



Sosiaali- ja
terveysministeriö

HE 89/2023 vp ILO:n yleissopimus väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä

Hanna-Mari Pekuri
Hallitusneuvos

TyV asiantuntijakuuleminen 20.2.2024

Asian tausta ja valmistelu 1



- Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on normatiivinen järjestö eli se voi antaa yleissopimuksia ja suosituksia, jotka kansainvälinen työkonferenssi (ILC) hyväksyy.
- ILO:n hallintoneuvosto päättää ILC:n esityslistan ml. että joku aihe asetetaan ILC:n nk. standard-setting –aiheeksi.
- Yleissopimuksesta ja suosituksesta neuvoteltiin v. 2018 ja 2019 ILC:n kolmikantaisessa komiteassa ja instrumentit hyväksyttiin ILC:n yleiskokouksessa 21.6.2019.
- Neuvottelut olivat osin vaikeat, haastavimmat kohdat koskivat määritelmiä, soveltamisalaa, työnantajan velvoitteita ja haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien luetteloa.
- Yleissopimus on ensimmäinen kansainvälinen oikeudellisesti sitova sopimus, jonka aiheena on väkivallan ja häirinnän torjuminen työelämässä.

Asian tausta ja valmistelu 2



- VN asetti kolmikantaiset valtuuskunnat ILC:hen, Suomen hallituksen edustajat toimivat komiteassa osana EU-ryhmää.
- HE:n valmistelua varten pyydetty lausunnot yleissopimuksen ratifiointiedellytyksistä syksyllä 2019 ja HE-luonnoksesta 2020. Lausunnoissa ei tullut esiin esteitä ratifiointille tai lainsäädännön muutostarpeita (yhdenvertaisuuslain muutos 1192/2022).
- Asiaa ja HE:tä on käsitelty ILO-neuvottelukunnassa, joka on kannattanut esityksen antamista eduskunnalle.
- Asiaan liittyy EU:n komission ehdotus neuvoston päätökseksi jäsenvaltioiden valtuuttamisesta ratifioimaan ko. yleissopimus (COM(2020) 24 final). Yleisnäkemyks hyväksytty 18.9.2023.

Määritelmät ja soveltamisala



Yleissopimus

Määritelty (1 art.):

- väkivalta ja häirintä, mikä sisältää sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän,
 - sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä, mikä sisältää seksuaalisen häirinnän.
- Kansallisesti voi koskea yhtä käsitettä tai eri käsitteitä.

Soveltamisala (2 ja 3 art.):

- suojellaan työntekijän asemassa olevia ja muita työelämässä toimivia henkilöitä (ei merkitystä sopimusoikeudellisella asemalla, myös esim. harjoittelijat, oppisopimuskoulutettavat, työnhakijat jne.)
- sovelletaan työn aikana, sen yhteydessä tai siitä johtuvana esiintyvään väkivaltaan ja häirintään (esim. työpaikka, muu työnteon paikka, henkilöstötilat, työmatkat).

Keskeinen kansallinen lainsäädäntö

- seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä määritelty tasa-arvolaisissa (7 § 7 ja 8 mom.)
 - häirintä määritelty yhdenvertaisuuslaissa (14 §)
 - rikoslaki (etenkin 20 ja 21 luku)
 - työturvallisuuslaki kattaa väkivallan uhan, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun laajasti
-
- työsopimuslaki (työsuhteen tunnusmerkit)
 - työturvallisuuslaki
 - tasa-arvolaki
 - yhdenvertaisuuslaki
 - työtapaturma- ja ammattitautilaki
 - työterveyshuoltolaki
 - työaikalaki

Keskeiset periaatteet



Yleissopimus

Periaatteet (4 art):

- Jäsenvaltio kunnioittaa, edistää ja toteuttaa kaikkien oikeutta väkivallasta ja häirinnästä vapaaseen työelämään.
- Osallistava, kokonaisvaltainen ja sukupuolitietoinen lähestymistapa, johon sisältyy:
 - väkivalta ja häirintä kielletään lainsäädännöllä,
 - toimintaperiaatteet,
 - strategia,
 - täytäntöönpano- ja valvontajärjestelmät,
 - oikeuskeinot ja tuki,
 - seuraamukset,
 - välineitä, ohjausta, koulutusta,
 - tarkastamis- ja tutkimiskeinot.

Keskeinen kansallinen lainsäädäntö

- rikoslaki
- tasa-arvolaki
- yhdenvertaisuuslaki
- työturvallisuuslaki
- valvovia viranomaisia koskevat säädökset, esim. työsuojelun valvontalaki, laki tasa-arvovaltuutetusta, laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta, esitutkintalaki
- oikeusapua, tuomioistuimia ja niiden toimintaa, vahingonkorvausta, sosiaali- ja terveydenhuoltoa yms. koskeva lainsäädäntö laajasti.

Keskeiset periaatteet



Yleissopimus	Keskeinen kansallinen lainsäädäntö
Periaatteet (5 ja 6 art): • Jäsenvaltio kunnioittaa, edistää ja toteuttaa työelämän perusperiaatteita ja –oikeuksia: järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus, pakkotyön poistaminen, lapsityön lopettamista, syrjinnän poistaminen (v. 2023 muutoksella lisätty turvallinen ja terveellinen työympäristö). • Jäsenvaltion hyväksyvät säädökset ja toimintaperiaatteet, joilla vahvistetaan oikeus työhön ja ammattiin liittyvään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen	• Suomi ratifioinut kaikki perustavanlaatuisiksi luokitellut ILO:n yleissopimukset (v. 2022 muutoksen jälkeen 10). • perustuslaki (6 §) • yhdenvertaisuuslaki (7 ja 8 §) • tasa-arvolaki (6, 6a, 6c, 7 ja 8 §) • työsopimuslaki (2 luku 2 §) • kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettu laki (12 §) • valtion virkamieslaki (11 §) • Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki (1 luku 7 ja 8 §, 12 luku 4 §)

Suojelu ja ehkäiseminen



Yleissopimus

- Oltava säädökset, joilla määritellään ja kielletään väkivalta ja häirintä (7 art.)
- Toteutettava asianmukaiset toimenpiteet (8 art.):
 - tunnustamalla viranomaisen roolin epävirallisen talouden työntekijöiden kannalta,
 - tunnistamalla alat, ammatit ja työjärjestelyt, joissa altistustaan tavallista enemmän väkivallalle ja häirinnälle,
 - toimenpiteet näiden henkilöiden suojelemiseksi.
- Työnantajan toteuttamat toimenpiteet (9 art.):
 - työpaikan toimintaperiaatteet,
 - väkivalta ja häirintä ml. psykososiaaliset riskit huomioon työturvallisuuden hallinnoinnissa,
 - vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi ja tarvittavien toimenpiteiden toteuttaminen, myös yhteistoiminta,
 - tietoa ja koulutusta mm. vaaroista, riskeistä ehkäisy- ja suojelutoimenpiteistä.

Keskeinen kansallinen lainsäädäntö

- Kuten artiklojen 1 ja 4 kohdalla, etenkin työturvallisuuslaki (27 ja 28 §), tasa-arvolaki (7, 8d ja 8e §) ja yhdenvertaisuuslaki (8 ja 14 §).
- Kuten artiklojen 4 ja 7 kohdalla, lisäksi esim. laki harmaan talouden selvitysyksiköstä.
- työturvallisuuslaki (9, 10, 14, 17, 18, 27, ja 28 §)
- työsuojelun valvontalaki (yhteistoiminta 5 ja 5a luku)
- työterveyshuoltolaki (4, 8, 11 ja 12 §)
- tasa-arvolaki
- yhdenvertaisuuslaki

Täytäntöönpano ja oikeuskeinot



Yleissopimus

Toteutetaan asianmukaiset toimenpiteet, joilla (10 art.):

- valvotaan säädösten noudattamista,
- varmistetaan käytettävissä olevat oikeuskeinot sekä ilmoitus- ja riitojenratkaisujärjestelmät ja –menet- telyt,
- suojellaan yksityisyyttä ja salassa pidettäviä tietoja,
- säädetään seuraamuksista,
- huolehditaan sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän uhrien sukupuolitietoisten, turvallisten ja tehokkaiden valitus- ja riitojenratkaisujärjestelmien, tuen, palvelujen ja oikeuskeinojen saatavuudesta,
- tunnustetaan lähisuhdeväkivallan vaikutukset ja lievennetään sen vaikutuksia työelämässä,
- varmistetaan työntekijöiden oikeus poistua välittömästä ja vakavasta vaaratilanteesta,
- varmistetaan työsuojeluviranomaisen ja muiden viranomaisten toimivaltuudet.

Keskeinen kansallinen lainsäädäntö

- työsuojelun valvontalaki,
- työturvallisuuslaki,
- tasa-arvolaki,
- yhdenvertaisuuslaki,
- laki tasa-arvovaltuutetusta,
- laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta,
- laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta,
- EU:n yleinen tietosuoja-asetus
- tietosuojalaki
- laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta
- laki yksityisyyden suojasta työelämässä
- rikoslaki
- työterveyshuoltolaki
- poliisia, syyttäjää, tuomioistuimia, oikeusapua, vahingonkorvausta, rikosuhrimaksua, sosiaali- ja teveydenhuoltoa yms. koskeva lainsäädäntö laajasti

Esityksen pääasialliset vaikutukset



- Esityksen lähtökohtana on, että ratifiointiedellytykset täyttyvät, eikä esityksessä ehdoteta uutta lainsäädäntöä tai muutoksia olemassa olevaan sääntelyyn → ei merkittäviä taloudellisia tai muita vaikutuksia.
- Ratifioidessaan yleissopimuksen jäsenvaltio sitoutuu sopimusmääräysten tavoitetasoon. Sitoutuminen vahvistaa jo voimassa olevan lainsäädännön toimeenpanoa.
- Yleissopimuksen hyväksyminen ja voimaansaattaminen täydentäisi Suomea velvoittavien kv. sopimusten viitekehystä ja edistäisi ihmisoikeuksien toteutumista entisestään erityisesti työelämässä.
- Yleissopimuksen hyväksyminen ja voimaansaattaminen edistää ja tukee perustuslaissa säädettyjen perusoikeuksien toteutumista joko suoraan tai välillisesti.
- ILO valvoo yleissopimuksia, ensisijaisesti jäsenvaltioiden raporttien kautta.

Voimaantulo ja ratifiointitilanne



- Yleissopimus on tullut kansainvälisesti voimaan 25.6.2021.
- Suomen osalta yleissopimus tulisi voimaan 12 kuukauden kuluttua päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity ILOon.
- Ehdotukseen sisältyvä laki tulisi voimaan valtioneuvoston asetuksella säädettävänä ajankohtana samanaikaisesti kuin yleissopimus tulee Suomen osalta voimaan.
- Ahvenanmaalla on osin lainsäädäntövalta yleissopimuksen kattamissa asioissa (Ahvenanmaan itsehallintolain 18 § 1, 2, 4, 12 ja 13 kohta).
- Yleissopimuksen on ratifioinut 36 valtiota, joista 7 on EU:n jäsenvaltioita (tilanne 15.2.2024 ILO:n internet-sivujen mukaan).

EU:n ja jäsenvaltioiden välinen toimivallan jako



- Komission valtuuttamispäätösehdotuksen (COM(2020) 24 final) käsittely oli pitkään jumissa, keskusteluun nousivat EU:n toimivallan luonne, päätöksen tarpeellisuus ja se, seuraako päätöksestä velvollisuus ratifioida yleissopimus.
- Komissio katsoi, että yleissopimus kuuluu osin EU:n yksinomaiseen toimivaltaan (SEUT 3 artikla 2 kohta). Tällöin sopimus on hyväksyttävä EU:n nimissä ja päätös tarvitaan.
- Jos kyse on kokonaan tai osin EU:n jaetusta toimivallasta, oikeudellista velvollisuutta hyväksyä sopimusta EU:n nimissä ei ole, vaan päätös on poliittinen (SEUT 2 artikla).
- EU ei voi ratifioida ILO:n yleissopimusta, koska ainoastaan valtiot voivat ILO:n perussäännön mukaan olla yleissopimuksen osapuolia.
- EU:n neuvoston yleisnäkemyks lähtee siitä, että päätetään käyttää osin EU:n jaettua toimivaltaa. Ehdotuksen sanamuotoja on myös yleisnäkemyksessä liudennettu. Päätöksen hyväksyminen ei tuo kuitenkaan ratkaisua siihen, seuraako päätöksestä ratifiointivelvollisuus.
- Keskeisimmät direktiivit ovat nk. työsuojelun puitedirektiivi (89/391/ETY), tasa-arvodirektiivi (2006/54/EY), syrjintädirektiivi (2000/32/EY) ja työsyryntädirektiivi (2000/78/EY).
- Kyse on sekasopimuksesta, jonka ratifiointiin käytetään osin EU:n toimivaltaa ja osin kansallista toimivaltaa.

Kiitos!



Sosiaali- ja
terveysministeriö