



Hallitusneuvos
Hanna-Mari Pekuri
Työ- ja tasa-arvo-osasto

Hallituksen esitys eduskunnalle väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä tehdyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen hyväksymiseksi ja voimaansaattamiseksi, HE 89/2023 vp

Työ- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuuleminen 20.2.2024

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) työkonferenssissa hyväksyttiin 21.6.2019 yleissopimus ja sitä täydentävä suositus väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä. Yleissopimus on ensimmäinen kansainvälinen oikeudellisesti sitova instrumentti, joka koskee nimenomaan työelämässä tapahtuvaa väkivaltaa ja häirintää ja sen torjumista.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että eduskunta hyväksyisi kyseisen ILO:n yleissopimuksen. Esitys sisältää myös ehdotuksen nk. blankettilaiksi, jolla saatettaisiin voimaan yleissopimuksen lainsäädännön alaan kuuluvat määräykset. Kyse on sekasopimuksesta, jossa EU:n jäsenvaltiot käyttävät unionin puolesta osin sen toimivaltaa.

Yleissopimuksen tavoitteena on tunnustaa kaikille oikeus työelämään, joka on vapaa häirinnästä ja väkivallasta. Sopimuksen mukaan on myös varmistettava oikeus työhön ja ammattiin liittyvään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Yleissopimuksessa määritellään käsite väkivalta ja häirintä sekä sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä, joka sisältää myös seksuaalisen häirinnän. Yleissopimuksen tarkoituksena on suojella työntekijöitä ja muita työelämässä toimivia henkilöitä laajasti. Sopimus kattaa paitsi työntekijät niin myös esimerkiksi muut työtä tekevät henkilöt riippumatta heidän sopimusoikeudellisesta asemastaan, koulutettavat henkilöt, vapaaehtoistyöntekijät, työnhakijat sekä henkilöt, joille kuuluu työnantajan vastuut ja velvoitteet. Yleissopimusta sovelletaan väkivaltaan ja häirintään työelämässä, mitä esiintyy työn aikana, sen yhteydessä tai siitä johtuvina esimerkiksi työpaikalla, paikoissa, joissa työntekijä pitää lepotaukoa, aterioi tai käyttää saniteetti-, pesu- ja pukeutumistiloja, työmatkoilla, muilla työhön liittyvillä matkoilla, koulutuksissa ja tapahtumissa sekä työhön liittyvässä viestinnässä.

Yleissopimuksen mukaan kunkin jäsenvaltion tulee ottaa käyttöön osallistava, kokonaisvaltainen ja sukupuolitietoinen lähestymistapa väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi työelämässä, mikä koostuu eri osatekijöistä kuten lainsäädännöstä, toimintaperiaatteista, valvontajärjestelmistä ja oikeuskeinoista. Jäsenvaltion on hyväksyttävä säädökset, joissa määritellään ja kielletään väkivalta ja häirintä työelämässä, samoin kuin sellaiset säädökset, joilla vaaditaan työnantajia toteuttamaan asianmukaiset valvontavastuunsa mukaiset toimenpiteet väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi työelämässä. Jäsenvaltion on toteutettava asianmukaiset toimenpiteet, joilla muun muassa valvotaan väkivaltaa ja häirintää työelämässä koskevien kansallisten säädösten noudattamista, varmistetaan väkivalta- ja häirintätapausten yhteydessä käytettävissä olevat oikeuskeinot sekä ilmoitus- ja riitojenratkaisujärjestelmät ja -menettelyt sekä säädetään seuraamuksista. Lisäksi jäsenvaltion on varmistettava, että väkivaltaa ja häirintää työelämässä käsitellään asianomaisessa kansallisessa politiikassa ja että eri tahoille annetaan tarpeen mukaan ohjausta, voimavaroja, koulutusta ja muita välineitä sekä toteutetaan hankkeita ja valistuskampanjoita.

Keskeisimmät kansalliset lait, joissa säädetään väkivallan tai häirinnän torjumisesta työelämässä, ovat työturvallisuuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki ja rikoslaki. Ottaen huomioon, että yleissopimus käsittelee myös esimerkiksi täytöntöönpano- ja valvontajärjestelmiä sekä



oikeuskeinoja ja tukea, niin yleissopimuksen alaan liittyy laajasti eri lainsäädäntöä, kuten valvovia viranomaisia, tuomioistuimia, oikeusapua, tapaturmia sekä sosiaali- ja terveydenhuoltoa koskevaa sääntelyä. Esityksessä ei ehdoteta muutoksia voimassa olevaan sääntelyyn tai uutta sääntelyä.

Ensimmäisenä kansainvälisenä työelämän väkivaltaan ja häirintään keskittyvänä sitovana instrumenttina yleissopimuksella on tärkeä periaatteellinen merkitys. Suomi on jo sellaisten olemassa olevien kansainvälisten ja alueellisten sopimusten osapuoli, jotka kieltävät väkivallan ja häirinnän ihmisoikeusloukkauksena. Yleissopimuksen hyväksyminen ja voimaansaattaminen tukee ja edistää osaltaan perustuslaissa säädettyjen perusoikeuksien toteutumista sekä täydentää Suomea velvoittavien kansainvälisten sopimusten viitekehystä ja edistää osaltaan ihmisoikeuksien toteutumista työelämässä. Ratifioimalla yleissopimuksen jäsenvaltio sitoutuu yleissopimuksen tavoitetasoon, ja ratifiointi vahvistaa jo voimassa olevan lainsäädännön toimeenpanoa. Yleissopimuksen määräykset olisivat lakina sovellettavissa esim. tuomioistuimissa ja viranomaisissa esitykseen sisältyvän lain tultua voimaan.

Yleissopimus on tullut kansainvälisesti voimaan 25.6.2021 ILO:n pääjohtajan rekisteröityä kahden jäsenvaltion ratifiointit. Suomen osalta yleissopimus tulisi voimaan kahdentoista kuukauden kuluttua päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity. Esitykseen sisältyvä laki on tarkoitettu tulemaan voimaan valtioneuvoston asetuksella säädettävänä ajankohtana samanaikaisesti kuin yleissopimus tulee Suomen osalta voimaan. Yleissopimuksen on ratifioinut 36 valtiota, joista seitsemän on EU:n jäsenvaltiota (tilanne 15.2.2024 ILO:n internet-sivujen mukaan).

Hallituksen esityksen valmistelua varten pyydettiin lausuntoja yleissopimuksen ratifiointiedellytyksistä. Myös hallituksen esitysluonnos on ollut lausunnolla. Lausunnoissa ei tullut esiin esteitä ratifiointille tai lainsäädännön muutostarpeita. Lainsäädännön arviointineuvosto on antanut esityksestä lausunnon 22.4.2022. Asiaa ja esitysluonnosta on käsitelty Suomen kansallisessa kolmikantaisessa ILO-neuvottelukunnassa, joka on kannattanut esityksen antamista eduskunnalle.