion tulee kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti nimittää viranomainen tai viranomaiset sopimuksen 3 artiklassa tarkoitetun kotityötä koskevan kansallisen ohjelman laatimista ja toteuttamista varten.

(2) Kolmikantaisia työnantaja- tai työntekijäelimiä tai järjestöjä tulee mahdollisuuksien mukaan käyttää tämän kansallisen ohjelman laatimisessa ja toteuttamisessa.

(3) Kotityöntekijöiden asioita hoitavien järjestöjen tai kotityöntekijöiden työnantajien järjestöjen puuttuessa 1 alakohdassa tarkoitettua viranomaisen tai viranomaisten tulee tehdä sopivia järjestelyjä, jotta nämä työntekijät ja työnantajat voivat ilmaista mielipiteensä tästä kansallisesta ohjelmasta ja sen toteuttamiseksi käyttöön otetuista toimenpiteistä.

4. Kotityön laajuudesta ja ominaispiirteistä tulee kerätä yksityiskohtaiset ja ajan tasalla pidettävät tiedot, mukaan luettuna sukupuolen mukaan luokitellut tiedot, joiden tulee toimia kansallisen ohjelman ja sen toteuttamista varten käyttöön otettujen toimenpiteiden pohjana. Nämä tiedot tulee julkaista ja pitää julkisesti saatavilla.

5. (1) Kotityöntekijän tietoon tulee saattaa hänen työsuhteensa erityisehdot joko kirjallisesti tai jollakin muulla sopivalla ja kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti tavalla.

other inputs used, unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent worker under national laws, regulations or court decisions;

(b) persons with employee status do not become homeworkers within the meaning of this Recommendation simply by occasionally performing their work as employees at home, rather than at their usual workplaces;

(c) the term "employer" means a person, natural or legal, who, either directly or through an intermediary, whether or not intermediaries are provided for in national legislation, gives out home work in pursuance of his or her business activity.

2. This Recommendation applies to all persons carrying out home work within the meaning of Paragraph 1.

II. GENERAL PROVISIONS

3. (1) Each Member should, according to national law and practice, designate an authority or authorities entrusted with the formulation and implementation of the national policy on home work referred to in Article 3 of the Convention.

(2) As far as possible, use should be made of tripartite bodies or organizations of employers and workers in the formulation and implementation of this national policy.

(3) In the absence of organizations concerned with homeworkers or organizations of employers of homeworkers, the authority or authorities referred to in subparagraph (1) should make suitable arrangements to permit these workers and employers to express their opinions on this national policy and on the measures adopted to implement it.

4. Detailed information, including data classified according to sex, on the extent and characteristics of home work should be compiled and kept up to date to serve as a basis for the national policy on home work and for the measures adopted to implement it. This information should be published and made publicly available.

5. (1) A homeworker should be kept informed of his or her specific conditions of employment in writing or in any other appropriate manner consistent with national law and practice.

(2) Näihin tietoihin tulee erityisesti sisältyä:

- a) työnantajan ja mahdollisen välittäjän nimet ja osoitteet,
- b) palkka-asteikko tai palkan suuruus sekä laskentamenetelmä, ja
- c) tehtävän työn laatu.

III. KOTITYÖN VALVONTA

6. Kansallisella tasolla ja, milloin tarkoituksenmukaista, alueellisella, alakohtaisella ja paikallistasolla toimivan asianomaisen viranomaisen tulee järjestää kotityöntekijöiden työnantajien ja näiden työnantajien käyttämien kaikkien välittäjien rekisteröinti. Tätä tarkoitusta varten kyseisen viranomaisen tulee eritellä tiedot, jotka työnantajien tulee luovuttaa viranomaisen käyttöön tai pitää viranomaisen käytettävissä.

7. (1) Työnantajilla tulee olla velvollisuus ilmoittaa asianomaiselle viranomaiselle teettäessään kotityötä ensimmäistä kertaa.

(2) Työnantajien tulee rekisteröidä sukupuolen mukaan luokiteltuna kaikki kotityöntekijät, joille he antavat työtä.

(3) Työnantajien tulee myös pitää kotityöntekijöille osoitetusta työstä rekisteriä, johon sisältyy:

- a) käytetty aika,
- b) palkan suuruus,
- c) kotityöntekijälle työstä aiheutuneiden kulujen ja hänelle niistä maksettujen korvausten määrä,
- d) kaikki kansallisen lainsäädännön mukaisesti tehty vähennykset,
- e) erääntynyt bruttopalkka ja maksettu nettopalkka sekä maksupäivä.

(4) Kopio 3 alakohdassa tarkoitettua rekisteristä tulee antaa kotityöntekijälle.

8. Työsuojelutarkastajille tai muille viranhaltijoille, joille on annettu tehtäväksi kotityötä koskevien määräysten toimeenpano, tulee antaa lupa päästä niihin kodin osiin tai muihin yksityisiin tiloihin, joissa työ suoritetaan, milloin se kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaan ei riko yksityisyyden suojaa.

9. Tapauksissa, joissa kotityötä koskevaa lainsäädäntöä rikotaan törkeästi tai toistuvasti, tulee ryhtyä tarpeellisiin kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisiin toimenpiteisiin mukaan luettuna mahdollisen kotityön teettämisen kieltäminen.

(2) This information should include, in particular:

- (a) the name and address of the employer and the intermediary, if any;
- (b) the scale or rate of remuneration and the methods of calculation; and
- (c) the type of work to be performed.

III. SUPERVISION OF HOMEWORK

6. The competent authority at the national level and, where appropriate, at the regional, sectoral or local levels, should provide for registration of employers of homeworkers and of any intermediaries used by such employers. For this purpose, such authority should specify the information employers should submit or keep at the authority's disposal.

7. (1) Employers should be required to notify the competent authority when they give out home work for the first time.

(2) Employers should keep a register of all homeworkers, classified according to sex, to whom they give work.

(3) Employers should also keep a record of work assigned to a homeworker which shows:

- (a) the time allocated;
- (b) the rate of remuneration;
- (c) costs incurred, if any, by the homeworker and the amount reimbursed in respect of them;
- (d) any deductions made in accordance with national laws and regulations; and
- (e) the gross remuneration due and the net remuneration paid, together with the date of payment.

(4) A copy of the record referred to in subparagraph (3) should be provided to the homeworker.

8. In so far as it is compatible with national law and practice concerning respect for privacy, labour inspectors or other officials entrusted with enforcing provisions applicable to home work should be allowed to enter the parts of the home or other private premises in which the work is carried out.

9. In cases of serious or repeated violations of the laws and regulations applicable to home work, appropriate measures should be taken, including the possible prohibition of giving out home work, in accordance with national law and practice.

IV. VÄHIMMÄISIKÄ

10. Työsuhteeseen tai työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää koskevien kansallisten lakien ja säädösten tulee koskea kotityötä.

V. JÄRJESTÄYTYMISOIKEUS JA KOLLEKTIIVINEN NEUVOTTELUOIKEUS

11. Lainsäädännölliset tai hallinnolliset rajoitukset tai muut esteet, jotka kohdistuvat siihen, että:

a) kotityöntekijät käyttävät oikeuttaan perustaa omia järjestöjään tai liittyä työntekijöiden järjestöihin valintansa mukaan ja osallistua näiden järjestöjen toimintaan, ja

b) kotityöntekijöiden järjestöt käyttävät oikeuttaan liittyä ammattiliittoihin tai ammattiliittojen keskusjärjestöihin, tulee tunnistaa ja poistaa.

12. On ryhdyttävä toimiin, joilla edistetään työehtosopimusneuvottelujen käyttöä kotityöntekijöiden työehtojen ja -olojen määräämisessä.

VI. PALKKAUS

13. Kotityöstä maksettavien vähimmäispalkkojen suuruudesta tulee sopia kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

14. (1) Kotityöntekijäin palkan suuruus tulee määrätä mieluiten työehtosopimusneuvotteluissa, tai niiden puuttuessa:

a) asianomaisen viranomaisen päätöksillä, kuultuaan edustavimpia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä sekä kotityöntekijöitä edustavia ja kotityöntekijöiden työnantajia edustavia järjestöjä, tai jos jälkimmäisiä järjestöjä ei ole olemassa, kotityöntekijöiden ja kotityöntekijöiden työnantajien edustajia, tai

b) muulla asianmukaisella palkkojen määrittämismenettelyllä kansallisella, alakohtaisella tai paikallisella tasolla.

(2) Mikäli palkkojen suuruudesta ei päätetä jollakin yllämainitulla 1 alakohdan tavalla, niistä tulee sopia kotityöntekijän ja työnantajan välillä.

15. Urakkatyössä kotityöntekijän palkan suuruuden tulee olla vertailukelpoinen työnantajan yrityksessä työskentelevän työnteki-

IV. MINIMUM AGE

10. National laws and regulations concerning minimum age for admission to employment or work should apply to home work.

V. THE RIGHTS TO ORGANIZE AND TO BARGAIN COLLECTIVELY

11. Legislative or administrative restrictions or other obstacles to:

(a) the exercise of the right of homeworkers to establish their own organizations or to join the workers' organizations of their choice and to participate in the activities of such organizations; and

(b) the exercise of the right of organizations of homeworkers to join trade union federations or confederations, should be identified and eliminated.

12. Measures should be taken to encourage collective bargaining as a means of determining the terms and conditions of work of homeworkers.

VI. REMUNERATION

13. Minimum rates of wages should be fixed for home work, in accordance with national law and practice.

14. (1) Rates of remuneration of homeworkers should be fixed preferably by collective bargaining, or in its absence, by:

(a) decisions of the competent authority, after consulting the most representative organizations of employers and of workers as well as organizations concerned with homeworkers and those of employers of homeworkers, or where the latter organizations do not exist, representatives of homeworkers and of employers of homeworkers; or

(b) other appropriate wage-fixing machinery at the national, sectoral or local levels.

(2) Where rates of remuneration are not fixed by one of the means in subparagraph (1) above, they should be fixed by agreement between the homeworker and the employer.

15. For specified work paid by the piece, the rate of remuneration of a homeworker should be comparable to that received by a

jän tai, jos sellaista työntekijää ei ole, toisessa yrityksessä kyseisellä alalla ja alueella työskentelevän työntekijän saamaan palkkaan.

16. Kotityöntekijöiden tulee saada korvausta:

a) heidän työstään aiheutuneista kuluista, kuten energian ja veden käytöstä, tietoliikenteestä ja koneiden ja laitteiden ylläpidosta aiheutuneista kuluista; ja

b) ajasta, joka kuluu koneiden ja laitteiden ylläpitoon, työkalujen vaihtamiseen, lajitteeluun, purkamiseen ja pakkaamiseen, ja muihin vastaavaan toimintaan.

17. (1) Palkkaturvaa koskevan kansallisen lainsäädännön tulee koskea kotityöntekijöitä.

(2) Kansallisen lainsäädännön tulee taata, että vähennyksille määritetään ennalta vaikiinnotut perusteet, ja näiden tulee suojella kotityöntekijöitä epäoikeutetuilta vähennyksiltä virheellisestä työstä tai vahingoittuneesta materiaalista.

(3) Kotityöntekijöille tulee maksaa joko jokaisen valmiin työtehtävän luovuttamisen yhteydessä tai säännöllisin väliajoin, jotka eivät ole kuukautta pidempiä.

18. Mikäli käytetään välittäjää, tulee välittäjän ja työnantajan saattaa yhteisvastuullisiksi kotityöntekijöille maksettavasta palkanmaksusta kansallisen lain ja käytännön mukaan.

VII. TYÖTURVALLISUUS JA -TERVEYS

19. Asianomaisen viranomaisen tulee varmistaa niiden turvallisuus- ja terveyssäädöksiä ja varokeinoja koskevien ohjeiden levittäminen, joita työnantajien ja kotityöntekijöiden tulee noudattaa. Milloin mahdollista, nämä ohjeet tulee kääntää kotityöntekijöiden ymmärtämille kielille.

20. Työnantajilla tulee olla velvollisuus:

a) tiedottaa kotityöntekijöille kaikista heille annettaviin töihin liittyvistä vaaroista, jotka ovat tai joiden pitäisi olla työnantajan tiedossa, ja toimenpiteistä niiden varalta, sekä järjestää heille mahdollisuuksien mukaan tarpeellinen koulutus,

b) varmistaa, että kotityöntekijöille hankitut koneet, työvälineet ja muut laitteet on varustettu asianmukaisin suojalaittein, ja ryhtyä asianmukaisiin toimenpiteisiin var-

worker in the enterprise of the employer, or if there is no such worker, in another enterprise in the branch of activity and region concerned.

16. Homeworkers should receive compensation for:

(a) costs incurred in connection with their work, such as those relating to the use of energy and water, communications and maintenance of machinery and equipment; and

(b) time spent in maintaining machinery and equipment, changing tools, sorting, unpacking and packing, and other such operations.

17. (1) National laws and regulations concerning the protection of wages should apply to homeworkers.

(2) National laws and regulations should ensure that pre-established criteria are set for deductions and should protect homeworkers against unjustified deductions for defective work or spoilt materials.

(3) Homeworkers should be paid either on delivery of each completed work assignment or at regular intervals of not more than one month.

18. Where an intermediary is used, the intermediary and the employer should be made jointly and severally liable for payment of the remuneration due to homeworkers, in accordance with national law and practice.

VII. OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

19. The competent authority should ensure the dissemination of guidelines concerning the safety and health regulations and precautions that employers and homeworkers are to observe. Where practicable, these guidelines should be translated into languages understood by homeworkers.

20. Employers should be required to:

(a) inform homeworkers of any hazards that are known or ought to be known to the employer associated with the work given to them and of the precautions to be taken, and provide them, where appropriate, with the necessary training;

(b) ensure that machinery, tools or other equipment provided to homeworkers are equipped with appropriate safety devices and take reasonable steps to ensure that they are

mistaakseen, että ne ovat oikein kunnossapidettyjä, ja

c) antaa kotityöntekijöille maksutta kaikki tarpeelliset henkilökohtaiset suojalaitteet.

21. Kotityöntekijöillä tulee olla velvollisuus:

a) noudattaa säädettyjä turvallisuuteen ja terveyteen liittyviä toimenpiteitä,

b) pitää aiheellista huolta omasta turvallisuudestaan ja terveydestään ja niiden henkilöiden turvallisuudesta ja terveydestä, joihin heidän toimintansa tai laiminlyöntinsä työssä saattaa vaikuttaa, mukaan luettuna heidän käyttöönsä annettujen materiaalien, koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden oikea käyttö.

22. (1) Kotityöntekijää, joka kieltäytyy suorittamasta työtä, jonka hän voi kohtuullisen oikeutetusti uskoa edustavan uhkaavaa ja vakavaa vaaraa hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen, tulee suojata aiheettomilta seuraamuksilta kansallisten olosuhteiden ja käytännön mukaisella tavalla. Kotityöntekijän tulee ilmoittaa tilanteesta työnantajalle viipymättä.

(2) Kotityöntekijän, hänen perheensä tai väestön turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan ja vakavan vaaran sattuessa, siten kuin työsuojelutarkastaja tai muu yleisestä turvallisuudesta vastaava viranomais on määrittänyt, kotityönteon jatkaminen tulee kieltää, kunnes asianmukaiset toimenpiteet on tehty tilanteen korjaamiseksi.

VIII. TYÖAIKA, LEPOJAKSOT JA LOMA

23. Työtehtävän valmistumiseksi asetetun määräajan ei tule viedä työntekijältä mahdollisuutta päivittäiseen ja viikoittaiseen lepoon, joka on verrattavissa muiden työntekijöiden saamaan lepoon.

24. Kansallisen lainsäädännön tulee luoda ehdot, joiden mukaisesti kotityöntekijöillä tulee olla oikeus palkallisiin yleisiin juhlapäiviin, palkallisiin vuosilomiin ja palkallisiin sairauslomiin muiden työntekijöiden tavoin.

IX. SOSIAALITURVA JA AITTISSUOJELU

25. Kotityöntekijöillä tulee olla oikeus sosiaaliturvaan. Tämä voidaan järjestää:

properly maintained; and

(c) provide homeworkers free of charge with any necessary personal protective equipment.

21. Homeworkers should be required to:

(a) comply with prescribed safety and health measures;

(b) take reasonable care for their own safety and health and that of other persons who may be affected by their acts or omissions at work, including the proper use of materials, machinery, tools and other equipment placed at their disposal.

22. (1) A homeworker who refuses to carry out work which he or she has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his or her safety or health should be protected from undue consequences in a manner consistent with national conditions and practice. The homeworker should report the situation to the employer without delay.

(2) In the event of an imminent and serious danger to the safety or health of a homeworker, his or her family or the public, as determined by a labour inspector or other public safety official, the continuation of home work should be prohibited until appropriate measures have been taken to remedy the situation.

VIII. HOURS OF WORK, REST PERIODS AND LEAVE

23. A deadline to complete a work assignment should not deprive a homeworker of the possibility to have daily and weekly rest comparable to that enjoyed by other workers.

24. National laws and regulations should establish the conditions under which homeworkers should be entitled to benefit, as other workers, from paid public holidays, annual holidays with pay and paid sick leave.

IX. SOCIAL SECURITY AND MATERNITY PROTECTION

25. Homeworkers should benefit from social security protection. This could be done by:

a) laajentamalla olemassa olevat sosiaaliturvamääräykset koskemaan kotityöntekijöitä;

b) muuttamalla sosiaaliturvaohjelmia kotityöntekijöitä koskeviksi; tai

c) kehittämällä erityisiä ohjelmia tai rahastoja kotityöntekijöitä varten.

26. Aitiyssuojelua koskevaa kansallista lainsäädäntöä tulee soveltaa kotityöntekijöihin.

X. SUOJA TYÖSUHTEEN PAATTAMISESSA

27. Kotityöntekijöillä tulee olla oikeus samaan suojaan kuin muilla työntekijöillä työsuhteen päättämisessä.

XI. RIITOJEN RATKAISEMINEN

28. Asianomaisen viranomaisen tulee varmistaa, että kotityöntekijän ja työnantajan tai työnantajan käyttämän välittäjän väliseen riitaan on olemassa sovittelujärjestelmä.

XII. KOTITYÖTÄ KOSKEVAT OHJELMAT

29. (1) Jokaisen jäsenvaltion tulee yhteistyössä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa edistää ja tukea ohjelmia, jotka:

a) tiedottavat kotityöntekijöille heidän oikeuksistaan ja heille tarjolla olevista avun muodoista,

b) lisäävät työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen, yksityisten järjestöjen ja muun väestön tietoisuutta kotityötä koskevissa asioissa,

c) edistävät kotityöntekijöiden järjestöjen toimintaa niiden itse valitsemisinaan järjestöissä mukaan luettuna osuuskunnat,

d) järjestävät koulutusta kotityöntekijöiden taitojen (mukaan luettuna ei-perinteiset taidot, johtajuus- ja neuvottelutaidot), tuottavuuden, työllisyysmahdollisuuksien ja tulonhankintakyvyn kehittämiseksi,

e) järjestävät koulutusta, joka järjestetään mahdollisimman lähellä työntekijöiden kohteja ja johon ei ole tarpeettomia muodollisia pätevyysvaatimuksia,

f) parantavat kotityöntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä muun muassa edistämällä

(a) extending existing social security provisions to homeworkers;

(b) adapting social security schemes to cover homeworkers; or

(c) developing special schemes or funds for homeworkers.

26. National laws and regulations in the field of maternity protection should apply to homeworkers.

X. PROTECTION IN CASE OF TERMINATION OF EMPLOYMENT

27. Homeworkers should benefit from the same protection as that provided to other workers with respect to termination of employment.

XI. RESOLUTION OF DISPUTES

28. The competent authority should ensure that there are mechanisms for the resolution of disputes between a homeworker and an employer or any intermediary used by the employer.

XII. PROGRAMMES RELATED TO HOME WORK

29. (1) Each Member should, in cooperation with organizations of employers and workers, promote and support programmes which:

(a) inform homeworkers of their rights and the kinds of assistance available to them;

(b) raise awareness of home-work-related issues among employers' and workers' organizations, non-governmental organizations and the public at large;

(c) facilitate the organization of homeworkers in organizations of their own choosing, including cooperatives;

(d) provide training to improve homeworkers' skills (including non-traditional skills, leadership and negotiating skills), productivity, employment opportunities and income-earning capacity;

(e) provide training which is carried out as close as practicable to the workers' homes and does not require unnecessary formal qualifications;

(f) improve homeworkers' safety and health such as by facilitating their access to

sitä, että heidän käytettävissään olevat laitteet, työkalut, raaka-aineet ja muut tarpeelliset tarvikkeet ovat turvallisia ja korkealaatuisia,

g) edistävät kotityöntekijöille tarkoitettujen keskustusten ja verkostojen luomista, jotka tarjoavat heille informaatiota ja palveluja ja vähentävät heidän eristyneisyyttään;

h) auttavat luotonsaannissa, asumistason parantamisessa ja lastenhoidon järjestämisessä; ja

i) edistävät sitä, että kotityö tunnustetaan ansioksi luettavaksi työkokemukseksi.

(2) On varmistettava, että maaseudulla asuvat kotityöntekijät voivat osallistua näihin ohjelmiin.

(3) On hyväksyttävä erityisiä ohjelmia, jotta lapsityövoiman käyttö kotityössä voidaan poistaa.

XIII. TIEDONSAANTI

30. Tieto, joka koskee kotityöntekijöiden oikeuksia ja suojelua ja työnantajien velvollisuuksia kotityöntekijöitä kohtaan, sekä 29 kohdassa tarkoitettut ohjelmat tulee mahdollisuuksien mukaan olla saatavilla kotityöntekijöiden ymmärtämillä kielillä.

equipment, tools, raw materials and other essential materials that are safe and of good quality;

(g) facilitate the creation of centres and networks for homeworkers in order to provide them with information and services and reduce their isolation;

(h) facilitate access to credit, improved housing and child care; and

(i) promote recognition of home work as valid work experience.

(2) Access to these programmes should be ensured to rural homeworkers.

(3) Specific programmes should be adopted to eliminate child labour in home work.

XIII. ACCESS TO INFORMATION

30. Where practicable, information concerning the rights and protection of homeworkers and the obligations of employers towards homeworkers, as well as the programmes referred to in Paragraph 29, should be provided in languages understood by homeworkers.