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 - vastine valiokunnan saamissa asiantuntijalausunnoissa esitettyyn

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuuleminen 28.2.2024

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että eduskunta hyväksyisi väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä tehdyn Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksen sekä lain sopimuksen lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta. Yleissopimus hyväksyttiin 21.6.2019 ILOn työkonferenssissa. Se sisältää määräyksiä keskeisistä periaatteista, suojelusta ja ehkäisemisestä, täytäntöönpanosta ja oikeuskeinoista sekä ohjauksesta, koulutuksesta ja valistuksesta.

Sosiaali- ja terveysministeriö toteaa valiokunnalle saapuneista kirjallisista lausunnoista, että niissä kannatetaan annettua esitystä eikä niissä tuoda esiin esteitä yleissopimuksen ratifioinnille. Sosiaali- ja terveysministeriö toteaa lisäksi lausunnoista seuraavaa.

Jo tällä hetkellä väkivallan ja häirinnän ehkäisemisen ja torjumisen tueksi työnantajien saatavilla on ohjeistusta, koulutusta sekä toimintamalleja esimerkiksi työsuojeluhallinnon, tasa-arvovaltuutetun, Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen internet-sivuilla. Työsuojeluhallinnon lakisääteinen tehtävä on antaa ohjeita, neuvoja ja koulutusta työsuojelukysymyksissä (laki työsuojeluhallinnosta (16/1993)). Tätä tehtävää toteutetaan paitsi internet-sivujen kautta, niin esimerkiksi tarjoamalla puhelinneuvontaa sekä työsuojelutarkastuksien yhteydessä. Myös tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu antavat osaltaan ohjeita ja neuvoja muun muassa syrjintään ja sen torjuntaan liittyviin kysymyksiin. Hallituksen esityksessä asiaa on avattu tarkemmin etenkin artiklan 4 kohdalla (HE 89/2023 vp, s. 28-29).

Yleissopimuksen 4 artiklan mukainen lähestymistapa, jonka tulee sisältää muun muassa väkivallan ja häirinnän kieltämisen lainsäädännössä sekä seuraamuksista säätämisen, otetaan käyttöön huomioiden kunkin jäsenvaltion kansallinen lainsäädäntö ja kansalliset olosuhteet. Yleissopimuksen 10 artikla edellyttää muun muassa toimenpiteitä, joilla valvotaan väkivaltaa ja häirintää työelämässä koskevien kansallisten säädösten noudattamista ja pannaan ne täytäntöön sekä joilla säädetään tarvittaessa seuraamuksista, joita voidaan määrätä väkivalta- ja häirintätapauksista työelämässä. Yleissopimus edellyttää siten lähtökohtaisesti seuraamuksia ottamatta kantaa tarkemmin seuraamusjärjestelmään, seuraamusten laatuun tai sisältöön. Yleissopimus ei kuitenkaan sisällä nimenomaisia kriminalisointivelvoitteita, kuten oikeusministeriö lausunnossaan toteaa.

Työrikosten kokonaisuutta on arvioitu rikoslain kokonaisuudistuksen yhteydessä (Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi, HE 94/1993 vp). Rikoslaki sisältää törkeimmät, vankeuden uhan sisältävät työelämää koskevat kriminalisoinnit, joita on pidetty tarpeellisena sellaisten erityisen vakavasti työntekijöiden asemaa loukkaavia tekoja ja laiminlyöntejä varten, joiden varalta ei ole käytettävissä riittävän tehokkaita tai toimivia muunlaisia seuraamuksia. Kyse on viimesijaisista seuraamuksista, joiden tarkoituksena on työntekijäasemassa olevien henkilöiden suojelu työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa. Esityksen kannalta keskeisiä rikoslain lukuja ovat myös muun muassa seksuaalirikoksia koskeva 20 luku ja henkeen ja terveyteen kohdistuvia rikoksia koskeva 21 luku. Esityksessä ei ehdoteta muutoksia työnantajiin kohdistuviin voimassa oleviin velvollisuuksiin.

Sosiaali- ja terveysministeriö toteaa lopuksi, että annetussa hallituksen esityksessä on kyse ILOn väkivaltaa ja häirintää koskevan yleissopimuksen hyväksymisestä ja voimaansaattamisesta. Yleissopimuksen 4 artiklassa todetaan, että ottaessaan käyttöön artiklan tarkoittaman lähestymistavan ja toteuttaessaan sitä kukin jäsenvaltio tiedostaa hallitusten, työnantajien ja työntekijöiden sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen erilaiset ja toisiaan täydentävät roolit ja tehtävät, ottaen huomioon niiden erilaisten velvollisuuksien luonteen ja laajuuden. Väkivallan ja häirinnän ehkäiseminen ja torjuminen työelämässä on jatkuva prosessi kaikilla tasoilla, ja tällä tiellä yleissopimuksen hyväksymisellä ja voimaansaattamisella on tärkeä periaatteellinen merkitys.