EUROOPA
KOMISJON

Brüssel, 22.1.2020
COM(2020) 24 final

2020/0011 (NLE)

Ettepanek:

**NÕUKOGU OTSUS,**

**millega antakse liikmesriikidele luba ratifitseerida Euroopa Liidu huvides Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 2019. aasta vägivalla ja ahistamise vastu võitlemise konventsioon (konventsioon nr 190)**

# SELETUSKIRI

## 1. KAVANDATAV REGULEERIMISESE

Kavandatav nõukogu otsus võimaldab liikmesriikidel ratifitseerida töömaailmas vägivalla ja ahistamise kaotamist käsitleva konventsiooni (mida nimetatakse ka Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) 2019. aasta vägivalla ja ahistamise vastu võitlemise konventsiooniks (konventsioon nr 190) (edaspidi „konventsioon“)) need osad, mis kuuluvad liidu pädevusse.

## 2. ETTEPANEKU TAUST

Nagu #metoo ja sellega seotud liikumised hiljuti esile tõstsid, on vägivald ja ahistamine töökeskkonnas, sealhulgas sooline vägivald ja ahistamine, levinud kogu maailmas. Ennetustegevust tuleb tõhustada ja ohvreid kaitsta.

Selle probleemiga tegelemiseks võttis Rahvusvaheline Töökonverents ILO asutamise 100. aastapäeva tähistava 108. istungjärgu raames 21. juunil 2019 vastu ILO 2019. aasta vägivalla ja ahistamise vastu võitlemise konventsiooni (konventsioon nr 190) koos vägivalla ja ahistamise vastu võitlemist käsitleva 2019. aasta soovitusega (soovitus nr 206) (edaspidi „soovitus“).

Kõnealune konventsioon on esimene rahvusvaheline dokument, milles kehtestatakse kogu maailmas kohaldatavad konkreetsed normid tööga seotud ahistamise ja vägivalla tõkestamiseks ning meetmed, mille võtmist riikidelt ja muudelt asjaomastelt osalejatelt oodatakse. Konventsiooni ja soovitusega tahetakse luua kaasav, lõimitud ja sootundlik lähenemisviis, mida tuleks järgida töömaailmas vägivalla ja ahistamise ennetamisel ja kaotamisel.

Euroopa Liit (EL) on võtnud kohustuse edendada inimõigusi ja inimväärset tööd, sealhulgas turvalisi ja tervisele ohutuid töötingimusi, naiste ja meeste võrdõiguslikkust ning kaotada diskrimineerimine nii liidusiseselt kui ka liidu välissuhetes.

Mis puudutab ELi, siis Euroopa sotsiaalpartnerid sõlmisid 2007. aastal raamkokkuleppe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal[1] ning põhineb konsultatsioonidel, mida komisjon pidas Euroopa sotsiaalpartneritega, käsitledes töövägivalda ning selle mõju töötervishoiule ja tööohutusele[2]. See annab tööandjatele, töötajatele ja nende esindajatele tegevusraamistiku, millest nad saavad töökohal aset leidva ahistamise ja vägivalla juhtude kindlakstegemisel, ennetamisel ja lahendamisel lähtuda.

ELi huvides on toetada kooskõlas liidusisese raamistikuga rahvusvahelise vahendi rakendamist, et võidelda vägivalla ja ahistamise vastu töömaailmas, sest konventsioon hõlmab teatavaid liidu õiguse valdkondi ja ELil ei ole võimalik sellega ühineda. Konventsiooni sisu ei tekita kehtivast ELi *acquis*’st lähtudes probleeme. Seetõttu on ELi huvides, et ELi liikmesriigid ratifitseeriksid konventsiooni. Et seda teha ja pidades silmas ELi pädevust konventsiooniga hõlmatud valdkondades, on vaja eemaldada kõik ELi tasandi õiguslikud tõkked, mis takistavad ELi liikmesriikidel konventsiooni ratifitseerida.

---

1 KOM(2007) 686.

2 K(2004) 5220.

## 2.1 Konventsiooni sisu

ILO 2019. aasta vägivalla ja ahistamise vastu võitlemise konventsiooni (konventsioon nr 190) sisu võib kokku võtta järgmiselt.

Konventsiooni preambulis

- tunnistatakse igaühe õigust vägivalla- ja ahistamisvabale töömaailmale;
- tunnistatakse, et vägivald ja ahistamine töömaailmas võib kujutada endast inimõiguste rikkumist, ohustab võrdseid võimalusi ning on vastuvõetamatu ja kokkusobimatu inimväärse tööga;
- tunnistatakse, et vägivald ja ahistamine töömaailmas mõjutab inimese psühholoogilist, füüsilist ja seksuaaltervist, väärikust, pereelu ja sotsiaalset keskkonda ning võib takistada inimeste, eelkõige naiste juurdepääsu tööturule, seal püsimist ja edasiliikumist.

Konventsiooni I osas „Mõisted“

- määratletakse „vägivald ja ahistamine“ ühe mõistena, mis hõlmab mitmesuguseid vastuvõetamatuid käitumisviise ja tavasid või nende esinemise ohtu, olenemata sellest, kas see on ühekordne või korduv, ja mille eesmärk või tagajärg või tõenäoline tagajärg on füüsiline, psühholoogiline, seksuaalne või majanduslik kahju (artikli 1 punkt a);
- määratletakse sooline vägivald ja ahistamine (artikli 1 punkt b);
- sätestatakse, et ilma et see piiraks mõiste „vägivald ja ahistamine“ ühtset määratlust, võib riigisisestes õigus- ja haldusnormides vägivalla ja ahistamise määratleda ühe mõistena või eraldi mõistetena (artikli 1 lõige 2).

Konventsiooni II osas „Kohaldamisala“

- nähakse ette kaitse töötajatele ja muudele töömaailmas tegutsevatele isikutele, sealhulgas riigisisese õiguse ja tava kohaselt määratletud töötajatele, samuti mis tahes töötavatele isikutele, olenemata nende töösuhtest, väljaõpet saavatele isikutele, sealhulgas praktikantidele ja õpipoistele, töötajatele, kelle töösuhe on lõpetatud, vabatahtlikele, tööotsijatele ja töökohale kandideerijatele ning isikutele, kes täidavad tööandja funktsiooni, kohustusi või ülesandeid (artikkel 2);
- nähakse ette konventsiooni kohaldamine vägivalla ja ahistamise suhtes töömaailmas, mis ei piirdu ainult töökohaga ning hõlmab ka tööga seotud vahendeid ja teabevahetust, reisimist ja sotsiaalset suhtlust, samuti tööandja pakutavat majutust ning tööle ja töölt koju sõitmist (artikkel 3).

Peamisi põhimõtteid käsitleva III osa kohaselt peavad konventsiooni ratifitseerinud riigid muu hulgas

- rakendama töömaailmas esineva vägivalla ja ahistamise ennetamisel ja kaotamisel kaasavat, lõimitud ja sootundlikku lähenemisviisi, sealhulgas sätestama oma seadustes vägivalla- ja ahistamiskeelu (artikli 4 lõige 2);
- tagama, et vägivalda ja ahistamist käsitletakse asjaomaste poliitikameetmetega (artikli 4 lõike 2 punkt b);

- võtma vägivalla ja ahistamise vastu võitlemiseks vastu tervikliku strateegia ning tagama ohvritele õiguskaitsevahendite kasutamise võimaluse ja toe (artikli 4 lõike 2 punkt c);
- võtma vastu õigus- ja haldusnormid ning poliitikameetmed, millega tagatakse õigus võrdsele ja mittediskrimineerivale kohtlemisele tööhõives, muu hulgas haavatavate ja haavatavas olukorras olevate elanikkonnarühmade jaoks (artikkel 6).

Kaitset ja ennetust käsitleva IV osa kohaselt peavad konventsiooni ratifitseerinud riigid eelkõige

- võtma asjakohaseid meetmeid, et ennetada vägivalda ja ahistamist töö kontekstis (artikkel 8);
- võtma vastu õigus- ja haldusnormid, millega nõutakse tööandjatelt vägivalla ja ahistamise ärahoidmist, milleks tuleb muu hulgas hinnata vägivalla ja ahistamise esinemise ohtu ning pakkuda asjaomastele isikutele teavet ja koolitust (artikkel 9).

Lisaks peavad konventsiooni ratifitseerinud riigid täitmise tagamist ja õiguskaitsevahendeid käsitleva V osa alusel võtma asjakohaseid meetmeid selle tagamiseks, et asjakohased ja tulemuslikud õiguskaitsevahendid oleksid hõlpsalt kättesaadavad; tunnistama, et perevägivallal on tagajärjed, ja niivõrd kui see on mõistlikult teostatav, leevendama selle mõju töömaailmas, ning tagama, et töötajatel on õigus eemalduda vägivalla ja ahistamisega seotud otsese ja suure ohuga olukorrast (artikkel 10).

Konventsioon sisaldab ka sätteid suuniste andmise, koolituste ja teadlikkuse suurendamise kohta.

### 2.2 Töömaailmas esinevat vägivalda ja ahistamist käsitlev liidu õigus

Mõned konventsiooni aspektid, mida täiendab soovitus, on hõlmatud ELi õigusnormidega, täpsemalt järgmistega:

- ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punktid a ja i ning artikli 157 lõige 3, mille kohaselt liit toetab ja täiendab liikmesriikide meetmeid, mis on seotud töökeskkonna parandamisega, et kaitsta töötajate tervist ja turvalisust, ning meeste ja naiste võrdõiguslikkusega seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl, ning võtab meetmeid, et tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine tööhõive ja elukutse küsimustes;
- raamdirektiiv 89/391/EMÜ,[3] mis hõlmab kõiki töötajate töötervishoiu ja tööohutusega seotud riske, sealhulgas selliseid psühhosotsiaalseid riske nagu ahistamine ja vägivald;
- 2007. aastal Euroopa sotsiaalpartnerite poolt EÜ asutamislepingu artikli 138 (praegune ELi toimimise lepingu artikkel 155) alusel sõlmitud raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal[4] ning annab tööandjatele, töötajatele ja nende esindajatele tegevusraamistiku, millest nad saavad töökohal aset leidva

[3] Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 183, 29.6.1989, lk 1–8).

[4] KOM(2007) 686.

ahistamise ja vägivalla juhtude kindlakstegemisel, ennetamisel ja lahendamisel lähtuda;

- ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2014–2020[5] ning komisjoni teatis „Ohutumad ja tervislikumad töötingimused meile kõigile – ELi tööohutuse ja töötervishoiu poliitika ajakohastamine“,[6] milles rõhutatakse, kui oluline on parandada töökohal psühhosotsiaalsete riskide ennetamist;
- direktiiv 2006/54/EÜ, mis käsitleb meeste ja naiste võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste põhimõtte rakendamist tööhõive ja elukutse küsimustes ning mis sisaldab sätteid ahistamise, sealhulgas seksuaalse ahistamise keelustamise kohta[7];
- 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel[8];
- direktiiv 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust[9];
- nõukogu 11. mai 2017. aasta otsused[10] Euroopa Nõukogu naistevastase vägivalla ja perevägivalla ennetamise ja tõkestamise konventsiooni[11] (Istanbuli konventsioon) Euroopa Liidu nimel allkirjastamise kohta ning nõukogus käimasolev arutelu liidu ühinemise üle Istanbuli konventsiooniga, mis sisaldab sätteid naistevastase vägivalla ja perevägivalla, sealhulgas seksuaalse ahistamise ennetamise, sellise vägivalla ohvrite kaitsmise ja selle toimepanijate karistamise kohta.

Teatavaid konventsiooni ja soovituse aspekte hõlmab liidu õigus ka sellistes valdkondades nagu õigusalane koostöö ja ohvrite õigused[12] ning ränne, varjupaigaküsimused ja liikumisvabadus,[13] mille puhul liidu teiseses õiguses[14] on sätestatud kuriteoohvrite ja nende pereliikmete õigus saada asjakohast teavet, tuge ja kaitset, osaleda kriminaalmenetluses ning nõuda oma ohvristaatuse tunnustamist ja austavat ja mittediskrimineerivat kohtlemist.

---

5 COM(2014) 332 final.

6 COM(2017) 12 final.

7 ELT L 204, 26.7.2006, lk 23–36. Sarnaseid sätteid sisaldab ka nõukogu 13. detsembri 2004. aasta direktiiv 2004/113/EÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega (ELT L 373, 21.12.2004, lk 37–43) ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 7. juuli 2010. aasta direktiiv 2010/41/EL füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 86/613/EMÜ (ELT L 180, 15.7.2010, lk 1–6).

8 EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16–22.

9 EÜT L 180, 19.7.2000, lk 22–26.

10 Nõukogu 11. mai 2017. aasta otsus (EL) 2017/865 Euroopa Nõukogu naistevastase vägivalla ja perevägivalla ennetamise ja tõkestamise konventsiooni Euroopa Liidu nimel allkirjastamise kohta seoses küsimustega, mis puudutavad õigusalast koostööd kriminaalasjades (ELT L 131, 20.5.2017, lk 11–12); nõukogu 11. mai 2017. aasta otsus (EL) 2017/866 Euroopa Nõukogu naistevastase vägivalla ja perevägivalla ennetamise ja tõkestamise konventsiooni Euroopa Liidu nimel allkirjastamise kohta seoses varjupaiga ja mittetagasisaatmisega (ELT L 131, 20.5.2017, lk 13–14).

11 Euroopa Nõukogu naistevastase vägivalla ja perevägivalla ennetamise ja tõkestamise konventsioon, Euroopa Nõukogu lepingute sari, nr 210, kättesaadav aadressil https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e.

12 ELi toimimise lepingu artiklid 82, 83, 84 ja 156.

13 ELi toimimise lepingu artiklid 21, 46, 78 ja 79.

14 25. oktoobri 2012. aasta direktiiv 2012/29/EL, millega kehtestatakse kuriteoohvrite õiguste ning neile pakutava toe ja kaitse miinimumnõuded (ELT 315, 14.11.2012, lk 57–73).

Konventsioon ja soovitus sisaldavad ka sätteid, mis kuuluvad liikmesriikide pädevusse, eelkõige seoses kollektiivläbirääkimistega.

## 3. HUVITATUD ISIKUTEGA KONSULTEERIMISE JA MÕJU HINDAMISE TULEMUSED

Ei ole asjakohane.

## 4. LUBA RATIFITSEERIDA LIIDU HUVIDES KONVENTSIOON

Konventsioonis käsitletakse teatavaid liidu õiguse valdkondi, nagu töötervishoid ja tööohutus, võrdõiguslikkus ja mittediskrimineerimine, mis nüüdseks on juba hästi reguleeritud.

Võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu koostatud välispädevuse eeskirju[15] ning konkreetsemalt seda, mis on sätestatud ILO konventsioonide sõlmimise ja ratifitseerimise kohta,[16] ei ole liikmesriikidel eraldi võimalik konventsiooni ratifitseerida, kuna teatavad konventsiooni osad kuuluvad ELi toimimise lepingu artikli 3 lõike 2 kohaselt liidu pädevusse.

EL aga ei saa ILO konventsiooni ratifitseerida seepärast, et vastavalt ILO põhikirjale[17] saavad selliste konventsioonide osalised olla ainult riigid.

Seetõttu peavad ELi institutsioonid ja liikmesriigid võtma vajalikke meetmeid, et teha konventsiooni ratifitseerimisel ja sellest tulenevate kohustuste täitmisel koostööd[18].

Alates 2005. aastast on nõukogu andnud liikmesriikidele loa ratifitseerida ELi huvides viis ILO konventsiooni ja ühe ILO protokolli, mille osad kuuluvad ELi pädevusse[19].

Konventsiooni sisulised sätted ei tekita kehtivast *acquis*'st lähtudes probleeme. Kooskõlas ILO põhikirja artikli 19 lõikega 8 on konventsioonis kehtestatud miinimumnormid. See tähendab, et ELi õigus võib olla karmim kui konventsiooni sätted ja vastupidi[20].

---

15 Euroopa Kohtu 31. märtsi 1971. aasta otsus kohtuasjas 22/70, nn AETRi kohtuotsus, EKL 1971, lk 263.

16 Euroopa Kohtu 19. märtsi 1993. aasta arvamus 2/91, EKL 1993-I, lk 1061, ILO kemikaalide konventsiooni nr 170 kohta.

17 ILO põhikirja artikli 1 lõige 2.

18 Euroopa Kohtu arvamus 2/91 (samas), punktid 36, 37 ja 38.

19 Nõukogu 14. aprilli 2005. aasta otsus, millega volitatakse liikmesriike ratifitseerima Euroopa Ühenduse huvides Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsiooni meremeeste isikut tõendavate dokumentide kohta (konventsioon nr 185) (ELT L 136, 30.5.2005, lk 1); nõukogu 7. juuni 2007. aasta otsus, millega volitatakse liikmesriike ratifitseerima Euroopa Ühenduse huvides Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 2006. aasta konsolideeritud meretöönormide konventsiooni (ELT L 161, 22.6.2007, lk 63); nõukogu 7. juuni 2010. aasta otsus, millega volitatakse liikmesriike ratifitseerima Euroopa Liidu huvides Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 2007. aasta kalandustöö konventsiooni (konventsioon nr 188) (ELT L 145, 11.6.2010, lk 12); nõukogu 28. jaanuari 2014. aasta otsus, millega antakse liikmesriikidele luba ratifitseerida Euroopa Liidu huvides Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 1990. aasta kemikaalide tööl kasutamise turvalisust käsitlev konventsioon (konventsioon nr 170) (2014/52/EL); nõukogu 28. jaanuari 2014. aasta otsus, millega antakse liikmesriikidele luba ratifitseerida Euroopa Liidu huvides Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 2011. aasta koduabiliste inimväärse töö konventsioon (konventsioon nr 189) (2014/51/EL); nõukogu 10. novembri 2015. aasta otsus (EL) 2015/2071, millega antakse liikmesriikidele luba ratifitseerida Euroopa Liidu huvides Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 1930. aasta sunniviisilise töö konventsiooni 2014. aasta protokoll selle artiklite 1–4 osas seoses õigusalast koostööd kriminaalasjades käsitlevate küsimustega (ELT L 301, 18.11.2015); nõukogu 10. novembri 2015. aasta otsus (EL) 2015/2037, millega antakse liikmesriikidele luba ratifitseerida Euroopa Liidu huvides Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 1930. aasta sunniviisilise töö konventsiooni 2014. aasta protokoll sotsiaalpoliitikaga seotud küsimuste osas (ELT L 298, 14.11.2015).

20 Euroopa Kohtu arvamus 2/91 (samas), punkt 18.

Kavandatava nõukogu otsusega antakse seega liikmesriikidele luba ratifitseerida ELi huvides konventsiooni need osad, mis kuuluvad ELi pädevusse, ning soovitatakse neil teha jõupingutusi, et konventsioon ratifitseeritaks 2022. aasta lõpuks.

## 5. ÕIGUSLIK ALUS

### 5.1 Menetlusõiguslik alus

ELi toimimise lepingu artikli 218 lõiget 6 kohaldatakse olenemata sellest, kas liit on rahvusvahelise lepingu vastu võtnud organisatsiooni liige või mitte[21].

### 5.2 Materiaalõiguslik alus

#### *5.2.1 Põhimõtted*

ELi toimimise lepingu artikli 218 lõike 6 kohase otsuse materiaalõiguslik alus sõltub eelkõige selle rahvusvahelise lepingu eesmärgist ja sisust, mida liidu huvides ratifitseeritakse. Kui lepinguga taotletakse kahte eesmärki või reguleeritakse kahte valdkonda ning üht neist võib pidada peamiseks või ülekaalukaks, samas kui teine on kõrvalise tähtsusega, peab ELi toimimise lepingu artikli 218 lõike 6 kohasel otsusel olema üksainus materiaalõiguslik alus, st peamise või ülekaaluka eesmärgi või valdkonna tõttu nõutav õiguslik alus. Kui lepinguga taotletakse mitut eesmärki või reguleeritakse mitut valdkonda, mis on üksteisega lahutamatult seotud ning millest ükski ei ole võrreldes teistega kõrvalise tähtsusega, tuleb erandina nimetada ELi toimimise lepingu artikli 218 lõike 6 kohase otsuse materiaalõigusliku alusena mitu vastavat õiguslikku alust.

*5.2.2 Kohaldamine käesoleval juhul (vt ka liidu õigust käsitlevad üksikasjad punktis 2)*

Kuigi konventsioon sisaldab ka mittediskrimineerimise, õigusalase koostöö ja ohvrite õigustega seotud sätteid, on konventsiooni peamine eesmärk ja sisu seotud sotsiaalpoliitikaga, eelkõige töökeskkonna parandamisega, et kaitsta töötajate tervist ja ohutust (ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punkt a), meeste ja naiste võrdõiguslikkusega seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl (ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punkt i), mille valdkonnas on ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 alusel vastu võetud direktiivid, ning ELi toimimise lepingu artikli 157 lõike 3 alusel meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisega tööhõive ja elukutse küsimustes.

Konventsiooni eesmärk ja sisu on artikli 19 alusel seotud diskrimineerimisvastase võitlusega üksnes täiendusena.

Seepärast on kavandatava otsuse materiaalõiguslik alus ELi toimimise lepingu artikli 153 lõige 2 koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga a, artikli 153 lõike 1 punktiga i ja artikli 157 lõikega 3.

## 6 KOKKUVÕTE

Esildatud otsuse õiguslik alus peaks olema ELi toimimise lepingu artikli 153 lõige 2, artikli 153 lõike 1 punkt a, artikli 153 lõike 1 punkt i ja artikli 157 lõige 3, mis on peamine õiguslik alus töötervishoidu ja tööohutust ning tööhõive ja elukutse küsimustes meeste ja naiste võrdõiguslikkust käsitlevale liidu õigusele, koostoimes ELi toimimise lepingu artikli 218 lõikega 6.

[21] Euroopa Kohtu arvamus 2/91 (samas) kemikaalide konventsiooni nr 170 kohta ja Euroopa Kohtu 7. oktoobri 2014. aasta otsus kohtuasjas C-399/12: Saksamaa *vs.* nõukogu, ECLI:EU:C:2014:2258, punkt 64.

2020/0011 (NLE)

Ettepanek:

**NÕUKOGU OTSUS,**

**millega antakse liikmesriikidele luba ratifitseerida Euroopa Liidu huvides Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 2019. aasta vägivalla ja ahistamise vastu võitlemise konventsioon (konventsioon nr 190)**

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 153 lõiget 2 koostoimes artikli 153 lõike 1 punktidega a ja i, artikli 157 lõikega 3 ja artikli 218 lõike 6 punkti a alapunktiga v,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

võttes arvesse Euroopa Parlamendi nõusolekut

ning arvestades järgmist:

(1) Rahvusvaheline Töökonverents võttis 2019. aastal oma 108. istungjärgul vastu Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsiooni vägivalla ja ahistamise kaotamise kohta töömaailmas, mida nimetatakse ka 2019. aasta vägivalla ja ahistamise vastu võitlemise konventsiooniks (konventsioon nr 190) (edaspidi „konventsioon“).

(2) Liit toetab Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni poolt ajakohaseks klassifitseeritud rahvusvaheliste töökonventsioonide ratifitseerimist, et edendada inimväärset tööd kõigi jaoks, töötervishoidu ja tööohutust ning soolist võrdõiguslikkust ja võidelda diskrimineerimise vastu.

(3) Mõned konventsiooni sätted on hõlmatud liidu *acquis*’ga sotsiaalpoliitika valdkonnas vastavalt ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikele 2, artikli 153 lõike 1 punktidele a ja i ning artikli 157 lõikele 3 seoses töötervishoiu ja tööohutusega ning meeste ja naiste võrdõiguslikkusega tööhõive ja elukutse küsimustes[22]. Mõned konventsiooni sätted on hõlmatud liidu *acquis*’ga mittediskrimineerimise valdkonnas[23].

[22] Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 183, 29.6.1989, lk 1–8); Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23–36); samuti nõukogu 13. detsembri 2004. aasta direktiiv 2004/113/EÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega (ELT L 373, 21.12.2004, lk 37–43) ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 7. juuli 2010. aasta direktiiv 2010/41/EL füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 86/613/EMÜ (ELT L 180, 15.7.2010, lk 1–6).

[23] Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16–22); nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiiv 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust (EÜT L 180, 19.7.2000, lk 22–26).

(4) Seetõttu kuuluvad konventsiooni teatavad osad liidu pädevusse ja liikmesriigid ei tohi võtta endale nende osadega seotud kohustusi väljaspool liidu institutsioonide raamistikku[24].

(5) Liit ei saa konventsiooni ratifitseerida, kuna selle osalised saavad olla üksnes riigid.

(6) Sellises olukorras tuleks anda liikmesriikidele luba ratifitseerida liidu huvides ühiselt tegutsedes konventsiooni need osad, mis kuuluvad liidu pädevusse,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA OTSUSE:

*Artikkel 1*

Liikmesriikidele antakse luba ratifitseerida Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 2019. aasta vägivalla ja ahistamise vastu võitlemise konventsiooni (konventsioon nr 190) need osad, mis ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2, artikli 153 lõike 1 punktide a ja i ning artikli 157 lõike 3 kohaselt kuuluvad Euroopa Liidu pädevusse.

*Artikkel 2*

Liikmesriigid peaksid astuma vajalikud sammud, et anda konventsiooni ratifitseerimiskirjad hoiule Rahvusvahelise Tööbüroo peadirektorile niipea kui võimalik, soovitavalt 31. detsembriks 2022.

*Artikkel 3*

Käesolev otsus on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

*Nõukogu nimel*
*eesistuja*

[24] Euroopa Kohtu 19. märtsi 1993. aasta arvamus 2/91, EKL 1993-I, lk 1061, punkt 26.