

**SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ**

Työ- ja tasa-arvo-osasto/Säädösyksikkö

2.1.2019

VN/8421/2019  
STM/2783/2019  
STM068:00/2019

**LAUSUNTOYHTEENVETO**

**VÄKIVALLAN JA HÄIRINNÄN POISTAMISESTA TYÖELÄMÄSSÄ KOSKEVAN KANSAINVÄLISEN  
TYÖJÄRJESTÖN VUODEN 2019 YLEISSOPIMUKSEN RATIFIOINTIEDELLYTYKSISTÄ**

## **Tausta**

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) työkonferenssi hyväksyi kesäkuussa 2019 yleissopimuksen (nro 190) ja sitä täydentävän suosituksen (nro 206) väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä. Instrumenttien tarkoituksena on suojella työssä olevia henkilöitä väkivallalta ja häirinnältä työelämässä. Yleissopimus sisältää määritelmiä, soveltamisalaa, keskeisiä periaatteita, suojelua ja ehkäisemistä, täytäntöönpanoa ja oikeuskeinoja, ohjausta, koulutusta ja valistusta, soveltamismenetelmiä sekä loppumääräyksiä koskevat osiot.

ILO:n perussäännön mukaan kukin jäsenvaltio sitoutuu vuoden kuluessa konferenssin istuntokauden päättymisestä saattamaan sopimuksen ja suosituksen asianomaisen valtioneuvoston käsiteltäväksi lain antamista tai muunlaisiin toimiin ryhtymistä varten.

Sosiaali- ja terveysministeriö pyysi yleissopimuksen ratifiointiedellytyksistä lausuntoja 3.10.2019. Lausunnot tuli toimittaa ministeriöön 22.11.2019 mennessä.

## **Tahot, joilta pyydettiin lausunto**

Akava ry  
Elinkeinoelämän keskusliitto EK  
KT Kuntatyönantajat  
Oikeusministeriö  
Opetus- ja kulttuuriministeriö  
Sisäministeriö  
STTK ry  
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK  
Suomen Yrittäjät  
Tasa-arvovaltuutettu  
Työ- ja elinkeinoministeriö  
Ulkoministeriö  
Valtion työmarkkinalaitos VTML  
Yhdenvertaisuusvaltuutettu

## **Tahot, jotka antoivat lausunnon**

Akava, SAK, STTK; yhteinen lausunto  
Elinkeinoelämän keskusliitto EK  
KT Kuntatyönantajat  
Oikeusministeriö  
Sisäministeriö  
Suomen Yrittäjät  
Tasa-arvovaltuutettu  
Ulkoministeriö  
Valtion työmarkkinalaitos VTML

## Lausunnonantajien näkemykset

### Ratifiointiedellytysten olemassaolo

Mikään lausunnon antanut taho ei tuonut esiin seikkoja, jotka merkitsisivät esteitä yleissopimuksen ratifiointille.

Ei ole esteitä ratifioida uutta väkivallan ja häirinnän poistamista työelämässä koskevaa yleissopimusta (nro 190):

- Akava ry, SAK ry, STTK ry (yhteinen lausunto)
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK
- KT Kuntatyönantajat
- Oikeusministeriö
- Sisäministeriö
- Suomen Yrittäjät
- Tasa-arvovaltuutettu
- Ulkoministeriö
- Valtion työmarkkinalaitos VTML

### Muita lausunnoissa esiin tuotuja näkökohtia

**SAK, Akava, STTK** katsovat, että yleissopimuksen ratifiointille ei ole esteitä, mutta tuovat esiin, että työntekijöiden suoja väkivaltaa ja häirintää vastaan työelämässä ei ole tällä hetkellä vielä lähimainkaan riittävällä tasolla.

**Elinkeinoelämän Keskusliitto EK** katsoo, että yleissopimus ei sisällä mitään sellaista, joka lisäisi työnantajien vastuita nykylainsäädännöstä. EK myös korostaa, että yleissopimusta täydentävässä suosituksessa on useita sellaisia Suomen lainsäädännölle vieraita ajatuksia, joita EK ei pitänyt taroituksenmukaisena sisällyttää sopimuksen tulkintaan. Suosituksessa mm. työnantajille lisätään vastuuta koti- ja työmatkaväkivallasta antamalla uhrille työnantajaan kohdistuvia lisäoikeuksia (irtisanomissuoja ja työnantajan takaisinottovelvollisuus) väkivallasta johtuvien poissaolojen vuoksi. EK irtisanoutuu suosituksesta yleissopimuksen tulkinnan apuvälineenä.

**KT Kuntatyönantajat** esittää, että lausuntopyyntöön liitteenä olleeseen yleissopimusta koskevaan taulukkoon lisättäisiin maininta eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten välisestä vuonna 2007 tehdystä häirintää ja väkivaltaa koskevasta puitesopimuksesta sekä ”Häiritsevää palaute”-verkkosivustosta, joka tarjoaa tietoa ja neuvoja mediavälitteistä epäasiallista palautetta tai vihapuhetta kohdanneelle asiantuntijalle ja työyhteisölle.

**Sisäministeriö** toi lausunnoissaan esiin täydentäviä seikkoja lausuntopyyntöön liitteenä olleisiin taulukoihin. Nämä liittyivät muun muassa harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjuntaan, sähköiseen PATJA-rikosilmoitusjärjestelmään sekä poliisin ja muiden tahojen yhteistoimintaan.

**Suomen Yrittäjät** toteaa, että väkivallan ja häirinnän poistamista ja ehkäisyä koskeva Suomen lainsäädäntö on varsin kattavaa ja koskee myös muita elämänalueita kuin työelämää. Yleissopimuksen hyväksyminen ja voimaansaattaminen ei siten edellytä kansallisia lainsäädäntömuutoksia. Yleissopimuksen hyväksyminen ei myöskään anna aiheutta uuden kansallisen lainsäädännön laatimiseen.

Lisäksi Suomen Yrittäjät toteaa yleissopimuksen ja sitä täydentävän suosituksen edellyttävän työelämän eri osapuolten ja toimijoiden yhteistoimintaa, erityisesti kansallisten toimintaperiaatteiden ja strategioiden toteuttamisessa ja laadinnassa, sekä myös työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sekä työpaikkatason yhteistä toimintaa väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi.

**Tasa-arvovaltuutettu** katsoo, että lausuntopyynnön liiteasiakirjan luetteloon kansallisista muista toimenpiteistä tulisi lisätä tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018 (K 22/2018 VP), jossa käsitellään muun ohella seksuaalista häirintää, vihapuhetta ja sukupuolittunutta väkivaltaa (luku 7) ja annetaan tasa-arvovaltuutetun suositukset lainsäädännön kehittämiseksi näiltä osin.

**Ulkoministeriö** toteaa, että yleissopimuksen määräykset voidaan ottaa huomioon ulkoministeriön hallinnonalan toiminnassa ilman lainsäädäntömuutoksia tai muita erityisiä toimenpiteitä. Ulkoministeriö korostaa, että työelämään liittyvä väkivalta ja häirintä ovat ihmisoikeusloukkauksia. Ministeriö viittaa olemassa oleviin kansainvälisiin ja alueellisiin sopimuksiin, muun muassa kaikkinaisten naisten syrjinnän poistamista koskevaan yleissopimukseen sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevaan kansainväliseen yleissopimukseen, ja toteaa, että ne kieltävät väkivallan ja häirinnän ihmisoikeusloukkauksena. Ulkoministeriön mukaan ILO:n yleissopimukseen otettu muotoilu ei vastaa jo olemassa olevaa ihmisoikeusstandardien tasoa, mutta tämä ei ministeriön näkemyksen mukaan muodosta estettä yleissopimuksen ratifiointille. Lisäksi ulkoministeriö korostaa Suomessa jo voimassa olevien sopimusten huomioon ottamista ILO:n yleissopimuksen täytäntöönpanossa.