



**UNIVERSITY
OF TURKU**

This is a self-archived – parallel-published version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details. When using please cite the original.

AUTHOR	Johanna Niemi
TITLE	ILO:n uusi sopimus työväkivallasta
YEAR	2021
VERSION	Author's accepted manuscript
CITATION	Johanna Niemi, ILO:n uusi sopimus työväkivallasta. Edilex-uutiset 4.2.2021. https://www.edilex.fi/uutiset/67511

ILO:n uusi sopimus työväkivallasta

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) hyväksyi 21 kesäkuuta 2019 yleissopimuksen nro 190 väkivallan ja häirinnän poistamiseksi työelämässä sekä siihen liittyvän suosituksen nro 206. Sopimus ja Suositus ovat ensimmäiset kansainvälisen oikeuden asiakirjat, joissa kiinnitetään huomiota nimenomaan työväkivaltaan. Ne liittyvät kansainvälissä oikeudessa tapahtuneeseen kehitykseen, jossa naisiin kohdistuva väkivalta on noussut kansainvälisen oikeuden teemaksi ja sitovien kansainvälisoikeudellisten asiakirjojen kohteeksi, kuten Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta (niin sanottu Istanbulin sopimus) vuodelta 2011.

Työntekijöiden lähinnä asiakkaiden taholta kohtaama väkivalta on ollut esillä myös tutkimuksessa. Sitä esiintyy erityisesti hoiva-alalla, sosiaalityössä, turvallisuustehtävissä ja muussa asiakaspalvelussa. Myös työperäinen ihmiskauppa on esimerkki työelämän väkivallasta.

ILO:n sopimuksessa on omaksuttu laajat väkivallan ja työn käsitteet. Väkivalta kattaa fyysisen väkivallan lisäksi henkisen väkivallan ja seksuaalisen häirinnän. Sopimuksen soveltamisalaan kuuluvat erilaiset työsuhteet ja ilman varsinaista työsuhdetta tehty työ. Sen piiriin kuuluvat myös työhön liittyvät toiminnat, kuten työmatkat, koulutus, tauot, sosiaaliset aktiviteetit ja rekrytointi. Siinä tunnistetaan tilanteet, joissa työntekijät ovat erityisen haavoittuvaisessa asemassa ja joilla riski joutua väkivallan ja häirinnän kohteeksi korostuu, kuten yötyö, yksin tehtävä työ, terveyssektori, sosiaalityö, ensiapu, kotitaloustyö ja viihdeala. Erityisesti korostetaan riskinarviointia työpaikkojen tasolla.

Merkittävä uutuus sopimuksessa on se, että siinä huomioidaan perheväkivallan työpaikalle ulottuvat vaikutukset. Tutkimuksissa on tullut esiin, että perheväkivalta aiheuttaa työnantajille kustannuksia sairaspöissaolujen ja laskeneen työtehon muodossa. Sopimuksen nojalla työnantajien tulisi lieventää näitä vaikutuksia siinä määrin kuin se on kohtuullista ja mahdollista. Käytännön toimet voivat olla erilaisia, työajan järjestelyä, turvalaitteiden asennusta ja palveluihin ohjaamista. Parhaimmillaan ne voivat johtaa säästöihin ja parantaa kaikkien työntekijöiden työoloja.

Sopimukseen ei sisälly suoraan rikos- ja prosessioikeuden alaan kuuluvia sääntelyjä, joskin se edellyttää valtioilta riittävien kieltojen ja sanktioiden olemassa oloa. Tässä kohdin olisin

kaivannut hieman pidemmälle menevää sääntelyä. Esimerkiksi työnantajan mahdollisuus hakea lähestymiskieltoa lisäisi paitsi väkivallan välittömän uhrin myös muiden työntekijöiden ja asiakkaiden turvallisuutta.

Sopimuksesta ei näytä seuraavan välittömiä tarpeita tehdä muutoksia Suomen lainsäädäntöön. Sopimuksen suurimmat vahvuudet liittyvät ILO:n kolmikantaperiaatteeseen.

Työmarkkinajärjestöjen ja työsuojeluviranomaisten on nähdäkseni tarpeen kehittää toimintaansa siihen suuntaan, että väkivaltatilanteita tunnistetaan nykyistä paremmin, luodaan prosesseja niiden käsittelyyn ja lisätään koulutusta ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi.

Väkivaltaan puuttuminen on ensisijaisesti työpaikkojen vastuulla, mutta siihen tarvitaan myös työntekijäjärjestöjen tukea. On mahdollista, että työväkivaltasopimus omalta pieneltä osaltaan tuo esiin tarvetta paikalliseen sopimiseen, mutta tuo esiin myös sen, että työntekijät tarvitsevat siihen järjestöjen tukea.

Työväkivaltasopimuksen ratifiointi on lähtenyt Suomessa hyvin käyntiin. Luonnos hallituksen esitykseksi on ollut lausuntokierroksella. Euroopan parlamentti on ajanut Euroopan unionin liittymistä Istanbulin sopimukseen, mistä periaatepäätös on jo tehty.

Väkivallan vastainen toiminta kansainvälisillä foorumeilla on yhä tärkeää. ILO-sopimus on merkittävä askel tässä työssä, ja sen painoarvoa lisää merkittävästi se, että se tuo työnantajat sekä työmarkkinaosapuolet mukaan väkivallan vastaiseen työhön.