EUROOPAN
KOMISSIO

Bryssel 22.1.2020
COM(2020) 24 final

2020/0011 (NLE)

Ehdotus

NEUVOSTON PÄÄTÖS

jäsenvaltioiden valtuuttamisesta ratifioimaan, Euroopan unionin edun vuoksi, väkivaltaa ja häirintää koskeva Kansainvälisen työjärjestön vuoden 2019 yleissopimus (yleissopimus nro 190)

PERUSTELUT

1. EHDOTUKSEN KOHDE

Ehdotetulla neuvoston päätöksellä valtuutetaan jäsenvaltiot ratifioimaan väkivallan ja häirinnän poistamista työelämässä koskeva Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimus (yleissopimus nro 190), johon voidaan viitata väkivaltaa ja häirintää koskevana Kansainvälisen työjärjestön vuoden 2019 yleissopimuksena, jäljempänä ’yleissopimus’, unionin toimivaltaan kuuluvien asioiden osalta.

2. EHDOTUKSEN TAUSTA

Kuten #metoo ja siihen liittyvät liikkeet ovat viime aikoina tuoneet esiin, väkivalta ja häirintä työelämässä, sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä mukaan luettuina, ovat yleisiä kaikkialla maailmassa. Ennaltaehkäisytoimia on tehostettava ja uhreja suojeltava.

Tämän vuoksi 108. kansainvälisessä työkonferenssissa (ILOn 100-vuotisjuhlassa) 21. kesäkuuta 2019 hyväksyttiin väkivaltaa ja häirintää koskeva ILOn vuoden 2019 yleissopimus (nro 190) sekä väkivallan ja häirinnän poistamisesta vuonna 2019 annettu suositus (nro 206), jäljempänä ’suositus’.

Yleissopimus on ensimmäinen kansainvälinen väline, jossa vahvistetaan erityiset työelämään liittyvän häirinnän ja väkivallan torjuntaa koskevat maailmanlaajuisesti sovellettavat normit ja täsmennetään valtioilta ja muilta asiaankuuluvilta toimijoilta edellytettävät toimenpiteet. Yleissopimuksella ja suosituksella pyritään luomaan osallistava, kokonaisvaltainen ja sukupuolinäkökohdat huomioon ottava lähestymistapa väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi työelämässä.

Euroopan unioni (EU) on sitoutunut edistämään ihmisoikeuksia ja ihmisarvoista työtä, mukaan lukien turvalliset ja terveelliset työolot, ja naisten ja miesten tasa-arvoa sekä lopettamaan syrjinnän sekä sisäisesti että ulkosuhteissaan.

Euroopan tason työmarkkinaosapuolet tekivät EU:ssa vuonna 2007 häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan työmarkkinaosapuolten puitesopimuksen[1], joka perustui komission järjestämään Euroopan tason työmarkkinaosapuolten kuulemiseen työpaikkaväkivallasta ja sen vaikutuksista työterveyteen ja -turvallisuuteen[2]. Se tarjoaa työnantajille, työntekijöille ja heidän edustajilleen toimintalähtöiset puitteet työpaikkakiusaamiseen ja -väkivaltaan liittyvien ongelmien tunnistamiseksi, ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi.

On EU:n edun mukaista edistää omien sisäisten puitteidensa mukaisesti sellaisen kansainvälisen välineen täytäntöönpanoa, jolla torjutaan väkivaltaa ja häirintää työelämässä, koska yleissopimus koskee tiettyjä unionin oikeuden aloja mutta Euroopan unionista ei voi tulla sen sopimuspuolta. Yleissopimuksen sisältö ei aiheuta ongelmia unionin nykyisen säännöstön kannalta. Sen vuoksi on EU:n edun mukaista, että EU:n jäsenvaltiot ratifioivat yleissopimuksen. Tätä varten ja ottaen huomioon EU:n toimivallan yleissopimuksen kattamilla aloilla on tarpeen poistaa kaikki EU:n tason oikeudelliset esteet, jotka estävät EU:n jäsenvaltioita ratifioimasta yleissopimusta.

---

1 KOM(2007) 686.

2 C/2004/5220.

2.1 Yleissopimuksen sisältö

Väkivaltaa ja häirintää koskevan ILOn vuoden 2019 yleissopimuksen (yleissopimus nro 190) sisältö voidaan tiivistää seuraavasti:

Yleissopimuksen johdanto-osassa

- tunnustetaan kaikkien oikeus väkivallasta ja häirinnästä vapaaseen työelämään;
- tiedostetaan, että väkivalta ja häirintä työelämässä voivat olla ihmisoikeuksien loukkaamista tai väärinkäyttöä ja että väkivalta ja häirintä ovat uhka yhdenvertaisille mahdollisuuksille ja ovat tuomittavia ja ristiriidassa ihmisarvoisen työn kanssa;
- tiedostetaan, että väkivalta ja häirintä työelämässä vaikuttavat henkilön henkiseen, ruumiilliseen ja seksuaaliterveyteen, ihmisarvoon sekä perheympäristöön ja sosiaaliseen ympäristöön ja voivat estää ihmisiä, etenkin naisia, pääsemästä työmarkkinoille sekä pysymästä ja etenemästä työmarkkinoilla.

Yleissopimuksen I osassa olevissa määritelmissä

- vahvistetaan yksi ”väkivallan ja häirinnän” määritelmä, joka kattaa sellaiset erilaiset kertaluonteiset tai toistuvina esiintyvät tuomittavat käyttäytymismuodot ja käytännöt tai niiden uhat, joilla pyritään aiheuttamaan tai jotka tosiasiallisesti tai todennäköisesti aiheuttavat ruumiillista, henkistä, seksuaalista tai taloudellista haittaa (1 artiklan 1 kohdan a alakohta);
- määritellään sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä (1 artiklan 1 kohdan b alakohta);
- vahvistetaan, että väkivalta ja häirintä voidaan kansallisissa säädöksissä määritellä yhdeksi käsitteeksi tai eri käsitteiksi, sanotun kuitenkaan vaikuttamatta väkivallan ja häirinnän yhden määritelmän soveltamiseen (1 artiklan 2 kohta).

Soveltamisalaa koskevassa II osassa todetaan, että

- yleissopimuksella suojellaan työntekijän asemassa olevia ja muita työelämässä toimivia henkilöitä, mukaan lukien kansallisen lain ja käytännön mukaan määritellyt työntekijät sekä muut työtä tekevät henkilöt riippumatta heidän sopimusasemastaan, koulutettavat henkilöt, kuten harjoittelijat ja oppisopimuskoulutettavat, sellaiset työntekijät, joiden työsuhde on päättynyt, vapaaehtoistyöntekijät, työnhakijat sekä työnantajan valtuuksia käyttävät, velvollisuuksia suorittavat ja vastuita toteuttavat henkilöt (2 artikla);
- yleissopimusta sovelletaan ”työelämässä” esiintyvään väkivaltaan ja häirintään, joka ulottuu työpaikkaa laajemmalle ja kattaa työhön liittyvät tilat ja viestinnän, matkustamisen ja sosiaalisen toiminnan sekä työnantajan tarjoaman majoituksen ja matkat työhön ja työstä (3 artikla).

Keskeisiä periaatteita koskevan III osan mukaan ratifioivien valtioiden on muun muassa

- otettava käyttöön osallistava, kokonaisvaltainen ja sukupuolitietoinen lähestymistapa väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi työelämässä, mukaan lukien väkivallan ja häirinnän kieltäminen lainsäädännöllä (4 artiklan 2 kohta);

- varmistettava, että asiaan liittyvissä toimintaperiaatteissa käsitellään väkivaltaa ja häirintää (4 artiklan 2 kohdan b alakohta);
- otettava käyttöön kokonaisvaltainen strategia, jonka avulla pannaan täytäntöön väkivaltaa ja häirintää torjuvat toimenpiteet, ja varmistettava uhreille oikeuskeinojen ja tuen saatavuus (4 artiklan 2 kohdan c alakohta);
- hyväksyttävä säädökset ja toimintaperiaatteet, joilla varmistetaan oikeus työhön liittyvään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen, myös haavoittuvien tai haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien osalta (6 artikla).

Suojelua ja ehkäisemistä koskevan IV osan mukaan ratifioivien valtioiden on erityisesti

- toteutettava asianmukaiset toimenpiteet väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi työyhteyksissä (8 artikla);
- hyväksyttävä säädökset, joilla vaaditaan työnantajia toteuttamaan toimenpiteet ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää muun muassa arvioimalla väkivallan ja häirinnän riskit sekä antamalla asianomaisille tietoa ja koulutusta (9 artikla).

Ratifioivien valtioiden on lisäksi täytäntöönpanoa ja oikeuskeinoja koskevan V osan mukaan toteutettava asianmukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että asianmukaiset ja tehokkaat oikeuskeinot ovat helposti käytettävissä, tunnustettava lähisuhdeväkivallan vaikutukset ja, siinä määrin kuin se on kohtuullisesti mahdollista, lievennettävä sen vaikutuksia työelämässä sekä varmistettava, että työntekijöillä on oikeus poistua työtilanteesta, josta aiheutuu heille väkivallan ja häirinnän vuoksi välitöntä ja vakavaa vaaraa (10 artikla).

Yleissopimuksessa on myös määräyksiä ohjauksesta, koulutuksesta ja valistuksesta.

2.2 Työelämässä esiintyvää väkivaltaa ja häirintää koskeva unionin lainsäädäntö

Eräät yleissopimuksen näkökohdat, sellaisina kuin ne ovat täydennettyinä suosituksella, koskevat EU:n lainsäädännön kattamia aloja ja eritoten seuraavia:

- SEUT-sopimuksen 153 artiklan 1 kohdan a ja i alakohta sekä 157 artiklan 3 kohta, joiden mukaan unioni tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa, kun on kyse työympäristön parantamisesta työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi sekä miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluaan työssä, sekä toteuttaa toimenpiteet, joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä;
- puitedirektiivi 89/391/ETY[3], joka kattaa kaikki työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen työpaikalla kohdistuvat riskit, mukaan lukien psykososiaaliset riskit, kuten häirinnän ja väkivallan;
- vuodelta 2007 oleva EY:n perustamissopimuksen 138 artiklan (nykyinen SEUT-sopimuksen 155 artikla) nojalla tehty häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskeva työmarkkinaosapuolten puitesopimus[4], joka tarjoaa työnantajille, työntekijöille ja heidän edustajilleen toimintalähtöiset puitteet työpaikalla esiintyvien häirintään ja väkivaltaan liittyvien ongelmien tunnistamiseksi, estämiseksi ja käsittelemiseksi;

[3] Neuvoston direktiivi 89/391/ETY, annettu 12 päivänä kesäkuuta 1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (EYVL L 183, 29.6.1989, s. 1–8).

[4] KOM(2007) 686.

- työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys kaudelle 2014–2020[5] ja komission tiedonanto ”Turvallisempi ja terveellisempi työ kaikille – EU:n työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännön uudistaminen”[6], joissa korostetaan työpaikan psykososiaalisten riskien ehkäisemisen tehostamisen tärkeyttä;
- direktiivi 2006/54/EY[7], jossa käsitellään miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanoa työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä ja johon sisältyy säännöksiä häirinnän ja sukupuolisen häirinnän kieltämisestä;
- direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista[8];
- direktiivi 2000/43/EY rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta[9];
- neuvoston päätökset[10], annettu 11 päivänä toukokuuta 2017, naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemistä ja torjumista koskevan Euroopan neuvoston yleissopimuksen ”Istanbulin yleissopimus”[11] allekirjoittamisesta unionin puolesta ja neuvostossa vireillä olevat keskustelut unionin liittymisestä Istanbulin yleissopimukseen, joka sisältää määräyksiä naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan, myös sukupuolisen häirinnän, ehkäisemisestä, tällaisen väkivallan uhrien suojelemisesta ja tekijöiden rankaisemisesta.

Jotkin yleissopimuksen ja suosituksen näkökohdat liittyvät myös sellaisiin oikeudellisen yhteistyön ja uhrien oikeuksien[12], muuttoliikkeen, turvapaikan ja vapaan liikkuvuuden[13] kaltaisiin unionin oikeuden kattamiin aloihin, joilla unionin johdetussa oikeudessa[14] säädetään rikoksen uhrien ja heidän perheenjäsentensä oikeuksista saada asianmukaista tietoa, tukea ja

---

5 COM(2014) 332 final.

6 COM(2017) 12 final.

7 EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23–36. Vastaavia säännöksiä on myös miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla 13 päivänä joulukuuta 2004 annetussa neuvoston direktiivissä 2004/113/EY (EUVL L 373, 21.12.2004, s. 37–43) ja miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä neuvoston direktiivin 86/613/ETY kumoamisesta 7 päivänä heinäkuuta 2010 annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2010/41/EU (EUVL L 180, 15.7.2010, s. 1–6).

8 EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16–22.

9 EYVL L 180, s. 22–26.

10 Neuvoston päätös (EU) 2017/865, annettu 11 päivänä toukokuuta 2017, naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemistä ja torjumista koskevan Euroopan neuvoston yleissopimuksen allekirjoittamisesta Euroopan unionin puolesta rikosoikeuden alalla tehtävään oikeudelliseen yhteistyöhön liittyvien asioiden osalta (EUVL L 131, 20.5.2017, s. 11–12); neuvoston päätös (EU) 2017/866, annettu 11 päivänä toukokuuta 2017, naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemistä ja torjumista koskevan Euroopan neuvoston yleissopimuksen allekirjoittamisesta Euroopan unionin puolesta turvapaikanhaun ja palauttamiskiellon osalta (EUVL L 131, 20.5.2017, s. 13–14).

11 Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta, Euroopan neuvoston sopimuspalvelut – nro 210, saatavilla osoitteessa https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e.

12 SEUT-sopimuksen 82, 83, 84 ja 156 artikla.

13 SEUT-sopimuksen 21, 46, 78 ja 79 artikla.

14 Direktiivi 2012/29/EU, annettu 25 päivänä lokakuuta 2012, rikoksen uhrien oikeuksia, tukea ja suojelua koskevista vähimmäisvaatimuksista (EUVL L 315, 14.11.2012, s. 57–73).

suojelua, osallistua rikosoikeudenkäyntimenettelyihin ja tulla tunnustetuiksi ja kohdelluiksi kunnioittavasti ja syrjimättömästi.

Yleissopimus ja suositus sisältävät myös määräyksiä, jotka kuuluvat jäsenvaltioiden toimivaltaan erityisesti työehtosopimusneuvottelujen osalta.

3. SIDOSRYHMIEN KUULEMISTEN JA VAIKUTUSTENARVIOINTIEN TULOKSET

Ei sovelleta.

4. VALTUUTUS RATIFIOIDA YLEISSOPIMUS UNIONIN EDUN MUKAISESTI

Yleissopimuksessa käsitellään tiettyjä unionin oikeuden aloja, kuten työterveyttä ja -turvallisuutta, tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä, jotka ovat jo pitkälle säänneltyjä.

Kun otetaan huomioon Euroopan unionin tuomioistuimen laatimat ulkoista toimivaltaa koskevat säännöt[15] ja erityisesti se, mitä on säädetty ILOn yleissopimusten tekemisestä ja ratifioinnista[16], jäsenvaltiot eivät voi yksinään ratifioida yleissopimusta, koska yleissopimuksen osat kuuluvat unionin toimivaltaan SEUT-sopimuksen 3 artiklan 2 kohdan nojalla.

EU itse ei voi kuitenkaan ratifioida ILOn yleissopimusta, koska ILOn perussäännön[17] mukaan ainoastaan valtiot voivat olla tällaisten yleissopimusten osapuolia.

Sen vuoksi EU:n toimielinten ja jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet tehdäkseen yhteistyötä yleissopimuksen ratifioinnissa ja siitä johtuvien sitoumusten täytäntöönpanossa[18].

Neuvosto on vuodesta 2005 lähtien valtuuttanut jäsenvaltiot ratifioimaan EU:n edun vuoksi viisi ILOn yleissopimusta ja yhden ILOn pöytäkirjan, jotka kuuluvat osittain unionin toimivaltaan[19].

---

15 Euroopan unionin tuomioistuimen AETR-tuomio, asia 22/70, 31.3.1971, Kok., 1971, 263.

16 Yhteisöjen tuomioistuimen lausunto 2/91, 19.3.1993, Kok. 1993-I, s. 1061, ILOn kemikaaleja koskevasta yleissopimuksesta nro 170.

17 ILOn perussääntö, 1 artiklan 2 kohta.

18 Yhteisöjen tuomioistuimen lausunto 2/91 (ks. edellä), 36, 37 ja 38 kohta.

19 Neuvoston päätös, tehty 14 päivänä huhtikuuta 2005, jäsenvaltioille annettavasta valtuutuksesta ratifioida Euroopan yhteisön edun vuoksi merenkulkijoiden henkilöllisyystodistusta koskeva Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus nro 185 (EUVL L 136, 30.5.2005, s. 1); neuvoston päätös, tehty 7 päivänä kesäkuuta 2007, jäsenvaltioiden valtuuttamisesta ratifioimaan, Euroopan yhteisön edun vuoksi, merityötä koskeva Kansainvälisen työjärjestön vuoden 2006 yleissopimus (EUVL L 161, 22.6.2007, s. 63); neuvoston päätös, annettu 7 päivänä kesäkuuta 2010, jäsenvaltioiden valtuuttamisesta ratifioimaan, Euroopan unionin edun vuoksi, kalastusalan työtä koskeva Kansainvälisen työjärjestön vuoden 2007 yleissopimus (yleissopimus nro 188) (EUVL L 145, 11.6.2010, s. 12); neuvoston päätös 2014/52/EU, annettu 28 päivänä tammikuuta 2014, jäsenvaltioiden valtuuttamisesta ratifioimaan Euroopan unionin edun vuoksi työturvallisuutta kemikaaleja käytettäessä koskeva Kansainvälisen työjärjestön vuoden 1990 yleissopimus (yleissopimus nro 170); neuvoston päätös 2014/51/EU, annettu 28 päivänä tammikuuta 2014, jäsenvaltioiden valtuuttamisesta ratifioimaan Euroopan unionin edun vuoksi kotitaloustyöntekijöiden ihmisarvoista työtä koskeva Kansainvälisen työjärjestön vuoden 2011 yleissopimus (yleissopimus nro 189); neuvoston päätös (EU) 2015/2071, annettu 10 päivänä marraskuuta 2015, jäsenvaltioiden valtuuttamisesta ratifioimaan Euroopan unionin edun mukaisesti pakollista työtä koskevan Kansainvälisen työjärjestön vuoden 1930 sopimuksen vuoden 2014 pöytäkirja rikosasioissa tehtävään oikeudelliseen yhteistyöhön liittyviä kysymyksiä koskevien pöytäkirjan 1–4

Yleissopimuksen keskeiset määräykset eivät aiheuta ongelmia unionin nykyisen säännöstön kannalta. ILOn perussäännön 19 artiklan 8 kohdan mukaisesti yleissopimuksessa vahvistetaan vähimmäisvaatimukset. Tämä tarkoittaa sitä, että EU:n lainsäädäntö voi olla ILOn normeja tiukempi ja päinvastoin[20].

Ehdotetulla neuvoston päätöksellä näin ollen valtuutetaan jäsenvaltiot ratifioimaan unionin edun vuoksi ne yleissopimuksen osat, jotka kuuluvat unionin toimivaltaan, ja suositellaan niitä pyrkimään tekemään se vuoden 2022 loppuun mennessä.

5. OIKEUSPERUSTA

5.1 Menettelyllinen oikeusperusta

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 218 artiklan 6 kohtaa sovelletaan riippumatta siitä, onko unioni kansainvälisen sopimuksen tehneen järjestön jäsen[21].

5.2 Aineellinen oikeusperusta

5.2.1 Periaatteet

SEUT-sopimuksen 218 artiklan 6 kohdan nojalla annettavan päätöksen aineellinen oikeusperusta määräytyy ensisijaisesti sen kansainvälisen sopimuksen tavoitteen ja sisällön perusteella, joka ratifioidaan unionin edun vuoksi. Jos sopimuksella on kaksi tavoitetta tai siihen sisältyy kaksi osatekijää ja jos näistä tavoitteista tai osatekijöistä toinen on mahdollista määritellä pääasialliseksi tavoitteeksi tai osatekijäksi, johon nähden toinen tavoite tai osatekijä on liitännäinen, SEUT-sopimuksen 218 artiklan 6 kohdan nojalla hyväksyttävällä päätöksellä on oltava vain yksi aineellinen oikeusperusta eli se, jota pääasiallinen tai ensisijainen tavoite tai osatekijä edellyttää. Kun sopimuksella on samanaikaisesti useita tavoitteita tai kun siihen sisältyy useita osatekijöitä, joita ei voida erottaa toisistaan ja joista yksikään ei ole toisiin nähden liitännäinen, SEUT-sopimuksen 218 artiklan 6 kohdan nojalla annettavan päätöksen aineellisessa oikeusperustassa on poikkeuksellisesti mainittava kaikki asianmukaiset oikeusperustat.

5.2.2 Soveltaminen nyt käsiteltävään asiaan (ks. tällä hetkellä 2 kohdassa esitetyt tiedot unionin lainsäädännöstä)

Yleissopimus sisältää myös syrjimättömyyttä, oikeudellista yhteistyötä ja uhrien oikeuksia koskevia osatekijöitä, mutta sen pääasiallinen tavoite ja sisältö liittyy sosiaalipolitiikkaan, erityisesti työympäristön parantamiseen työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi (SEUT-sopimuksen 153 artiklan 1 kohdan a alakohta) ja miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon siltä osin kuin on kyse heidän mahdollisuuksistaan työmarkkinoilla ja kohtelustaan työssä (SEUT-sopimuksen 153 artiklan 1 kohdan i alakohta) – näillä aloilla on jo annettu direktiivejä SEUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan nojalla – sekä miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamiseen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohdan mukaisesti.

Yleissopimuksen tavoitteella ja sisällöllä on liittymäkohtia myös 19 artiklan nojalla tapahtuvaan syrjinnän torjuntaan.

---

artiklan osalta (EUVL L 301, 18.11.2015); neuvoston päätös (EU) 2015/2037, annettu 10 päivänä marraskuuta 2015, jäsenvaltioiden valtuuttamisesta ratifioimaan Euroopan unionin edun mukaisesti pakollista työtä koskevan Kansainvälisen työjärjestön vuoden 1930 sopimuksen vuoden 2014 pöytäkirja sosiaalipolitiikkaan liittyvien kysymysten osalta (EUVL L 298, 14.11.2015).

[20] Yhteisöjen tuomioistuimen lausunto 2/91 (ks. edellä), 18 kohta.

[21] Yhteisöjen tuomioistuimen lausunto 2/91 (ks. edellinen alaviite) kemikaaleja koskevasta yleissopimuksesta nro 170 ja unionin tuomioistuimen tuomio 7.10.2014, Saksa vastaan neuvosto, C-399/12, ECLI:EU:C:2014:2258, 64 kohta.

Näin ollen ehdotetun päätöksen aineellinen oikeusperusta on SEUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohta yhdessä SEUT-sopimuksen 153 artiklan 1 kohdan a alakohdan, 153 artiklan 1 kohdan i alakohdan ja 157 artiklan 3 kohdan kanssa.

6. PÄÄTELMÄT

Ehdotetun päätöksen oikeusperustana olisi oltava SEUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohta, 153 artiklan 1 kohdan a alakohta, 153 artiklan 1 kohdan i alakohta ja 157 artiklan 3 kohta, jotka muodostavat pääasiallisen oikeusperustan unionin lainsäädännölle, joka koskee työterveyttä ja -turvallisuutta sekä miesten ja naisten tasa-arvoa työssä ja ammatissa, yhdessä SEUT-sopimuksen 218 artiklan 6 kohdan kanssa.

2020/0011 (NLE)

Ehdotus

NEUVOSTON PÄÄTÖS

jäsenvaltioiden valtuuttamisesta ratifioimaan, Euroopan unionin edun vuoksi, väkivaltaa ja häirintää koskeva Kansainvälisen työjärjestön vuoden 2019 yleissopimus (yleissopimus nro 190)

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, joka

ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 2 kohdan yhdessä sen 153 artiklan 1 kohdan a ja i alakohdan, 157 artiklan 3 kohdan ja 218 artiklan 6 kohdan a alakohdan v alakohdan kanssa,

ottaa huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

ottaa huomioon Euroopan parlamentin hyväksynnän,

sekä katsoo seuraavaa:

(1) Kansainvälinen työkonferenssi hyväksyi vuonna 2019 pidetyssä 108. istunnossaan väkivallan ja häirinnän poistamista työelämässä koskevan Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen, johon voidaan viitata väkivaltaa ja häirintää koskevana vuoden 2019 yleissopimuksena nro 190, jäljempänä ’yleissopimus’.

(2) Unioni edistää sellaisten työoikeutta koskevien kansainvälisten yleissopimusten ratifiointia, jotka Kansainvälinen työjärjestö on luokitellut ajan tasalle saatetuiksi, jotta voidaan edistää ihmisarvoista työtä kaikille, työterveyttä ja -turvallisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa sekä torjua syrjintää.

(3) Jotkin yleissopimuksen määräykset kuuluvat sosiaalipolitiikkaa koskevan unionin säännöstön piiriin SEUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan, 153 artiklan 1 kohdan a ja i alakohdan sekä 157 artiklan 3 kohdan mukaisesti siltä osin kuin on kyse työterveydestä ja -turvallisuudesta sekä miesten ja naisten tasa-arvosta työssä ja ammatissa[22]. Jotkin yleissopimuksen määräykset kuuluvat syrjimättömyyttä koskevan unionin säännöstön piiriin[23].

[22] Neuvoston direktiivi 89/391/ETY, annettu 12 päivänä kesäkuuta 1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (EYVL L 183, 29.6.1989, s. 1–8), Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto) (EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23–36) sekä neuvoston direktiivi 2004/113/EY, annettu 13 päivänä joulukuuta 2004, miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla (EUVL L 373, 21.12.2004, s. 37–43) ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2010/41/EU, annettu 7 päivänä heinäkuuta 2010, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä neuvoston direktiivin 86/613/ETY kumoamisesta (EUVL L 180, 15.7.2010, s. 1–6).

[23] Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16–22) ja neuvoston direktiivi 2000/43/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 2000, rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta (EYVL L 180, 19.7.2000, s. 22–26).

(4) Näin ollen jotkin yleissopimuksen osat kuuluvat unionin toimivaltaan, eivätkä jäsenvaltiot voi näiden osien osalta tehdä sitoumuksia unionin toimielinrakenteen ulkopuolella[24].

(5) Unioni ei voi ratifioida yleissopimusta, koska ainoastaan jäsenvaltiot voivat liittyä siihen.

(6) Tässä tilanteessa jäsenvaltiot olisi valtuutettava ratifioimaan unionin toimivaltaan kuuluvat yleissopimuksen osat toimien yhdessä unionin etujen mukaisesti,

ON HYVÄKSYNYT TÄMÄN PÄÄTÖKSEN:

1 artikla

Jäsenvaltiot valtuutetaan ratifioimaan väkivaltaa ja häirintää koskeva Kansainvälisen työjärjestön vuoden 2019 yleissopimus (yleissopimus nro 190) Euroopan unionille SEUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan, 153 artiklan 1 kohdan a ja i alakohdan sekä 157 artiklan 3 kohdan nojalla annettuun toimivaltaan kuuluvilta osilta.

2 artikla

Jäsenvaltioiden olisi toteutettava tarvittavat toimet yleissopimuksen ratifiointikirjojensa tallettamiseksi Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan huostaan mahdollisimman pian ja mielellään ennen 31 päivää joulukuuta 2022.

3 artikla

Tämä päätös on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä

Neuvoston puolesta
Puheenjohtaja

[24] Yhteisöjen tuomioistuimen lausunto 2/91, 19.3.1993, Kok., 1993-I, s. 1061, 26 kohta.