

**ILO-asiakirja
2/2019**

ILOn 108. Kansainvälinen työkonferenssi 11.–21.6.2019

**Suomen valtuuskunnan raportti sekä
ILOn perussäännön mukainen eduskunnan
informointi konferenssin päätöksistä**

Helsinki 2019



**Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet**

KANSAINVÄLISEN TYÖJÄRJESTÖN (ILO) 108. TYÖKONFERENSSI 11. - 21.6.2019 GENEVESSÄ

SISÄLLYS

SISÄLLYS

I Yhteenveto konferenssin työstä ja tuloksista	2
II Komiteatyö	4
1. Yleissopimusten ja suositusten soveltamista käsittelevä komitea	4
2. Väkivallan ja häirinnän lopettaminen työn maailmassa, standard setting –komitea, toinen käsittely	9
3. ILO:n satavuotisjulistus työn tulevaisuudesta – (Committee of the Whole)	15
LIITTEET	
Liite 1: Suomen valtuuskunnan kokoonpano	18
Liite 2: Komiteoihin osallistuminen	20
Liite 3: Ministerin puhe	21
Liite 4: Väkivallan ja häirinnän poistaminen työelämästä, yleissopimus- ja suositustekstit, epäviralliset käännösluonnokset suomeksi ja ruotsiksi	23
Liite 5: ILO:n satavuotisjulistus työn tulevaisuudesta, epävirallinen käännösluonnos suomeksi	40

I YHTEENVETO KONFERENSSIN TYÖSTÄ JA TULOKSISTA

(Antti Närhinen ja Liisa Heinonen)

Kansainvälinen työjärjestö ILO täyttää 100 vuotta vuonna 2019. Työkonferenssi oli ILO:n 100-vuotisjuhlan päätapahtuma. Konferenssin varsinainen työ tapahtui samanaikaisesti istuvissa (finanssikomiteaa lukuun ottamatta) kolmikantaisissa komiteoissa. Samanaikaisesti komiteatyön kanssa kokoontui myös konferenssin täysistunto.

Konferenssin asialista:

- Hallintoneuvoston puheenjohtajan ja ILO:n pääjohtajan raportit
- Budjetti ja ohjelma (valmistelu finanssikomiteassa), Liisa Heinonen/TEM ja Antti Närhinen Suomen pysyvä edustusto/GEN
- Sopimusten soveltaminen (applikaatiokomitea), Päivi Kantanen/TEM
- Väkivallan ja häirinnän lopettamista työn maailmassa koskevan sopimuksen ja suosituksen hyväksyminen (toinen käsittely), Hanna-Mari Pekuri ja Päivi Yli-Pietilä/STM
- Julistus työn tulevaisuudesta (Committee of the Whole), Liisa Heinonen/TEM ja Antti Närhinen/ Suomen pysyvä edustusto/GEN
- Lisäksi järjestettiin työn tulevaisuutta koskevia temaattisia keskusteluja

Linkki: [Työkonferenssin asialista sekä sen ja konferenssikomiteoiden aineistot](#)

Suomesta konferenssiin ja sen komiteoiden työhön osallistui kolmikantainen valtuuskunta. Suomen hallitus osallistui myös budjettia ja ohjelmaa koskevan komitean kokouksiin. Päätös konferenssidelegaation kokoonpanosta on liitteenä 1. (Työnantaja-delegaattina toimi kuitenkin EK:sta Riitta WÄRN Mika KÄRKKÄISEN osallistumisen peruunnuttua delegaation nimittämisen jälkeen.)

Työministeri Timo HARAKKA osallistui konferenssiin 13.-14.6.2019. Hän käytti puheenvuoron (liite 3) pääjohtajan raportista konferenssin täysistunnossa ja tapasi pääjohtaja Ryderin. Pääjohtajan raportin teemana oli työn tulevaisuus.

Työkonferenssin puheenjohtajaksi valittiin Sveitsin hallituksen edustaja Jean-Jacques ELMIGER ja varapuheenjohtajiksi Margarida Rosa DA SILVA IZATA (Angolan hallituksen edustaja), Jacqueline MUGO (Kenian työnantajaedustaja) ja Plamen DIMITROV (Bulgarian työntekijäedustaja).

ILO:n juhlaistunnossa puhui useita pääministereitä ja presidenttejä, kuten presidentti Emmanuel MACRON ja liittokansleri Angela MERKEL, pääministeri Dmitri MEDJEDEV, EU:n komission puheenjohtaja Jean-Claude JUNCKER sekä Norjan ja Ruotsin pääministerit Erna SOLBERG ja Stefan LÖFVEN. Myös YK:n pääsihteeri António GUTERRES ja OECD:n pääsihteeri Angel GURRÍA puhuivat täysistunnossa.

Konferenssiin osallistui yhteensä noin 6 300 delegaattia ja tarkkailijaa ILO:n 178 jäsenvaltiosta.

Tiivistelmä komiteoiden työstä

Finanssikomiteassa päätettiin ILO:n budjetista ja ohjelmasta hallintoneuvoston valmistelun pohjalta. Komitean valmistelun pohjalta työkonferenssi päätti muun muassa jäsenvaltioiden jäsenmaksut, joiden jakautuminen perustuu soveltuvin osin YK:n jäsenmaksujen jakautumiseen. Suomen vuoden 2020 jäsenmaksuksi vahvistettiin 1 662 421 Sveitsin frangia.

Sopimusten soveltamista käsittelevä applikaatiokomitea on konferenssin pysyvä komitea, joka valvoo ILO:n sopimusten noudattamista. Kolmikantainen komitea keskustelee riippumattoman asiantuntijakomitean havaintojen pohjalta lähinnä törkeimmistä työelämän standardien loukkauksista. Käsiteltävät tapaukset kohdistuvat usein pakkotyön tai lapsityön käyttöön, työsyrijintään tai yhdistymisvapauden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden rikkomuksiin.

Väkivallan ja häirinnän poistamista työelämästä käsittelevä komitea valmisteli yleissopimusta ja suositusta konferenssin täysistunnon hyväksyttäväksi. Valmistelu alkoi jo vuoden 2018 konferenssissa. Valmistelun taustalla on Pekingin naiskonferenssin toimintaohjelma, vaikkakin ILO:ssa päätettiin suojella niin naisia kuin miehiäkin työelämään liittyvältä väkivallalta ja häirinnältä.

Työn tulevaisuutta käsittelevä komitea valmisteli satavuotisjulistusta ILO:n ja jäsenvaltioiden tulevista haasteista ja toimien uudelleensuuntaamisesta vastaamaan nykypäivän haasteita. Työn perustana on ILO:n maailmankomission raportti, jota oli valmisteltu Ruotsin pääministeri Stefan LÖFVENin toimiessa komission toisena puheenjohtajana.

Temaattisia vuosisatakeskusteluja käytiin useista teemoista samaan aikaan komiteoiden työn kanssa. Myös täysistunto kokoontui komiteoiden kanssa samaan aikaan.

II KOMITEATYÖ

1. Yleissopimusten ja suositusten soveltamista käsittelevä komitea (applikaatiokomitea, CAS-komitea)

(Päivi Kantanen)

Applikaatiokomiteassa keskustellaan jäsenmaiden raportointivelvoitteista ja niiden seurannasta, yleissopimusten ja suositusten soveltamisesta ILO:n riippumattomien asiantuntijoiden raportin sekä työmarkkinaosapuolten valitsemien tapauksien pohjalta. Pitkällä maalistalla oli 40 tapaus ILO:n sopimusten valvomiseksi. Listalla oli huomattavan paljon yhdistymisvapautta ja kollektiivisia neuvotteluoikeuksia koskevia tapauksia sekä seurantatapauksia. Ydinsopimuksia oli listalla 29, etusijasopimuksia 4 ja teknisiä sopimuksia 7. Listan laadinnassa pyritään huomioimaan sekä alueellinen kattavuus että erilaisten sopimusten edustavuus.

Komitean puheenjohtaja	Patrick Rochford (hallituksen edustaja, Irlanti)
Varapuheenjohtajat	Sonia Regenbogen (työnantajaedustaja, Kanada) Marc Leemans (työntekijäedustaja, Belgia)
Komitean raportööri	Corine Elsa Angonemane Mvondo (hallituksen edustaja, Kamerun)
Suomen edustajat	Päivi Kantanen, TEM Albert Mäkelä, SY Maria Häggman/Hannele Vettainen, STTK
Tausta-asiakirjat	Report III (Part A) 8.2.2019: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations Report III (Part B) 28.2.2019: Universal social protection for human dignity, social justice and sustainable development

Komitean asiakirjat löytyvät linkistä:

[Vuoden 2019 työkonferenssin applikaatiokomitean asiakirjat](#)

Konferenssin pysyvässä kolmikantaisessa applikaatiokomiteassa keskusteltiin yleissopimusten ja suositusten raportointivelvoitteista, sopimusten soveltamisesta ILO:n riippumattomien asiantuntijoiden komitean raportin pohjalta sekä käsiteltiin 24 työmarkkinaosapuolten valitsemaa maatapausa. Applikaatiokomitean ilmapiiri oli valtaosin rakentava. Latinalaisen Amerikan maiden edustajat (Grulac) kritisoivat maatapauksien listan laadintaprosessia sen avoimuuden, valintakriteereiden ja alueellisen tasapainon suhteen. Maatapauksista komitean johtopäätökset on pyritty laatimaan selkeiksi ja käytännönläheisiksi vaadittavien toimien suhteen. Johtopäätökset ohjaavat maan hallituksen toimenpiteitä, joista on kuultava työmarkkinaosapuolia, sopimusvelvoitteiden täyttämiseksi.

Vakavien tapauksien listalla oli kuusi maata: **Etiopia** (nro 138, työhön pääsemiseksi vaadittava vähimmäispalkka), **Irak** (nro 182, lapsityön kieltäminen), **Libya** (nro 111, syrjintä työelämässä), **Myanmar** (nro 29, pakkotyö), **Nicaragua** (nro 117, sosiaalipolitiikan perustaso) ja **Turkki** (nro 87, yhdistymisvapaus).

Lopullinen ns. lyhyt lista 24 maatapauksesta komiteassa käsiteltäväksi annettiin 11.6.2019 aamupäivällä. Maatapausten käsittely aloitettiin vakavilla tapauksilla. **EU-maista** pitkällä listalla olivat **Kreikka** (nro 98, kollektiiviset neuvotteluoikeudet) vuoden 2018 seurantana ja **Yhdistynyt Kuningaskunta** (nro 87, yhdistymisvapaus kuljetus- ja opetussektorilla, lakkopäätös edellyttää ”40 prosenttia henkilöstöstä” -rajan täyttymistä), mutta nämä eivät päätyneet lyhyelle listalle ja komitean keskusteluun.

EU:n puheenjohtajamaan Romanian edustaja käytti EU:n ja sen jäsenmaiden puheenvuorot kaikista vakavista maatapauksista ja 12 muusta tapauksesta: Fidži, Honduras, Kazakstan, Filippiinit ja Zimbabwe (nro 87, yhdistymisvapaus), Uruguay (nro 98, kollektiiviset neuvotteluoikeudet), Valko-Venäjä (nro 29, pakkotyö), Kap Verde edistymisasiana ja Laos (nro 182, lapsityön pahimmat muodot), El Salvador (nro 144, kolmikantaiset neuvottelut), Tadžikistan (nro 111, syrjintä työelämässä) ja Serbia (nro 81/129, työsuoja ml. maatalous).

Erityisteemana on universaali sosiaaliturva

Asiantuntijakomitea on laatinut raportin ILO:n työkonferenssin vuonna 2012 hyväksymästä suosituksesta nro 202 (Sosiaalisen suojelun kansalliset vähimmäistasot). Suosituksen mukaan jäsenvaltioiden tulisi kansallisten olosuhteidensa mukaisesti luoda ja ylläpitää sosiaalisen suojelun vähimmäistasoa, jotta kaikki tarvitsijat pääsevät elinkaarensa ajan osallisiksi perusterveydenhuollosta sekä perustoimeentuloturvasta. Jäsenvaltioiden tulisi tehdä strategioita näiden tavoitteiden saavuttamiseksi ja arvioida säännöllisesti kansallista tilannetta. Yleisraportti ”*Universal social protection for human dignity, social justice and sustainable development*” on katsaus sosiaaliturvan vähimmäistason globaalista tilanteesta. Raportissa arvioidaan kansainvälisiä ja jäsenmaiden toimia suosituksen toimeenpanemiseksi, soveltamiskäytäntöjä, haasteita ja jäsenmaiden ratifiointiesteitä sekä esitetään kehittämiskohteita ja suosituksia sosiaaliturvan edistämiseksi. Edistyksestä huolimatta vain 29 prosenttia maailman väestöstä on kattavan sosiaaliturvan piirissä. Suosituksen tavoitteiden saavuttaminen edellyttää kaikilta toimien tehostamista, kuten sosiaalialogia, eri voimavarojen mobilisointia ja ILO:n teknistä tukea jäsenmaille. Kattavamman sosiaaliturvan tason edistäminen on olennaista Agenda 2030:n tavoitteiden saavuttamiseksi.

Vakavien tapausten johtopäätökset

Etiopiaa (nro 138) pyydettiin käsittelemään työläinsäädännön puutteita sopimusvelvoitteiden täyttämiseksi työmarkkinajärjestöjä konsultoiden. Suojan piiriin tulee kuulua kaikki työtä tekevät alle 14-vuotiaat. Hallitusta pyydettiin vahvistamaan työsuojeleutarkastajien kykyä ja palveluita (ml. henkilöstö- ja tekniset resurssit) ja edistämään osaamista koulutuksella erityisesti epäviralliseen talouteen puuttumalla työntekijöiden suojelun parantamiseksi. Koulutusjärjestelmän puutteet ja koulupudokkaiden määrä on huolestuttava. Hallitusta pyydettiin vastaanottamaan ILO:n teknistä tukea sekä edistämään kumppanuuksia ongelmien ratkaisemiseksi ja laatimaan aikataulu etenemissuunnitelmalle korottaa työhönpääsyn ja pakollisen koulutuksen ikäraja 16-vuotiaisiin. Hallitusta pyydettiin varmistamaan, että alle 18-vuotiaat eivät osallistu vaarallisiin töihin kaupungeissa ja maaseudulla sekä arvioimaan vaarallisten töiden listausta. Lapsityön poistaminen vaatii vahvaa sosiaalista dialogia.

Irakin (nro 182) tapaus lapsityön pahimmista muodoista oli valitettava. Komitea pahoitteli tietojen puutteita ja vähäistä edistymistä, mutta tunnusti maan ongelmallisen tilanteen: aseelliset selkkaukset, joihin myös lapset joutuvat. Hallitusta pyydettiin välittömästi poistamaan lapsityön pahimmat muodot ja lopettamaan lasten värväminen aseellisiin joukkoihin kehittämällä lainsäädäntöä, politiikkoja ja ohjelmia. Hallitusta

pyydettiin tutkimaan perusteellisesti rikkomukset, syyttämään rikkojia ja lisäksi turvaamaan yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille lapsille pakolliseen ja julkisesti kustannettuun koulutukseen. Lapsiuhrien tunnistamista ja tukitoimia tulee järjestää mm. seksuaalisen hyväksikäytön uhreille. Hallitukselta pyydettiin tilastotietoja rikkomusten tutkimuksista, syyttämistä ja langetetuista rangaistuksista.

Myanmarin (nro 29, pakkotyö) ongelma on armeijan harjoittama pakkotyö, puutteet uhrien suojelemisessa, kunnollisen valitusjärjestelmän puuttuminen, puutteet rikkomuksien raportoimisessa sekä puutteet tutkia, syyttää ja rangaista rikkojia pakkotyön kiellon rikkomisesta. Armeijan palveluksessa on rangaistu lähinnä hallinnon sisäisillä toimilla, ei rikoslain seuraamuksin. Seuraamukset yksityisen sektorin toimijoille pakkotyön kiellon rikkomisesta ovat ankarammat. Johtopäätöksissä huomioitiin jo tehdyt toimet pakkotyöhön puuttumiseksi ja kehoitettiin hallitusta kaikkiin tarvittaviin toimiin armeijan tai siviilien harjoittamaan pakkotyöhön puuttumiseksi. Uhreille tulee tarjota hyvitystä, eikä uhreja saa rangaista heidän ilmoittaessaan rikkomuksista. Maata pyydettiin turvautumaan ILO:n tekniseen tukeen.

Nicaraguan (nro 117, sosiaalipoliittikan perustaso) poliittinen ja sosiaalinen kriisi syveni huhtikuun 2018 protestien johdosta. Kriisin myötä 215 000 henkilön arvioidaan menettäneen työnsä ja noin 131 000 henkilöä on joutunut köyhyysrajan alapuolelle. Hallituksen joukot ovat ottaneet yksityisiä maita haltuun. Vuonna 2018 hallitus leikkasi budjettia noin 7 prosenttia. Terveyspalveluiden saatavuus on heikentynyt. Vaikutukset ulottuvat laajasti yhteiskuntaan (asuminen, oikeuspalvelut, työllisyys) ja peruspalveluiden saatavuuteen. Johtopäätöksissä maata pyydettiin uudistamaan työmarkkinapolitiikkaa konsultoiden työmarkkinajärjestöjä, turvaamaan myös maahanmuuttajille oikeudet ja ottamaan vastaan ILO:n teknistä tukea.

Libyan (nro 111 syrjintä) osalta todettiin puutteet lainsäädännössä. Laissa ei ole riittävästi määritelty kiellettyjä syrjintäperusteita (rotu, alkuperä, väri, sukupuoli, poliittinen mielipide). Hallitus katsoo kaiken syrjinnän olevan kielletty. Maahanmuuttajilla ei ole samaa suojaa. Johtopäätöksissä valitettiin orjamarkkinoita (Sub Saharan) ja lainsäädännön tulisi suoraan ja epäsuorasti kattaa kaikki syrjintä ja turvata yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet työhön. Hallitusta pyydettiin lopettamaan pakkotyökäytännöt ja ottamaan aktiivisesti vastaan ILO:n teknistä tukea.

Turkin (nro 87, yhdistymisvapaus) osalta komitealla oli huoli toimista, joilla on rajoitettu työntekijöiden oikeutta perustaa, liittyä ja toimia ay-järjestöissä. Johtopäätöksissä hallitusta pyydettiin ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin järjestäytymis- ja siviilioikeuksien turvaamiseksi ilman väkivallan, painostuksen ja häirinnän uhkaa sekä pyydettiin varmistamaan normaalit oikeudelliset menettelyt, joilla taataan työntekijä- ja työnantajajärjestöjen normaali toiminta. Hallitusta pyydettiin muuttamaan lakia (no. 4688) konsultoiden edustavimpia työmarkkinaosapuolia, että turvattaisiin kaikille työntekijöille, mukaan lukien julkinen sektori, sopimuksen edellyttämät oikeudet. Pyydettiin muuttamaan presidentin asetusta, jolla on suljettu työmarkkinajärjestöt soveltamistalasta. Lisäksi ay-järjestöjen purkamisen osalta pyydettiin varmistamaan oikeudelliset menettelyt ja päätökset. Maata pyydettiin raportoimaan asiantuntijakomitealle.

Muutamien muiden maatapausten johtopäätökset

Uruguain (nro 98) hallitusta pyydettiin aloittamaan työmarkkinaosapuolten kanssa konsultaatiot sosiaalidialogin käymiseksi.

Jemenin (nro 182) hallitusta pyydettiin johtopäätöksissä implementoimaan vuoden 2014 suunnitelma lapsityön pahimpien muotojen poistamisesta sekä toimittamaan asiantuntijakomitealle pyydetty tiedot mm. lasten kuntouttamisesta. Hallitusta pyydettiin tukeutumaan ILO:n tekniseen tukeen.

Zimbabwen (nro 87) katsottiin epäonnistuneen tiettyjen vuoden 2009 tutkintakomission suositusten (mm. pidättäytyä arestien, pidätysten ja säilöönottojen käytöstä sekä häirinnästä) implementoinnissa. Hallitusta pyydettiin uudistamaan lainsäädäntöä sopimuksen mukaiseksi konsultoiden työmarkkinajärjestöjä sekä vastaanottamaan maahan lähetystä. Hallitus ei suhtautunut myönteisesti lähetystyöhön, koska maassa on edistytty huomattavasti ja hallitus ja järjestöt ovat sitoutuneet sosiaalidialogiin.

Hondurasin (nro 87) tapaus käsitteli vakavia ay-jäseniin kohdistuneita väkivaltaisuuksia ja maassa vallitsevaa puuttumattomuuden ilmapiiriä rikkojia kohtaan. Maassa vierailut lähetystyöhön huomioi kolmikantaisen sopimuksen ja kansallisen elimen asettamisen käsittelemään rikkomuksia. Tarvitaan tietoisuuden lisäämistä ja kolmikantaista sitoutumista työhön. Maata pyydettiin ottamaan vastaan ILO:n teknistä tukea sopimusvelvoitteiden noudattamiseksi.

Intian (nro 81) tapaus koski työsuojelutarkastusten puutteita. Lainsäädännön tulisi suojella myös tuotantoalueilla toimivia. Tarvitaan tieto- ja tilastopohjan parantamista valvonnan tehostamiseksi ja lainsäädännön toimeenpano on taattava paremmalla valvonnalla. Maa oli ottanut vastaan lähetystyön, mitä pidettiin hyvänä. Maata pyydettiin raportoimaan asiantuntijakomitealle. Intian hallituksen edustaja kritisoi johtopäätöksiä väärin käsityksiin perustuviksi ja katsoi valvontajärjestelmän olevan epädemokraattinen, ei avoin taikka osallistava.

Kazakstanin (nro 87) osalta katsottiin, että laki ja käytäntö eivät ole yleissopimuksen mukaiset järjestäytymisoikeuksien osalta. Maassa rajoitetaan järjestöjen perustamisoikeutta ja niiden toimintaa sekä henkilöiden vapautta liittyä järjestöön. Tuomarien, palomiesten ja vanginvartioiden oikeutta järjestäytyä ei saisi rajoittaa, kun he eivät kuulu armeijaan. Maata pyydettiin implementoimaan vuoden 2018 tiekartta ja ottamaan vastaan ILO:n teknistä tukea. Johtopäätöksiin lisättiin ns. erityislauseke asian vakavuuden takia. Hallituksen edustaja kritisoi johtopäätöksiä ja prosessin läpinäkyvyyden puutetta.

Laosin (nro 182) tapauksen johtopäätöksissä kehoitettiin hallitusta välittömiin toimiin lapsityön pahimpien muotojen poistamiseksi, kehittämään valvontajärjestelmiä sekä huolehtimaan lasten kuntouttamisesta. Uudistuksissa tulee konsultoida kaikkia.

Philippiinien (nro 87) tapauksessa huoli oli useista ay-jäseniin kohdistuneista väkivaltaisuuksista, toimien vähäisyydestä ja tehokkuudesta puuttua väärinkäytöksiin, lainsäädäntötyössä ei ole edistytty. Maata pyydettiin turvaamaan kaikille oikeus perustaa järjestöjä. Hallituksen edustaja suhtautui varauksellisesti johtopäätöksiin, koska maassa on toimintasuunnitelma ja järjestöt ovat mukana siinä.

Pitkällä listalla olevat tapaukset

Yhdistymisvapaus sopimuksen nro 87 rikkomukset, 10 maata: *Algeria, Argentiina, Egypti, Fidzi, Honduras, Kazakstan, Filippiinit, Yhdistynyt kuningaskunta, Turkki ja Zimbabwe.*

Algerian sopimusta nro 87 koskeva tapaus oli seuranta kesältä 2018. CAS-komitea huomioi maan jatkuvan käytännön jo vuosikymmenen ajan rajoittaa työntekijöiden oi-

keutta perustaa haluamiaan järjestöjä, ja edistys on jäänyt hitaaksi. Honduras on seuranta kesältä 2018. Tarkastelussa olivat viranomaisten resurssit ja toimintamallit ay-järjestöjen jäseniin kohdistuviin rikkomuksiin ja väkivaltaisuuksiin puuttumiseksi sekä tehdyt toimet. Järjestäytymisoikeutta on voitava toteuttaa ilman väkivallan uhkaa tai siviilioikeuksien rikkomista. Kazakstan on toistuva tapaus ja asiantuntijakomitea on tehnyt huomautuksen sopimuksen soveltamisen puutteista vuosina 2006, 2007, 2008, 2010, 2011, 2014, 2015 ja 2016 ja lisäksi asia on ollut CAS-komiteassa vuonna 2015, 2016, 2017 ja 2018.

Kollektiivisia neuvotteluoikeuksia koskevan sopimuksen nro 98 rikkomukset, 6 maata: *Brasilia, Päiväntasaajan Guinea, Kreikka, Liberia, Sveitsi ja Uruguay*. Kreikka on seuranta kesältä 2018 koskien käytössä olevaa pakollista yksipuolista sovittelujärjestelmää. Myös Brasilia on seuranta ja tarkastelussa olivat syksyllä 2017 tehdyt lainsäädäntöuudistukset ja niiden vaikutukset.

Tšadin tapaus on julkisen sektorin järjestäytymisoikeuden suojelusta ja palvelussuhteen ehtojen määräämismenettely rikkomisesta (nro 151).

Pakkotyötä koskevien sopimusten (nrot 29 ja 105) rikkomukset, 4 maata: Kolumbia (ihmiskauppa, tiedot rikosten tuomioistuinkäsittelyistä puuttuvat, pakkotyö laittomilla kaivoksilla, uhrien auttamisjärjestelmän puutteet mm. työsuojeluviranomaisten verkosto asioiden käsittelyssä), Malawi (ihmiskauppa, uusi laki vuonna 2015 ja sen toimeenpano, tuomioistuinratkaisut), Myanmar (pakkotyö jatkuu tietyillä alueilla (Kachin and Shan States) ja vähemmistöjä kohtaan (Rakhine, Rohingya), seuraamuksina on käytetty lähinnä kurinpitorangeistuksia eikä rikoslain seuraamuksia) ja Valko-Venäjän seuranta kesältä 2018. Valko-Venäjää pyydettiin lopettamaan pakkotyö ja antamaan asiantuntijakomitealle pyydetyt tiedot säännösten toimivuudesta lain ja käytännön tasolla sekä tiedot, paljonko henkilöitä on määrätty kuntouttavaan työhön.

Lapsityön kieltämisestä koskevan sopimuksen (nro 182) rikkomukset, 5 maata: *Kap Verde, Irak, Laosin demokraattinen kansantasavalta, Jemen ja Papua Uusi Guinea* (seuranta CAS 2017 käsittelystä). Irakin ja Jemenin tilanne koskee lapsien käyttämistä aseellisissa konflikteissa.

Työsuojelua koskevan sopimuksen (nro 81) rikkomukset, 2 maata: *Intia ja Serbia*. Ukrainan tapaus koskee **palkansuojelua (nro 95)**. Sierra Leonen tapaus koskee **työnvälityksen järjestelyjä nro (88)**. Nicaraguan tapaus koskee **sosiaalipolitiikan perusvaatimuksia (nro 117)**. Bolivian tapaus koskee **vähimmäispalkkojen määräämistä (erityisesti kehitysmaissa nro 131)**.

Syrjintää työelämässä ja ammatissa koskevan sopimuksen (nro 111) rikkomukset, 2 maata: *Korean tasavalta ja Tadžikistan*.

Venezuelan tapaus on seuranta kesältä 2017 ja se liittyy **työllisyyspolitiikkaan (nro 122)**. El Salvadorin tapaus on seuranta kesältä 2018 **kolmikantaneuvotteluista (nro 144)** ja Guatemalan tapaus liittyy **alkuperä- ja heimokansoja koskevaan sopimukseen (nro 169)**. El Salvadorin hallitusta pyydettiin laatimaan selkeät säännökset ja aktivoimaan korkean tason työneuvosto ja sosiaalidialogi sekä nimeämään edustavimpien järjestöjen edustajat neuvostoon. Arvioitavana olivat tehdyt toimet.

2. Väkivallan ja häirinnän lopettaminen työn maailmassa, standard setting –komitea, toinen käsittely

(Hanna-Mari Pekuri/STM)

Komitean puheenjohtaja	Mr R. Patry (hallituksen edustaja, Kanada)
Varapuheenjohtajat	Ms A. Matheson (työnantajaedustaja, Australia) Ms M. Clarke Walker (työntekijäedustaja, Kanada)
Komitean raportoiija	Mr C. Jordan (hallituksen edustaja, Barbados)
Suomen edustajat	Hanna-Mari Pekuri, STM Päivi Yli-Pietilä, STM
Tausta-asiakirjat	Report V (1), Ending violence and harassment in the world of work, 8.8.2018 Report V (2A), Ending violence and harassment in the world of work, 8.3.2019 Report V (2B), Ending violence and harassment in the world of work, 28.2.2019
Linkki raportteihin:	Standard Setting Committee: violence and harassment in the world of work (International Labour Conference (ILC))

Tiivistelmä

Komiteassa neuvoteltiin toisessa käsittelyssä väkivallan ja häirinnän lopettamisesta työn maailmassa koskevasta yleissopimuksesta ja sitä täydentävästä suosituksesta. Tavoitteena oli, että instrumentit hyväksyttäisiin ILO:n työkonferenssin täysistunnossa konferenssin päätteeksi. Käsittely oli jatkoa edellisen vuoden ensimmäiselle käsitteilylle. Käsittelyn pohjana olivat ILO:n työtoimiston laatimat luonnokset sopimus- ja suositusteksteiksi (raportti V (2 B)). Käsittely komiteassa tapahtui tehtyjen muutosten (yhteensä 327) ja alamuutosten kautta. Komitealla oli 24 istuntoa, ja se työskenteli kymmenenä päivänä.

Haastavimmat asiat olivat viime vuotta vastaavasti kohdat, joissa oli kyse työnantajien velvollisuuksista, sopimuksen henkilöllisestä soveltamisalasta (ketä suojellaan), haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien listasta sekä kotiväkivallan vaikutuksista työn maailmaan. Haavoittuvassa asemassa olevien listan käsittelyn kohdalla pidettiin kaksi virallista äänestystä listan säilyttämisestä ja sen korvaavasta kompromissiehdotuksesta. Yleisesti sekä sopimuksessa että suosituksessa useimpien kohtien sanamuotoja muutettiin, monesti lievempään suuntaan, kompromissin saavuttamiseksi.

Linkki lopullisiin teksteihin:

[Convention no. 190: Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\)](#)
[Recommendation no. 206: Violence and Harassment Recommendation, 2019 \(No. 206\)](#)

Neuvottelujen kulku

Komitean puheenjohtajistoksi valittiin samat henkilöt kuin edellisenä kesänä. Aloituspuheenvuoroissa korostettiin aiheen tärkeyttä ja ajankohtaisuutta sekä sosiaalisen dialogin ja kolmikantaisuuden sekä konsensuksen ja kompromissien merkitystä. Use-

ammassa puheenvuorossa nostettiin esiin ILO:n 100-vuotisjuhlavuosi, jona olisi erityisen tärkeää antaa viesti, ettei väkivaltaa ja häirintää työssä suvaita. Alkupuheenvuoroissa nousi esiin sitoutuneisuus komitean työhön. Työntekijäryhmä toi esiin lisäksi muu muassa, että komitean tausta-asiakirjat osoittavat laajaa konsensusta hyväksyä tehokkaat instrumentit väkivallan ja häirinnän torjumisesta työssä, väkivallan ja häirinnän välillä ei ole selkeää rajaa, kaikkia on suojeltava, jolloin laaja soveltamisala on tärkeä ja että kotiväkivallan vaikutukset työhön on huomioitava. Työnantajaryhmä esitti lisäksi muun muassa, että kenenkään ei tule altistua väkivallalle ja häirinnälle työssä, haavoittuvassa asemassa olevia ei tule sulkea pois suojelun piiristä, työnantaja ei voi tarttua asioihin, jotka ovat tämän vaikutusvallan ulkopuolella ja että tulee huomioida erikokoiset yritykset ja niiden erilaiset mahdollisuudet toimia.

Puheenjohtaja ehdotti, että komiteassa sopimuksen käsittely aloitettaisiin artikloista 10, 2, 3, 4 ja 1, jonka jälkeen käsiteltäisiin johdanto. Hän totesi, että poikkeavalle käsittelyjärjestykselle pitää löytyä yhteisymmärrys. Hän perusteli esitystä sillä, että nämä olivat viime vuonna haasteelliset artikkelit, jolloin on perusteltua pyrkiä löytämään asioista sopu paketina. Esitystä ei vastustettu.

Artiklassa 10 (lopullinen teksti artikla 9) on kyse työnantajan velvollisuuksista. Työnantajaryhmän huolena oli, että he joutuvat vastuuseen asioista, joihin heillä ei ole vaikutusvaltaa ottaen huomioon sopimuksen laaja soveltamisala. Artiklasta oli keskusteltu myös maaliskuun epävirallisissa konsultaatioissa, jolloin sen johdantolauseeseen oli ehdotettu lisämääreitä (take appropriate steps commensurate with their degree of control). Komiteassa keskusteltiin lisämääreiden tarpeesta ja siitä, mihin ne viittaavat. ILO:n työtoimiston edustajan mukaan ensimmäiset määreet viittaavat työnantajan toimimismahdollisuuksiin ja ne kuvaavat suhteellisuutta, kun taas viimeinen määre (so far as is reasonably practicable) viittaa jäljempänä tulevaan listaan eli toimenpiteisiin. Johdantolauseesta ei löydetty aluksi yhteisymmärrystä, ja se jätettiin sulkuihin, kunnes paketin muut artikkelit oli käyty läpi. Sen sijaan 10 artiklan alakohtiin tehdyt muutosehdotukset käytiin läpi, ja artiklan 10 (d) kohta hyväksyttiin muutettuna. Siihen lisättiin muun muassa tiedotuksen ja koulutuksen yhteyteen saavutettavissa olevassa muodossa. Artiklan käsittelyn yhteydessä Afrikan ryhmä esitti kritiikkiä käsittelyjärjestyksestä ja normaalin muutosten käsittelyprosessin noudattamatta jättämisestä, mikä johti siihen, että tekstin sulkeisiin jättämisestä pyydettiin oikeudellisen neuvonantajan kanta.

Artikla 2 koskee sitä, keitä henkilöitä sopimuksella suojellaan. Edellisenä kesänä oli jo päädytty siihen, että henkilöiden piiri on laaja kattaen muitakin kuin työsuhteiset työntekijät, kuten esimerkiksi sopimusyhteyden laadusta riippumatta työssä olevat henkilöt sekä harjoittelijat ja työnhakijat. Epävirallisissa konsultaatioissa oli esitetty, että luonnollisina henkilöinä olevat työnantajat tulee ottaa suojelun piiriin. Keskustelu tästä jatkui komiteassa, ja kompromissin löytäminen oli haastavaa. Sekaannusta herätti myös se, että työnantaja muissa artikloissa, kuten velvollisuuksien yhteydessä, tarkoittaa oikeudellista henkilöä. Tähänkin pyydettiin oikeudellisen neuvonantajan kantaa, jonka mukaan artiklassa 2 on kyse yksilöistä ja artiklassa 10 viitataan oikeudellisiin henkilöihin, eikä tässä ole ristiriitaa. Neuvonantaja toi myös esiin, että tulisi miettiä artiklojen 2 ja 4 suhdetta, koska ne näyttävät olevan osin päällekkäisiä. Artiklaan 2 löydettiin lopulta kompromissi, ja suojelun piiriin lisättiin yksilöt, joille kuuluu työnantajalle kuuluvaa toimivaltaa, tehtäviä tai velvoitteita.

Työn maailmaa kuvaava soveltamisala artiklassa 3 ei aiheuttanut tänä vuonna paljoakaan keskustelua. Pieniä muutoksia lukuun ottamatta teksti jäi ennalleen. Sen sijaan artikla 4, joka oli ollut informatiivinen säännös mahdollisista tekijöistä ja uhreista, herätti paljon keskustelua ja myös prosessiväitteitä, toimitaanko muutosten käsittelyprosessissa vai sen ulkopuolella. Oikeudellisen neuvonantajan aiemman näkemyksen

pohjalta komiteassa virisi keskustelu koko artiklan tarpeellisuudesta, ja artiklan poistamisesta tehtiin esitys. Toisaalta katsottiin, että kuka tahansa voi olla tekijä tai uhri, mutta tarkoitus ei ole laajentaa sopimusta yleisen turvallisuuden puolelle. Toisaalta Afrikan ryhmä nosti esiin kolmannen osapuolen, esim. potilaan ja asiakkaan, suojelun tarpeen uhrina. Työtoimiston mukaan artiklalla ei ole vaikutusta kenenkään oikeuksiin ja velvollisuuksiin, ja kolmannet osapuolet on huomioitu muissa artikloissa. Artikla päätettiin poistaa.

Väkivallan ja häirinnän määritelmää koskevan artiklan 1 käsittelyssä heijastui vuosi sitten käyty keskustelu siitä, tuleeko väkivalta ja häirintä käsitellä yhtenä vai kahtena käsitteenä. Pohjatekstiin oli lisätty artiklaan 1 para 2, joka mahdollisti, että huolimatta sopimuksen yhdestä käsitteestä, kansallisesti väkivalta ja häirintä voidaan määritellä joko yhtenä tai kahtena käsitteenä. Työnantajapuolen mukaan käsite oli edelleen epäselvä ja raja ei-hyväksyttävän ja hyväksyttävän käytöksen välillä oli hämärä. Työnantajapuoli kantoi myös huolta, mitä määritelmässä tarkoitetaan taloudellisilla vaikutuksilla. He ehdottivat, että pakettiin otetaan mukaan vielä artikla 8 (lopullinen 7), josta tulee ilmetä yhteys artiklaan 1 ja se, että kansallisessa lainsäädännössä tulee määritellä väkivalta ja häirintä. Osa hallituksista piti näitä muutoksia turhina. Kompromissiksi muodostui kuitenkin se, että artiklan 1 para 2 sanamuoto muotoiltiin uudelleen sekä artiklaan 8 lisättiin viittaus artiklaan 1 sekä sana määritellä.

Ennen paketin hyväksymistä palattiin vielä artiklaan 10 ja aiemmin käytyyn keskusteluun tarvittavista määreistä. Ne hyväksyttiin lopulta siinä muodossa kuin ne oli esitetty epävirallisessa konsultaatiossa maaliskuussa. Tämän jälkeen todettiin artikkelit 1, 2, 3, 8 (lopullinen 7) ja 10 (lopullinen 9) hyväksytyksi ja artikla 4 poistetuksi.

Johdannossa eniten keskustelua herättivät kohdat, joissa oli kyse oikeudesta työhön ilman väkivaltaa ja häirintää, väkivallan ja häirinnän tai niiden muotojen tunnustamisesta ihmisoikeusloukkaukseksi sekä kotiväkivallan vaikutuksista työn maailmaan. Näistä kahden viimeisen kohdalla sanamuotoa muutettiin. Lisäksi johdantoon lisättiin uusi kohta, jossa tunnustetaan molemminpuoliseen kunnioitukseen ja ihmisarvoon perustuvan työkuulttuurin tärkeys väkivallan ja häirinnän ehkäisemisessä.

Artiklan 5 (lopullinen 4) kohdalla palattiin keskusteluun, ketä sopimuksella on tarkoitus suojella. Afrikka halusi kolmannet osapuolet näkyviin artiklaan, koska artikla 4 oli poistettu. Artiklan para 2:een lisättiin, että kokonaisvaltaisessa lähestymistavassa väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi ja torjumiseksi tulee soveltuvin osin huomioida myös kolmannet osapuolet. Artiklan sanamuotoa muutettiin myös kohdissa 1, 2 (g), 2 (h) ja 3. Artiklassa 6 (lopullinen 5) viitataan ILO:n perustavanlaatuisiin periaatteisiin ja oikeuksiin työssä. Artiklan käsittelyn yhteydessä nousi esiin, pitääkö lista muuttaa eityhjentäväksi tai poistaa kokonaan, jos ILO:n 100-vuotisjulistuksessa tullaan katsomaan terveelliset ja turvalliset työolot tällaiseksi oikeudeksi. Lista jätettiin kuitenkin ennalleen.

Komitean haasteellisimmat hetket koettiin, kuten viime vuonna, artiklan 7 (lopullinen 6) ja suosituksen kohdan 13 kohdalla, jotka koskevat haavoittuvassa asemassa olevia ryhmiä ja niiden luettelointia. Kohdat päätettiin käsitellä pakettina, mutta yhteisymmärrystä tästä käsittelyjärjestyksestä haettiin aikansa, koska Iran ei ensin hyväksynyt poikkeavaa käsittelyjärjестystä. Artiklan 7 käsittely sujui nopeasti, tekstiin lisättiin keskustelun tuloksena vain pilkku. Sen sijaan suosituksen listan käsittely kesti pitkään. Useammassa muutosesityksessä ehdotettiin listan poistamista. Työnantajaryhmä piti käsittelyn aikana useita tunteikkaita ja voimakkaita puheita, joissa se puolusti listaa ja LGTBI-ryhmän mainitsemista ja toi esiin, että ryhmälle on kompromissi jo se, että lista on siirretty sopimuksesta suositukseen. EU-ryhmä teki esityksen, että listan sijaan

suositukseen otettaisiin yleisempi viittaus kansainvälisiin työ- ja ihmisoikeusstandardeihin, joihin perustuen artiklassa 7 mainittuja ryhmiä tulisi tulkita. Tästä ehdotuksesta oli käyty ennakkoon neuvotteluja, ja löydetty hallitusten ryhmien välillä laajaa tukea. USA teki sanamuotoon vielä alamuutoksen. Työntekijäryhmä oli valmis hyväksymään kompromissiesityksen. Lopuksi työnantajaryhmä teki esityksen virallisesta äänestyksestä, mikä toteutui. Ensin äänestettiin siitä, säilytetäänkö lista haavoittuvassa asemassa olevista ryhmistä suosituksessa. Äänestyksessä hallituksista äänioikeuttaan käyttäneet äänestivät Uutta-Seelantia lukuun ottamatta yhteneväisesti ei (71 valtiota, 3 pidättäytyi äänestämästä), samoin työntekijät. Työnantajat äänestivät kyllä, lukuun ottamatta Arabiemiirikuntien edustajaa, joka äänesti ei. (Viralliset painotetut tulokset: 3930 kyllä, 7436 ei, 108 pidättäytyi äänestämästä.) Toinen äänestys pidettiin siitä, kannatetaanko EU:n tekemää kompromissiehdotusta USA:n alamuutoksella. Äänestyksessä hallituksista äänioikeuttaan käyttäneet äänestivät yhtenäisesti kyllä (74 valtiota, 4 pidättäytyi äänestämästä), samoin työntekijät. Työnantajat pidättäytyivät äänestämästä lukuun ottamatta Ghanan edustajaa, joka äänesti kyllä. (Viralliset painotetut tulokset: 7544 kyllä, 0 ei, 4048 pidättäytyi äänestämästä.) Kyseiset kohdat hyväksyttiin äänestysten tulosten mukaisina.

Sopimuksen jäljellä olevat artiklat käsiteltiin melko sujuvasti, keskustelua toki käytiin etenkin artiklasta 11 (lopullinen 10), jossa oli kyse oikeussuojakeinoista. Artiklaan 9 (lopullinen 8) lisättiin uusi alakohta (a), jossa viitataan julkisten viranomaisten rooliin epävirallisessa taloudessa. Artiklan 11 (lopullinen 10) sanamuotoa muutettiin kohdissa b, c, f, g ja h ja eniten keskusteltiin, miten muotoillaan kohta f, jossa oli kyse kotiväkivallan vaikutuksista työn maailmaan. Sopimus saatiin käytyä läpi 17.6. eli seitsemäntenä neuvottelupäivänä.

Puheenjohtaja oli jo ennen sopimuksen hyväksymistä tuonut esiin huolensa käytettävissä olevasta ajasta ja pyytänyt muutosten tehneitä tahoja harkitsemaan uudelleen niiden tarpeellisuutta. Hän totesi, ettei kaikkia muutosesityksiä enää automaattisesti esitellä ja niistä keskustella, vaan kunkin muutoksen kohdalla puheenjohtaja kysyy, onko sille tukea, ja jos tukea ei ilmaista, muutos todetaan ei-hyväksytyksi. Tämä toimintatapa nopeuttikin muutosten käsittelyä selvästi.

Suosituksen haasteellisimmaksi asiaksi, jo mainitun haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien listan lisäksi, nousi kotiväkivallan vaikutuksia työn maailmassa koskevat kohdat, joita oli kohdassa 4 (a) ja 18. Työnantajaryhmä oli huolissaan erilaisten ja erikoisten yritysten valmiuksista tarttua tähän asiaan ja piti sanamuotoja liian tiukkoina. Toisaalta keskustelussa tuotiin esiin, että kyse oli jäsenmaiden velvoitteista ja että on tärkeää suosituksessa antaa ohjeistusta, miten voi toimia, jos kotiväkivalta vaikuttaa työn maailmaan. Kohdat käsiteltiin pakettina, ja sanamuotoja muutettiin sekä lievennettiin erilaisilla määreillä kompromissin saavuttamiseksi. Yleisemminkin suosituksen kohtien käsittelyä leimasi tarve löytää kompromisseja, mikä johti useissa kohdissa sanamuotojen hiomiseen ja erilaisten määreiden lisäämiseen. Suosituksen sanamuotoa muutettiin lähes jokaisessa kohdassa (3, 4 (a), 6, 7 (e), 8, 9, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 ja 23) sekä siihen lisättiin muutama uusi kohta (7 (f), 7(g) ja 8 (a)). Suositus saatiin käydyksi läpi 19.6. eli yhdeksäntenä neuvottelupäivänä.

Sopimuksen ja suosituksen käsittelyn jälkeen komiteassa hyväksyttiin resoluutioteksti (hyväksymisponsi täysistunnolle). Työnantajapuoli esitti useita muutoksia pohjatekstiin, kun taas työntekijäpuoli olisi halunnut pitäytyä pohjatekstissä. Kanadan tekemän kompromissiesityksen myötä resoluutioteksti saatiin hyväksytyä.

Viimeisenä, kymmenentenä käsittelypäivänä komiteassa hyväksyttiin vielä kertaalleen sekä sopimuksen että suosituksen tekstit (Drafting Committeeen tekemien kielellisten tarkastusten jälkeen). Loppulausunnoista välittyi tyytyväisyys siitä, että instrumentit

saatiin hyväksytyä osin haastavienkin vaiheiden jälkeen, sekä keskityttiin kiittämään puheenjohtajistoa, ILO:n työtoimistoa, tulkkeja, työnantajien ja työntekijöiden ryhmiä, hallitusten edustajia ja kaikkia, jotka olivat työhön osallistuneet. Loppulausunnoissa tuotiin esiin sosiaalisen dialogin ja kolmikantaisuuden voima sekä toivottiin yleissopimuksen laajaa ratifiointia.

EU-koordinaatio

Romania toimi EU-puheenjohtajavaltiona. Käytännössä Romanian tiimi väkivalta ja häirintä -komitean koordinaatiossa muodostui yhtä romanialaista lukuun ottamatta komission virkamiehistä, joista Elias Centellas-Martinez johti EU-koordinaatiokokouksia, sekä ranskalaisesta Martin Dennisistä, joka viime vuoden tapaan käytti EU-ryhmän puheenvuorot komiteassa. EU-koordinaatiossa käsiteltiin EU-ryhmän alku- ja loppupuheenvuorot, muutosesitykset pohjatekstiin sekä kannat muiden tekemiin muutosesityksiin.

EU-koordinaatio toimi hyvin, ja komission virkamiehet olivat tehneet taustatyönsä huolella. Taktiikkana ei ollut tehdä paljoakaan omia muutosesityksiä, vaan pyrkiä löytämään kompromisseja. EU-koordinaatiokokouksissa keskusteltiin paljon siitä, miten suhtaudutaan muiden tekemiin muutosehdotuksiin, voidaanko niitä tukea tai tehdä niihin alamuutoksia. Jokaiseen kohtaan mietittiin lähestymistapa, jossa saattoi kohdasta riippuen olla myös useita vaihtoehtoja (tehdään oma muutos, tuetaan/ei tueta muun tahon tekemää muutosta, tehdään alamuutos, kuunnellaan keskustelua, ollaan hiljaa). Tarvittaessa komitean istunnon aikana reagoitiin yhteisen WhatsApp-ryhmän kautta. Viime vuoteen verrattuna Martin ja Elias kävivät huomattavasti enemmän neuvotteluja muiden hallitusryhmien (etenkin IMEC ja Afrikka) tai yksittäisten maiden sekä työnantaja- ja työntekijäryhmän kanssa. Jonkin verran myös muut komission virkamiehet ja EU-ryhmän jäsenet osallistuivat näihin neuvotteluihin. Haasteellisimpiin kohtiin pyrittiin kartoittamaan eri tahojen kantoja ennen komiteaa ja löytämään kompromisseja. Tiedonkulku oli viime vuoteen verrattuna selkeästi parempaa.

Yksittäisistä kohdista eniten keskustelua EU-ryhmässä herätti ehkä yllättäenkin se, miten johdannon kuudennessa kohdassa viitataan ihmisoikeusloukkauksiin. UK oli jo konferenssia edeltäneessä valmisteleavassa asiantuntijakokouksessa Brysselissä tuonut esiin, että kohta on heille ongelmallinen, koska heidän käsityksensä mukaan kaikki väkivallan ja häirinnän muodot eivät muodosta ihmisoikeusloukkausta sekä koska ainoastaan valtiot voivat rikkoa ihmisoikeuksia. UK:n kantaa tukivat AT, BG, DE, HU ja NL, kun taas tiukempaa sanamuotoa suhteessa ihmisoikeusloukkauksiin tukivat BE, EL, ES, FI, FR ja SE. Asiaan muodostettiin EU-ryhmän sisällä kanta, joka oli kompromissi näiden eri näkemysten väliltä.

EU oli erityisen aktiivinen löytämään kompromissia haavoittuvassa asemassa oleviin ryhmiin liittyen (artikla 7 ja para 13). EU:n jäsenvaltiot eivät pitäneet listan säilyttämistä kynnyskysymyksenä ja olivat kohdassa joustavia. Martinille ja Eliakselle annettiin valta käydä asiassa neuvotteluja ja löytää ratkaisu, jolla kaikki voitaisiin pitää mukana jatkotyössä. Kompromissia lähdettiin hakemaan yleisemmällä viittauksella kansainvälisiin työ- ja ihmisoikeusstandardeihin. Muutoinkin EU:n jäsenvaltiot suhtautuivat sopimuksen ja suosituksen eri kohtiin mukaan lukien aiemmin keskustelua herättäneisiin alkuartikloihin (määritelmä ja soveltamisala) joustavuudella. Vaikka keskustelu oli vilkasta monessakin kohdassa, niin kynnyskysymyksiä ei kuitenkaan ollut, ja tärkeimpänä päämääränä pidettiin kuitenkin sitä, että sopimus ja suositus saataisiin hyväksytyä.

Äänestys työkonferenssissa

Yleissopimuksen ja suosituksen hyväksymisestä äänestettiin ILC:n täysistunnossa 21.6. Yleissopimus väkivallasta ja häirinnästä hyväksyttiin äänin kyllä 439, ei 7 ja 30 pidättäytyi äänestämästä. Suositus väkivallasta ja häirinnästä hyväksyttiin äänin kyllä 397, ei 12 ja 44 pidättäytyi äänestämästä.

Yleissopimus tulee voimaan 12 kuukautta sen jälkeen, kun kahden ILO:n jäsenvaltion ratifiointi on rekisteröity. Tämän jälkeen yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion kohdalla 12 kuukauden kuluttua sen ratifiointin rekisteröimisestä.

3. ILO:n satavuotisjulistus työn tulevaisuudesta – (Committee of the Whole) (Liisa Heinonen ja Antti Närhinen)

Komitean puheenjohtaja	Mr S. Baddoura (hallituksen edustaja, Libanon)
Varapuheenjohtajat	Ms Hornung-Draus (työnantajaedustaja, Saksa) Ms Passchier (työntekijäedustaja, Hollanti)
Komitean raportoiija	Mr S. Ndebele (hallituksen edustaja, Etelä-Afrikka)
Suomen hallituksen edustajat	Liisa Heinonen, TEM ja Antti Närhinen UM/GEN
Suomen työnantajat	Riitta Wärn, EK
Suomen työntekijät	Pirjo Väänänen, SAK
Tausta-asiakirjat	Report IV <i>ILO Centenary outcome document</i>
Linkki aineistoon:	Committee of the Whole (ILC)

Komiteassa Suomea edustivat hallituksen osalta Liisa Heinonen/TEM ja Antti Närhinen UM/GEN.

Työkonferenssi hyväksyi 100-vuotisjuhlansa kunniaksi Työn tulevaisuutta käsittelevän **vuosisatajulistuksen** "[ILO Centenary Declaration for the Future of Work, 2019](#)" ja sitä tukevan tiiviin **resoluution**.

Julistus linjaa ILO:n ja sen jäsenvaltioiden politiikan muutostarpeita ottaen huomioon muun muassa kaupan vapautuminen, työmarkkinoiden globalisaatio, ilmastonmuutos ja ilmastoneutraaliin talouteen siirtyminen, väestökehitys sekä teknologian lisääntyvä käyttöönotto sekä maahanmuuton vaikutukset työelämään ja yhteiskuntaan.

Julistuksessa korostetaan ILO:n normatiivisen luonteen säilyttämistä ottaen huomioon työelämän muutosten edellyttämät kehittämistarpeet.

Julistuksessa korostetaan toimia, joilla työelämää voidaan muokata ihmiskeskeiseksi, huolehtia kaikkien työntekijöiden suojelusta sekä edistää tuottavaa työllisyyttä ja sosiaalista osallisuutta. Julistus tukee ILO:n ja sen jäsenvaltioiden sekä työmarkkinajärjestöjen vuoropuhelua ja yhteisiä toimia oikeudenmukaisuuden lisäämiseksi työelämän murroksen yhteydessä.

Julistuksen avulla pyritään tukemaan globaalitasolla ihmisarvoista työtä työn murroksen keskellä sekä parantamaan globalisaation hallintaa lisäämällä mm. kauppapolitiikan ja työelämän oikeuksien kytkentää sekä edistämään työntekijöiden oikeuksia ja yritysten yhteiskuntavastuuta globaaleissa hankintaketjuissa.

Julistus koskee muun muassa työntekijöiden perustavaa laatua olevien oikeuksien kunnioittamista, ihmisarvoisen työn edistämistä tuottavuuden lisäämiseksi, työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, elinikäistä oppimista ja tukea mm. uuden teknologian käyttöönottoon sekä ilmastoneutraaliuteen liittyvien työmarkkinasiirtymien yhteydessä sekä pääsyä elinikäiseen oppimiseen sekä työvoimapolitiikan toimiin sekä sosiaaliturvajärjestelmiin.

Lisäksi julistuksen suositukset koskevat lakisääteistä tai työehtosopimukseen perustuvaa vähimmäispalkkaa, enimmäistyöaika- ja sääntelyä, työntekijöiden yksityisyyden

suojelua sekä toimia, joilla voidaan hyödyntää työn digitalisoinnin mahdollisuuksia ja vastata sen tuomiin haasteisiin, mukaan lukien alustatalouden työt.

Julistuksen mukaan tarkoitus on käynnistää työ työturvallisuuden ja –terveyden nostamiseksi yhdeksi perustavaa laatua olevaksi oikeudeksi. Julistuksessa jäi auki se, minkä ILO:n työsuojelusopimuksen taso jäsenvaltioiden tulisi turvata. Yksi mahdollinen ratkaisu saattaa olla se, että nykyisten yksityiskohtaisten ja osin teknisten sopimusten rinnalle hyväksyttäisiin yleisluontoisempi sopimus, jonka ratifioivat jäsenvaltiot sitoutuisivat työntekijöiden turvallisuuden (hengen ja terveyden) suojeluun työssä.

Monesta teemasta jouduttiin keskustelemaan pitkään hallitus-, työntekijä- ja työnantajaryhmien kesken. Esimerkkinä vaikeista kysymyksistä olivat työntekijöiden suojeleminen rajat ylittävien tuotantoketjujen yhteydessä.

Keskustelua herätti myös **työturvallisuuden ja –terveyden** nostaminen yhdeksi ILO:n keskeisistä työelämän perusoikeuksista koskevista sopimuksista. EU tuki asiaa, vaikka kaikki EU-maat eivät ole ratifioineet ILO:n keskeisiä työsuojelusopimuksia. Komiteassa pohdittiin, mitkä työturvallisuuteen ja –terveyteen liittyvät ILO:n sopimukset olisivat ne, joihin tässä viitattaisiin. Asia jäi jatkotyön varaan. Varsinkin työnantajaryhmä vastusti linkkiä perusoikeuksiin, myös maiden kannat jakaantuivat.

Suomen ja EU:n tavoitteissa, kuten sukupuolten tasa-arvon, yhdenvertaisten mahdollisuuksien ja kohtelun turvaamisen ja lapsi- ja pakkotyön poistamisen vahvistamisessa onnistuttiin. Tekstissä viitataan nyt myös yhdenvertaisten mahdollisuuksien ja kohtelun turvaamiseen sekä mainitaan nimenomaisesti myös lapsi- ja pakkotyön poistaminen, joka on keskeinen osa ILO:n toimintaa. Myös epävirallinen talous sekä ilmastonmuutoksen torjunta saatiin julistukseen vahvemmin.

Elinikäisen oppimisen korostamisesta oltiin samaa mieltä ryhmien kesken.

Toimeentulominimi (adequate living wage) herätti keskustelua ja pohjoismaiden hallitusten vaatimuksesta vähimmäispalkkaa koskevaan kohtaan lisättiin maininta, että kyseessä voi olla joko lakisääteinen tai työehtosopimukseen perustuva vähimmäispalkka.

Afrikan ryhmä onnistui keskeisessä tavoitteessaan saada deklaraation maininta ILO:n toimielinten demokratisoimisesta. Ryhmä on ajanut vahvasti ILO:n perussopimuksen vuoden 1986 muutosasiakirjan ratifiointia. Tällä muutosasiakirjalla tasapuolistettaisiin ILO:n hallintoneuvoston paikkamäärät eri alueiden välillä.

Vuosisatajulistus ei ole lainsäädännöllisesti jäsenmaita sitova, mutta se ohjaa ILO:n tulevaa toimintaa ja budjettia. Sen vuosia 2020-2021 koskevista ohjelmallisista toimenpanovaikutuksista sovittiin marraskuun 2019 ILO:n hallintoneuvostossa.

Työkonferenssi hyväksyi myös julistusta tukevan resoluution. Siinä edellytetään ILO:n hallintoneuvostolta ehdotuksia, kuinka turvalliset ja terveelliset työolot olisi mahdollista saada osaksi ILO:n keskeisiä työelämän perusoikeuksia koskevien sopimusten kehikoon. Lisäksi edellytetään julistuksen sisällön ottamista huomioon osana tulevia budjetteja ja ohjelmia. Resoluutio painottaa ILO:n hallintoneuvoston kokoonpanoon ja toimintaan vaikuttavaa vuoden 1986 ILO:n perussopimuksen muutosasiakirjan voimaansaattamista. Pääjohtajan olisi myös tuotava hallintoneuvostoon ehdotuksia nykyistä paremman koherenssin aikaansaamiseksi multilateraalien järjestelmän piirissä.

Suomen hallitus toimi komiteassa osana EU-ryhmää sekä osallistui myös draftauskomitean työhön. **EU-koordinaatio** toimi hyvin ja EU-ryhmä oli erityisen aktiivinen deklaration valmistelussa. Päävastuun EU-koordinaatiosta kantoivat EUn komissio ja puheenjohtajamaa Romanian pyynnöstä Irlanti.

Suomen EU-puheenjohtajakaudella hyväksyttiin 24.10.2019 pidetyssä työllisyys-, sosiaalipolitiikka-, terveys- ja kuluttajainsuojelu (TSTK) neuvossa [neuvoston päätelmät EU:n tuesta ILO:n 100-vuotisjulistukselle](#):

Kirjeessä mainitut

Kirje
28.03.2019

TEM/313/04.03.02/2019

Viite VN 28.3.2019

**VALTUUSKUNTA KANSAINVÄLISEN TYÖJÄRJESTÖN (ILO) 108.
TYÖKONFERENSSIIN GENEVESSÄ 10.-21.6.2019**

Työ- ja elinkeinoministeriö ilmoittaa, että valtioneuvosto on esittelyssään 28.3.2019 määrännyt Genevessä 10.-21.6.2019 pidettävään työkonferenssiin seuraavat valtuutetut ja heidän neuvonantajansa:

Hallituksen edustajat
hallitusneuvos Liisa HEINONEN, työ- ja elinkeinoministeriö
ministeri Sari LEHTIRANTA, Suomen pysyvä edustusto Genevessä

Hallituksen edustajien varajäsenet
hallitusneuvos Hanna-Mari PEKURI, sosiaali- ja terveysministeriö
lähetystöneuvos Antti NÄRHINEN, Suomen pysyvä edustusto Genevessä

Työnantajavaltuutettu
asiantuntija Mika KÄRKKÄINEN, Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Työnantajavaravaltuutettu
johtava asiantuntija Riitta WÄRN, Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Työntekijävaltuutettu
lakimies Paula ILVESKIVI, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK

Työntekijävaravaltuutettu
johtava asiantuntija Miia KANNISTO, Akava

Työ- ja elinkeinoministeriö on lisäksi määrännyt edellä mainittujen edustajien neuvonantajat seuraavasti:

Hallituksen edustajien neuvonantajat
neuvotteleva virkamies Päivi KANTANEN, työ- ja elinkeinoministeriö

neuvotteleva virkamies Päivi YLI-PIETILÄ, sosiaali- ja terveysministeriö
harjoittelija Eeva VASARA, Suomen pysyvä edustusto
Genevessä

Työnantajavaltuutetun neuvonantajat
asiantuntija Albert MÄKELÄ, Suomen Yrittäjät
asiantuntija Ilari KALLIO, Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Työntekijävaltuutetun neuvonantajat
työllisyysasioiden päällikkö Pirjo VÄÄNÄNEN, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK
kansainvälisten asioiden päällikkö Maria HÄGGMAN, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, 15.6.2019 saakka
lakimies Hannele VETTAINEN, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, 16.6.2019 lähtien

Jari Lindström
Työministeri

Elli Nieminen
Erityisasiantuntija

TIEDOKSI

TEM/TTM
Sosiaali- ja terveysministeriö
Suomen pysyvä edustusto, Geneve
Elinkeinoelämän keskusliitto EK
Suomen Yrittäjät SY
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry.
Akava
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK
TEM/HEHA/Laskentatoimi

FINLAND

COMMITTEES (2019)

Committee	Government delegate(s)	Employers delegate(s)	Workers' delegate(s)
<i>Committee on the Application of Standards</i>	Päivi Kantanen, TEM	Albert Mäkelä, SY	Maria Häggman STTK, -15.6 Hannele Vettainen, STTK 16.6-
<i>Committee of the whole</i>	Liisa Heinonen, TEM Antti Närhinen, UM	Riitta Wärn, EK	Pirjo Väänänen, SAK
<i>Violence and harassment against women and men in the world of work (standard setting, double discussion)</i>	Hanna-Mari Pekuri, STM Päivi Yli-Pietilä, STM	Riitta Wärn, EK	Paula Ilveskivi, SAK
<i>Centenary debates, Thematic forums</i>	Liisa Heinonen, TEM	Ilari Kallio, EK	Miia Kannisto, Akava

MINISTERIN PUHE

Speaker: Minister of Employment Timo Harakka

Delegation of Finland, ILC 14.6.2019

Mr President, Director-General, dear colleagues, Ladies and gentlemen,

The ILO was created 100 years ago to promote peace through social justice. This mandate seems extremely relevant still today. Peace and social justice go hand in hand and social justice forms the foundation for the legitimacy of democratic societies.

The ILO has affected deeply the way we work and promote social justice through labour standards and labour market policies at the national, regional and global level.

Social justice through social dialogue has been an important building block also in Finland. We have managed to create a Nordic welfare state although our independence started with a severe social conflict, a civil war in 1918.

Dear Chair,

The theme of this Conference is Future of Work and how the rapid changes in the society and in working life should be taken into account in the ILO and in Member states.

The Nordic countries took actively part in the ILO Centenary debate initiated by Director-General Guy Ryder. In the Nordic tripartite ILO Centenary Conferences, held in Helsinki, Oslo, Stockholm and Reykjavik, promotion of gender equality in working life came up as a priority for the ILO.

ILO has played an important role when Finland has formulated its gender equality policies and tackled gender pay gaps. Gender equality is a priority for us and merits more attention in the UN, including the ILO.

Women form half of the population of the world. They face particular challenges in the labour market in many countries. They are often discriminated at work and denied equal access to vocational training and work. The ILO and other relevant specialized agencies, Member States and the social partners should promote gender equality in working life together.

The Anti-discrimination Convention gives ILO a strong mandate to fight gender discrimination and promote equal treatment at work, including equal access to vocational training and employment and equal terms of employment. ILO conventions promote also equal pay for work of equal value and protect workers with family responsibilities.

The Finnish government welcomes the gender relevant work during this Conference aiming to ban violence and harassment at work.

The ILO is a global organization having a mandate to promote the decent work agenda in the multilateral system dealing with worldwide problems that cannot be solved at the national or regional level.

Social clauses in trade agreements and corporate social responsibility are useful tools to promote global social governance and decent work in global supply chains. They help us prevent substandard work, performed for example by forced labour, child labour or by workers not having the right to organize and bargain collectively or by those working in dangerous working conditions.

We have to fight also substandard working conditions of migrant workers. Equal opportunities and equal treatment of migrant workers is a priority for the Finnish government. ILO work concerning the ban to carry unfair recruitment fees from workers, including migrant workers, is getting more and more important as migration is increasing.

The UN and its specialized agencies have to respond together to the new global challenges in order to attain the UN sustainable development goals. Also in this context social justice through social dialogue and fundamental rights and principles at work, decent work and employment opportunities, labour and social protection, right of employers and workers to organize and bargain collectively, equal opportunities and treatment at work and fight against poverty remain the key mandate of the ILO.

The ILO has made huge efforts to promote social justice and labour rights. In the EU the European Social Pillar demonstrates commitment to social justice. As Finland is taking over the EU Council Presidency in the second half of 2019, issues relating to social justice and Future of Work will be on our Presidency agenda. Social justice and employment promotion and new skills matching with the rapidly changing labour market needs are key priorities for Finland.

Thank you Mr President

Epäviralliset käännösluonnokset 15.7.2019

YLEISSOPIMUS VÄKIVALLAN JA HÄIRINNÄN POISTAMISESTA TYÖELÄMÄSSÄ,
NRO 190

YLEISSOPIMUS NRO 190

YLEISSOPIMUS
VÄKIVALLAN JA HÄIRINNÄN
POISTAMISESTA TYÖELÄMÄSSÄ

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi, joka

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston koolle kutumana kokoontui 108. istutokaudellaan (satavuotisistuntokaus) Genevessä 10 päivänä kesäkuuta 2019,

palauttaa mieliin, että Philadelphian julistuksessa vahvistetaan kaikkien ihmisten, katsomatta rotuun, uskontunnustukseen tai sukupuoleen, olevan oikeutettuja työskentelemään sekä aineellisen hyvinvointinsa että henkisen kehityksensä hyväksi vapaissa ja ihmisarvoisissa, taloudellisesti turvallisissa olosuhteissa, jotka suovat kaikille samat mahdollisuudet,

vahvistaa Kansainvälisen työjärjestön perussopimusten merkityksellisyyden,

palauttaa mieliin muut asiaa koskevat kansainväliset asiakirjat, kuten ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen, taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen, kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskevan kansainvälisen yleissopimuksen, kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen, kansainvälisen yleissopimuksen kaikkien siirtotyöläisten ja heidän perheenjäsentensä oikeuksien suojelusta sekä yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista,

tunnustaa kaikkien oikeuden työelämään, joka on vapaa väkivallasta ja häirinnästä, mukaan lukien sukupuolistunut väkivalta ja häirintä,

on tietoinen siitä, että työelämän väkivalta ja häirintä voivat olla ihmisoikeuksien loukkauksista tai väärinkäyttöä ja että väkivalta ja

KONVENTION 190

KONVENTION
OM AVSKAFFANDE AV VÅLD OCH
TRAKASSERIER I ARBETSLIVET

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och sammalts där den 10 juni 2019 till sitt hundraåttonde möte,

som erinrar om Philadelphideklarationen som fastslår att alla människor, oavsett ras, religion eller kön, äger rätt att i frihet, ekonomisk trygghet och under lika förutsättningar arbeta i det materiella välståndets och den kulturella utvecklingens tjänst,

som bekräftar relevansen av Internationella arbetsorganisationens kärnkonventioner,

som erinrar om andra relevanta internationella instrument som den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, den internationella konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering, konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, FN:s internationella konvention för skydd av migrantarbetare och deras familjers rättigheter och konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning,

som erkänner allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier, inbegripet konsrelaterat våld och konsrelaterade trakasserier,

som erkänner att våld och trakasserier i arbetslivet kan utgöra en kränkning av eller ett brott mot de mänskliga rättigheterna, och att

häirintä uhkaavat mahdollisuuksien yhdenvertaisuutta ja ovat tuomittavia ja ristiriidassa ihmisarvoisen työn kanssa,

on tietoinen siitä, että väkivallan ja häirinnän estämiseksi työkuulttuurin on tärkeää perustua keskinäiseen kunnioitukseen ja ihmisarvoon,

palauttaa mieliin, että jäsenillä on tärkeä velvollisuus edistää yleistä toimintaympäristöä, jossa väkivalta ja häirintä torjutaan täydellisesti, jotta saataisiin helpotetuksi tällaisten käyttäytymismuotojen ja käytäntöjen ehkäisemistä, ja että kaikkien työelämän toimijoiden on pidätyttävä väkivallasta ja häirinnästä, ehkäistävä niitä ja puututtava niihin,

on tietoinen siitä, että työelämän väkivalta ja häirintä vaikuttavat henkilön henkiseen ja ruumiilliseen terveyteen, seksuaaliterveyteen, ihmisarvoon sekä perheymäristöön ja sosiaaliseen ympäristöön,

on tietoinen siitä, että väkivalta ja häirintä vaikuttavat myös julkisten ja yksityisten palvelujen laatuun ja voivat estää ihmisiä, etenkin naisia, pääsemästä työmarkkinoille sekä pysymästä ja etenemästä työmarkkinoilla,

paneerille, että väkivalta ja häirintä ovat ristiriidassa kestäväen yritystoiminnan edistämisen kanssa ja vaikuttavat kielteisesti työn järjestämiseen, työpaikan suhteisiin, työntekijöiden sitoutuneisuuteen, yritysten maineeseen ja tuottavuuteen,

on tietoinen siitä, että sukupuolistunut väkivalta ja häirintä vaikuttavat suhteettomasti naisiin ja tyttöihin, ja siitä, että väkivallan ja häirinnän lopettamiseksi työelämässä on keskeistä osallistava, kokonaisvaltainen ja sukupuolittainen lähestymistapa, jossa puututaan väkivallan ja häirinnän taustasyihin ja riskitekijöihin, kuten sukupuolistereotyyppioihin, moniperusteiseen ja risteävään syrjintään sekä sukupuolten epätasa-arvoisiin valtasuhteisiin,

paneerille, että lähisuhdeväkivalta voi vaikuttaa työllistymiseen, tuottavuuteen sekä terveyteen ja turvallisuuteen ja että hallitukset, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä työmarkkinalaitokset voivat osana muita toimenpiteitä auttaa tunnistamaan lähisuhdeväkivallan vaikutuksia, vastaamaan niihin ja käsittelemään niitä,

on päättänyt tiettyjen työelämän väkivaltaa ja häirintää koskevien ehdotusten hyväksymisestä, joka on istuntokauden asialistan viidennä kohtana,

väld och trakasserier är ett hot mot jämställdheten, är oacceptabelt och är oförenligt med anständiga arbetsvillkor,

som erkänner vikten av en arbetskultur präglad av ömsesidig respekt och människors värde för att förebygga våld och trakasserier,

som erinrar om medlemsstaternas viktiga ansvar för att främja en allmän miljö med nolltolerans mot våld och trakasserier för att underlätta arbetet med att förebygga sådana beteenden och handlingar, och att alla aktörer i arbetslivet måste avstå, förebygga och ta itu med våld och trakasserier,

som inser att våld och trakasserier i arbetslivet drabbar en persons psykologiska, fysiska och sexuella hälsa, värdighet, familj och sociala miljö,

som erkänner att våld och trakasserier också inverkar på kvaliteten på offentliga och privata tjänster och kan hindra personer, i synnerhet kvinnor, från att ta sig in, stanna kvar och avancera på arbetsmarknaden,

som noterar att våld och trakasserier är oförenligt med ett främjande av hållbara företag och har negativa konsekvenser för hur arbete organiseras, relationer på arbetsplatser, arbetstagarernas engagemang, företagets rykte och produktiviteten,

som inser att könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier drabbar kvinnor och flickor oproportionerligt, och som erkänner att en inkluderande, helhetsinriktad och jämställdhetsintegrerande ansats, som råder bot på bakomliggande orsaker och riskfaktorer, inbegripet könsstereotyper, flerfaldiga och överlappande former av diskriminering och ojämlika könsbaserade maktförhållanden, är väsentlig för att avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet,

som noterar att våld i hemmet kan inverka på sysselsättning, produktivitet och hälsa och säkerhet, och att regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och arbetsmarknadsinstitutioner kan bidra, som en del i andra åtgärder, till att uppmärksamma, agera vid och ta itu med konsekvenserna av våld i hemmet,

som har beslutat att anta vissa förslag om våld och trakasserier i arbetslivet, vilket är en fråga som utgör den femte punkten på mötet dagordning, och

on päättänyt, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon, ja

hyväksyy tänä 21 päivänä kesäkuuta vuonna 2019 seuraavan yleissopimuksen, johon voidaan viitata ”vuoden 2019 yleissopimuksena väkivallasta ja häirinnästä”:

I. MÄÄRITELMÄT

1 artikla

1. Tässä yleissopimuksessa
a) ilmaus ”väkivalta ja häirintä” työelämässä tarkoittaa sellaisia erilaisia kertaluonteisina tai toistuvina esiintyviä tuomittavia käyttäytymismuotoja ja käytäntöjä tai niiden uhkia, joilla pyritään aiheuttamaan tai jotka tosiasiallisesti tai todennäköisesti aiheuttavat ruumiillista, henkistä, seksuaalista tai taloudellista haittaa, ja tämä ilmaus sisältää myös sukupuolistuneen väkivallan ja häirinnän;
b) ilmaus ”sukupuolistunut väkivalta ja häirintä” tarkoittaa väkivaltaa ja häirintää, jotka kohdistetaan henkilöihin heidän biologisen tai kulttuurisen sukupuolensa vuoksi tai jotka vaikuttavat suhteettomasti tiettyä biologista tai kulttuurista sukupuolta edustaviin henkilöihin, ja tämä ilmaus sisältää myös seksuaalisen häirinnän.

2. Kansallisissa säädöksissä olevat määritelmät voivat koskea yhtä käsitettä tai eri käsitteitä, sanotun vaikuttamatta tämän artiklan 1 kohdan a ja b alakohdan soveltamiseen.

II. SOVELTAMISALA

2 artikla

1. Tällä yleissopimuksella suojellaan työntekijöitä ja muita työelämässä toimivia henkilöitä, mukaan lukien kansallisen lain ja käytännön mukaan määritellyt palkansaajat sekä muut työtä tekevät henkilöt riippumatta heidän sopimusasemastaan, koulutettavat henkilöt, kuten harjoittelijat ja oppisopimuskoulutettavat, sellaiset työntekijät, joiden työsuhde on päättynyt, vapaaehtoistyöntekijät, työnhakijat ja tietyn tehtävän hakijat sekä työnantajan valtuuksia käyttävät, työnantajan velvollisuuksia suorittavat ja työnantajan vastuita toteuttavat henkilöt.

2. Tätä yleissopimusta sovelletaan kaikilla aloilla, sekä yksityisillä että julkisilla aloilla, sekä virallisessa että epävirallisessa taloudessa, ja sekä kaupunki- että maaseutualueilla.

som har beslutat att dessa förslag ska ta formen av en internationell konvention,

antar denna dag, den 21 juni 2019, följande konvention, som kan kallas 2019 års konvention om våld och trakasserier.

I. DEFINITIONER

Artikel 1

1. I denna konvention gäller följande definitioner:

a) våld och trakasserier: ett spektrum av oacceptabla beteenden och handlingar i arbetslivet, eller hot om sådana, oberoende av om de inträffar en gång eller upprepade gånger, som syftar till, resulterar i eller kan resultera i fysisk, psykologisk, sexuell eller ekonomisk skada och som inbegriper könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier,
b) könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier: våld och trakasserier som riktas mot personer på grund av deras kön eller genus, eller som oproportionerligt drabbar personer av ett visst kön eller genus, och som inbegriper sexuella trakasserier.

2. Utan att det påverkar tillämpningen av punkt 1 a och b i denna artikel kan det i definitioner i nationella lagar och andra författningar föreskrivas ett gemensamt begrepp eller separata begrepp,

II. TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Artikel 2

1. Denna konvention skyddar arbetstagare och andra personer i arbetslivet, inbegripet anställda såsom de definieras i nationell lagstiftning och praxis, samt personer som arbetar oavsett avtalsrättslig status, personer som yrkesutbildar sig, inbegripet praktikanter och lärlingar, arbetstagare som sags upp, volontärer, arbetssökande och platssökande samt personer med befogenhet, skyldigheter eller ansvar som arbetsgivare.

2. Denna konvention är tillämplig på alla sektorer, såväl privata som offentliga, både i den formella och informella ekonomin och såväl i stad som på landsbygd.

3 artikla

Tätä yleissopimusta sovelletaan työelämän väkivaltaan ja häirintään, joita esiintyy työn aikana, sen yhteydessä tai siitä johtuvina

a) työpaikalla, mukaan lukien julkiset ja yksityiset tilat silloin, kun ne toimivat työpaikana;

b) paikoissa, joissa työntekijälle maksetaan tai joissa hän pitää lepotaukoa, aterioita tai käyttää saniteetti-, pesu- ja pukeutumistiloja;

c) käynneillä, matkoilla, koulutuksissa, tapahtumissa tai sosiaalisessa toiminnassa, jotka liittyvät työhön;

d) työhön liittyvässä viestinnässä, mukaan lukien tieto- ja viestintäteknologian avulla tapahtuva viestintä;

e) työnantajan tarjoamassa asunnossa; ja

f) matkalla työhön tai työstä.

III. KESKEISET PERIAATTEET

4 artikla

1. Kukin tämän yleissopimuksen ratifioiva jäsen kunnioittaa, edistää ja toteuttaa kaikkien oikeutta väkivallasta ja häirinnästä vapaaseen työelämään.

2. Kukin jäsen ottaa käyttöön kansallisen lainsäädäntönsä ja kansallisten olosuhteidensa mukaisesti sekä työnantajien ja työntekijöiden etujärjestöjen kanssa neuvotellen osallistavan, kokonaisvaltaisen ja sukupuolitietoisin lähestymistavan väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi työelämässä. Tässä lähestymistavassa olisi tarpeen mukaan otettava huomioon väkivalta ja häirintä, joihin liittyy kolmansia osapuolia, ja siihen sisältyy seuraava:

a) kielletään väkivalta ja häirintä lainsäädännöllä;

b) varmistetaan, että asiaan liittyvissä toimintaperiaatteissa käsitellään väkivaltaa ja häirintää;

c) otetaan käyttöön kokonaisvaltainen strategia, jonka avulla pannaan täytäntöön väkivaltaa ja häirintää ehkäisevät ja torjuvat toimenpiteet;

d) luodaan täytäntöönpano- ja seurantajärjestelmät tai vahvistetaan tällaisia järjestelmiä, jos niitä on olemassa;

e) varmistetaan uhreille oikeuskeinojen ja tuen saatavuus;

f) säädetään seuraamuksista;

g) kehitetään välineitä, ohjausta, koulutusta ja valistusta, tarpeen mukaan esteettömässä muodossa; ja

h) varmistetaan tehokkaat keinot väkivalta- ja häirintätapausten tarkastamiseksi ja tutkimiseksi, muun muassa työsuojeluhallinnon ja muiden toimivaltaisten elinten avulla.

Artikel 3

Denna konvention är tillämplig på våld och trakasserier i arbetslivet som inträffar under, är knutna till eller härrör från arbete

a) på arbetsplatsen, inbegripet allmänna och privata utrymmen i de fall där dessa utgör en arbetsplats,

b) på platser där arbetstagaren får sin lön, tar en paus eller intar en måltid eller utnyttjar utrymmen för hygien, tvätt eller ombyte,

c) under arbetsrelaterade utflykter, resor, utbildningar, evenemang eller sociala aktiviteter,

d) i arbetsrelaterad kommunikation, inbegripet sådan som möjliggörs genom informations- och kommunikationsteknik,

e) i en bostad som tillhandahålls av arbetsgivaren,

f) vid pendelresor.

III. KÄRNPRINCIPER

Artikel 4

1. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention ska respektera, främja och förverkliga allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier.

2. Varje medlemsstat ska, i enlighet med nationell lagstiftning och förhållanden och i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, anta en inkluderande, helhetsinriktad och jämställdhetsintegrerande ansats för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet. En sådan ansats ska beakta våld och trakasserier som inbegriper tredje part, i tillämpliga fall, och inbegripa att

a) förbjuda våld och trakasserier i lagstiftning,

b) säkerställa att våld och trakasserier tas upp i relevanta policyer,

c) anta en omfattande strategi för att genomföra åtgärder för att förebygga och bekämpa våld och trakasserier,

d) upprätta eller stärka mekanismer för efterlevnad och kontroll,

e) säkerställa att offer ges tillgång till rättsmedel och stöd,

f) föreskriva påföljder och sanktioner,

g) ta fram verktyg, vägledning och utbildningar, och att medvetenheten ska höjas, i tillgängliga format och på lämpligt sätt,

h) säkerställa att det finns effektiva medel för granskning och utredning av förekomster av våld och trakasserier, till exempel av yrkesinspektioner eller andra behöriga organ.

3. Ottaessaan käyttöön tämän artiklan 2 kohdassa tarkoitetun lähestymistavan ja toteuttaessaan sitä kukin jäsen tiedostaa hallitusten, työnantajien ja työntekijöiden sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen erilaiset ja toisiinsa täydentävät toiminnat ja tehtävät, ottaen huomioon niiden erilaisten velvollisuuksien luonteen ja laajuuden.

5 artikla

Ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää työelämässä sekä poistaakseen ne kukin jäsen kunnioittaa, edistää ja toteuttaa työelämän peruseriaatteita ja -oikeuksia eli järjestäytymisvapautta ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden tosiasiallista tunnustamista, kaikkien pakkotyön muotojen poistamista, lapsityön tosiasiallista lopettamista sekä työhön ja ammattiin liittyvän syrjinnän poistamista, ja edistää ihmisarvoista työtä.

6 artikla

Kukin jäsen hyväksyy säädökset ja toimintaperiaatteet, joilla varmistetaan oikeus työhön ja ammattiin liittyvään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen, myös naistyöntekijöille sekä sellaisille yhteen tai useampaan haavoittuvaan tai haavoittuvassa asemassa olevaan ryhmään kuuluville työntekijöille ja muille henkilöille, joihin työelämän väkivalta ja häirintä vaikuttavat suhteettomasti.

IV. SUOJELU JA EHKÄISEMINEN

7 artikla

Kukin jäsen hyväksyy säädökset, joilla määritellään ja kielletään väkivalta ja häirintä työelämässä, myös sukupuolistunut väkivalta ja häirintä, sanotun vaikuttamatta 1 artiklan soveltamiseen, ja 1 artiklan mukaisesti.

8 artikla

Kukin jäsen toteuttaa asianmukaiset toimenpiteet ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää työelämässä, muun muassa

- a) tunnustamalla viranomaisten tärkeän tehtävän epävirallisen talouden työntekijöiden kannalta;
- b) tunnistamalla asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvotellen ja muilla keinoin ne alat, joilla tai ne ammatit ja työjärjestelyt, joissa työntekijät ja muut asianomaiset henkilöt altistuvat tavallista enemmän väkivallalle ja häirinnälle; ja

3. Vid antagandet och genomförandet av den ansats som avses i punkt 2 i denna artikel ska varje medlemsstat ta fasta på de skilda och kompletterande roller och funktioner som regeringar, arbetsgivare och arbetstagare och deras respektive organisationer har, med beaktande av respektive ansvarsrolls olikartade beskaffenhet och omfattning.

Artikel 5

Med sikte på att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet ska varje medlemsstat respektera, främja och förverkliga de grundläggande principerna och rättigheterna i arbetslivet, dvs. föreningsfrihet och faktiskt erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten, avskaffande av alla former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete, faktiskt avskaffande av barnarbete samt avskaffande av diskriminering vid anställning och yrkesutövning, samt främja anständigt arbete.

Artikel 6

Varje medlemsstat ska anta lagar, andra författningar och policyer som säkerställer rätten till jämlikhet och icke-diskriminering vid anställning och yrkesutövning, inbegripet för kvinnliga arbetstagare och för arbetstagare och andra personer som tillhör en eller flera utsatta grupper eller grupper i utsatta situationer som drabbas oproportionerligt av våld och trakasserier i arbetslivet.

IV. SKYDD OCH FÖREBYGGANDE

Artikel 7

Utan att det påverkar eller strider mot artikel 1, ska varje medlemsstat anta lagar och andra författningar för att definiera och förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier.

Artikel 8

Varje medlemsstat ska vidta lämpliga åtgärder för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet att

- a) erkänna de offentliga myndigheternas viktiga roll vad gäller arbetstagare i den informella ekonomin,
- b) i samråd med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och på andra sätt, identifiera i vilka sektorer eller yrken och arbetsformer som arbetstagare och andra berörda personer är mer exponerade för våld och trakasserier,

c) toteuttamalla toimenpiteet näiden henkilöiden suojelemiseksi tehokkaasti.

9 artikla

Kukin jäsen hyväksyy säädökset, joilla vaaditaan työnantajia toteuttamaan asianmukaiset valvontavastuunsa mukaiset toimenpiteet ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää työelämässä, mukaan lukien sukupuolistunut väkivalta ja häirintä, ja sen mukaan kuin on kohtuullisesti mahdollista, erityisesti

- a) hyväksymään ja toteuttamaan työntekijöiden ja näiden edustajien kanssa neuvotellen väkivaltaa ja häirintää koskevat työpaikan toimintaperiaatteet;
- b) ottamaan työsuojelun hoitamisessa huomioon väkivallan ja häirinnän sekä niihin liittyvät psykososiaaliset riskit;
- c) tunnistamaan vaarat ja arvioimaan väkivallan ja häirinnän riskit yhdessä työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa sekä toteuttamaan toimenpiteet näiden vaarojen ja riskien ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi; ja
- d) antamaan työntekijöille ja muille asianomaisille henkilöille, tarpeen mukaan esteettömässä muodossa, tietoa ja koulutusta tunnistetuista vaaroista sekä väkivallan ja häirinnän riskeistä ja niihin liittyvistä ehkäisy- ja suojelutoimenpiteistä, sekä myös tämän artiklan a alakohdassa tarkoitettuihin toimintaperiaatteisiin liittyvistä työntekijöiden ja muiden asianomaisten henkilöiden oikeuksista ja velvollisuuksista.

V. TÄYTÄNTÖÖNPANO JA OIKEUSKEINOT

10 artikla

Kukin jäsen toteuttaa asianmukaiset toimenpiteet, joilla

- a) valvotaan työelämän väkivaltaa ja häirintää koskevien kansallisten säädösten noudattamista ja pannaan ne täytäntöön;
- b) varmistetaan, että työelämän väkivalta- ja häirintätapausten yhteydessä on helposti käytettävissä asianmukaiset ja tehokkaat oikeuskeinot sekä turvalliset, oikeudenmukaiset ja tehokkaat ilmoitus- ja riitojenratkaisujärjestelmät ja -menettelyt, kuten
 - i) valitus- ja tutkintamenettelyt sekä tarpeen mukaan työpaikkatason riitojenratkaisujärjestelmät;
 - ii) työpaikan ulkopuoliset riitojenratkaisujärjestelmät;
 - iii) tuomioistuimet tai muut lainkäyttöelimet;
 - iv) asianomistajien, uhrien, todistajien ja väärinkäytösten paljastajien suojele uhrituomiselta tai koston; ja

c) vidta åtgärder för att effektivt skydda sådana personer.

Artikel 9

Varje medlemsstat ska anta lagar och andra författningar som kräver att arbetsgivare vidtar lämpliga åtgärder i proportion till deras bestämmanderätt för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, och i synnerhet, i den utsträckning som är praktiskt möjlig, för att

- a) anta och genomföra, i samråd med arbetstagare och deras representanter, en arbetsplatspolicy om våld och trakasserier,
- b) beakta våld och trakasserier och åtföljande psykosociala risker i arbetsmiljöhanteringen,
- c) identifiera faror och bedöma riskerna för våld och trakasserier, med deltagande av arbetstagare och deras representanter, och vidta åtgärder för att förebygga och kontrollera dessa,
- d) tillhandahålla arbetstagare och andra berörda personer information och utbildning, i tillgängliga format och på lämpligt sätt, om identifierade faror och risker för våld och trakasserier och åtföljande förebyggande och skyddande åtgärder, inbegripet om arbetstagarers och andra berörda personers rättigheter och skyldigheter med avseende på den policy som avses i led a.

V. EFTERLEVNING OCH RÄTTSMEDEL

Artikel 10

Varje medlemsstat ska vidta lämpliga åtgärder för att

- a) säkerställa övervakning och efterlevnad av nationella lagar och andra författningar som rör våld och trakasserier i arbetslivet,
- b) säkerställa enkel tillgång till lämpliga och effektiva rättsmedel och säkra, rättvisa och effektiva mekanismer och förfaranden för rapportering och tvistlösning vid förekomster av våld och trakasserier i arbetslivet, som
 - (i) förfaranden för klagomål och utredningar samt, där så är tillämpligt, tvistlösningsmekanismer på arbetsplatsen,
 - (ii) tvistlösningsmekanismer utanför arbetsplatsen,
 - (iii) domstolar eller skiljenämnder,
 - (iv) skydd mot att klagande, offer, vittnen och visselblåsare utsätts för repressalier eller vedergällning,

v) oikeudelliset, sosiaaliset, lääketieteelliset ja hallinnolliset tukitoimenpiteet asianomistajille ja uhreille;

c) suojellaan asiaan liittyvien henkilöiden yksityisyyttä ja salassa pidettäviä tietoja mahdollisuuksien ja tarpeen mukaan sekä varmistetaan, ettei yksityisyyttä ja salassapitoa koskevia vaatimuksia käytetä väärin;

d) säädetään työelämän väkivalta- ja häirintätapauksissa tarvittavista seuraamuksista;

e) säädetään sukupuolitietoisten, turvallisten ja tehokkaiden valitus- ja riitojenratkaisujärjestelmien, tuen, palvelujen ja oikeuskeinojen tosiasiallisesta käytettävyydestä työelämän sukupuolistuneen väkivallan ja häirintän uhreille;

f) tunnustetaan lähisuhdeväkivallan vaikutukset ja, siinä määrin kuin se on kohtuullisesti mahdollista, lievennetään sen vaikutuksia työelämässä;

g) varmistetaan, että työntekijöillä on oikeus poistua työtilanteesta, jonka he voivat kohtuullisin perustein otaksua vaarantavan välittömästi ja vakavasti heidän henkensä, terveytensä tai turvallisuutensa väkivallan ja häirintän vuoksi, joutumatta koston tai muiden asiattomien seurausten kohteeksi, ja että heillä on velvollisuus ilmoittaa asiasta johdolle; ja

h) varmistetaan, että työsuojeluhallinnolla ja tarpeen mukaan muilla asianomaisilla viranomaisilla on valtuudet käsitellä työelämän väkivaltaa ja häirintää, muun muassa määräämällä välittömästi toteutettavista toimenpiteistä ja määräämällä työ lopetettavaksi, kun käsillä on välitön henkeä, terveyttä tai turvallisuutta uhkaava vaara, jollei muuta johdu lailla säädettävästä oikeudesta vedota tuomioistuimeen tai hallintoviranomaiseen.

VI. OHJAUS, KOULUTUS JA VALISTUS

11 artikla

Kukin jäsen pyrkii työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvotellen varmistamaan, että

a) työelämän väkivaltaa ja häirintää käsitellään asianomaisessa kansallisessa politiikassa, kuten työsuojelu-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- sekä maahanmuuttopolitiikassa;

b) työnantajille ja työntekijöille sekä näiden järjestöille ja asianomaisille viranomaisille annetaan, tarpeen mukaan esteettömässä muodossa, ohjausta, voimavaroja, koulutusta ja muita välineitä, jotka liittyvät työelämän väkivaltaan ja häirintään, myös sukupuolittuneeseen väkivaltaan ja häirintään; ja

(v) rättsliga, sociala, medicinska och administrativa stödåtgärder för klagande och offer,

c) skydda den personliga integriteten för berörda personer och konfidentialiteten, i möjligaste mån och på lämpligt sätt, samt att säkerställa att krav på personlig integritet och konfidentialitet inte missbrukas,

d) föreskriva påföljder, där så är tillämpligt, för förekomster av våld och trakasserier i arbetslivet,

e) föreskriva att offer för könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier i arbetslivet ska ha faktisk tillgång till klagomåls- och tvistlösningsmekanismer, stöd, tjänster och rättsmedel som är jämställdhetsintegrerade, säkra och effektiva,

f) erkänna konsekvenserna av våld i hemmet och, i den utsträckning som är praktiskt möjligt, minska dess påverkan i arbetslivet,

g) säkerställa att arbetstagare har rätt, utan att drabbas av repressalier eller andra oskäliga följder, att lämna en arbetssituation som de har rimliga skäl att anta utgör en överhängande och allvarlig fara för liv, hälsa och säkerhet på grund av våld och trakasserier och att de har skyldighet att informera ledningen,

h) säkerställa att yrkesinspektioner och andra relevanta myndigheter, på lämpligt sätt, är bemyndigade att hantera våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet att utfärda förelägganden med krav på åtgärder med omedelbar verkan och förelägganden om att avbryta arbete där faran för liv, hälsa eller säkerhet är överhängande, med förbehåll för eventuell lagstadgad rätt att överklaga till en rättslig myndighet eller förvaltningsmyndighet.

VI. VÄGLEDNING, UTBILDNING OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT HÖJA MEDVETENHETEN

Artikel 11

Varje medlemsstat ska i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer sträva efter att säkerställa att

a) våld och trakasserier i arbetslivet tas upp i relevanta nationella policyer, som till exempel de som rör arbetsmiljö, jämställdhet och icke-diskriminering och migration,

b) arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer samt relevanta myndigheter ges vägledning, resurser, utbildning eller andra verktyg i tillgängliga format på lämpligt sätt, om våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet om könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier,

c) toteutetaan hankkeita, valistuskampanjat mukaan lukien.

c) initiativ genomförs, inbegripet kampanjer för att höja medvetenheten.

VII. SOVELTAMISMENETELMÄT

VII. METODER FÖR TILLÄMPNING

12 artikla

Artikel 12

Tämän yleissopimuksen määräyksiä sovelletaan kansallisten säädösten avulla sekä kollektiivisten sopimusten tai muiden kansallisen käytännön mukaisten toimenpiteiden avulla, muun muassa laajentamalla tai mukauttamalla olemassa olevia työsuojelutoimenpiteitä siten, että ne koskevat myös väkivaltaa ja häirintää, sekä kehittämällä tarvittaessa erityisiä toimenpiteitä.

Bestämmelserna i denna konvention ska tillämpas genom nationella lagar och andra författningar samt genom kollektivavtal eller andra åtgärder som är förenliga med nationell praxis, inbegripet genom att befintliga arbetsmiljöhanteringsåtgärder utvidgas eller anpassas till att omfatta våld och trakasserier och genom att särskilda åtgärder utarbetas vid behov.

VIII. LOPPUMÄÄRÄYKSET

VIII. SLUTBESTÄMMELSER

13 artikla

Artikel 13

Tämän yleissopimuksen viralliset ratifioinnit ilmoitetaan Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäväksi.

Ratifikationerna avseende denna konvention ska sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

14 artikla

Artikel 14

1. Tämä yleissopimus sitoo ainoastaan niitä Kansainvälisen työjärjestön jäseniä, joiden ratifioinnit Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja on rekisteröinyt.

1. Denna konvention ska vara bindande endast för de medlemsstater i Internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör.

2. Yleissopimus tulee voimaan kahdentoista kuukauden kuluttua päivästä, jona pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenen ratifioinnit.

2. Den träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.

3. Sen jälkeen yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenen osalta kahdentoista kuukauden kuluttua päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity.

3. Därefter träder konventionen i kraft för varje annan medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

15 artikla

Artikel 15

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsen voi irtisanoa yleissopimuksen, kun on kulunut kymmenen vuotta päivästä, jona yleissopimus on tullut voimaan ensimmäisen kerran, asiakirjalla, joka annetaan Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan rekisteröitäväksi. Tämä irtisanominen tulee voimaan vuoden kuluttua päivästä, jona se on rekisteröity.

1. En medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan säga upp den sedan tio år har förflutit från den dag då konventionen först träder i kraft, genom en skrivelse som sänds till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. En sådan uppsägning får inte verkan förrän ett år efter den dag då den har registrerats.

2. Kutakin tämän yleissopimuksen ratifioinutta jäsentä, joka ei edellisessä kohdassa mainitun kymmenen vuoden ajanjakson päättymistä seuraavan vuoden kuluessa käytä tämän artiklan mukaista oikeuttaan irtisanomiseen, sitoo toinen kymmenen vuoden ajanjakso, jonka jälkeen se voi irtisanoa

2. Varje medlemsstat som har ratificerat denna konvention och som inte inom det år som följer på utgången av den i föregående punkt nämnda tioårsperioden gör bruk av den uppsägningsrätt som föreskrivs i denna artikel ska vara bunden för ytterligare en tioårsperiod och kan därefter säga upp konvent-

tämän yleissopimuksen kunkin uuden kymmenen vuoden ajanjakson ensimmäisen vuoden aikana tässä artiklassa määrätyin ehdoin.

16 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja antaa kaikille Kansainvälisen työjärjestön jäsenille tiedoksi kaikkien järjestön jäsenten ilmoittamien ratifiointien ja irtisanomisten rekisteröinnit.

2. Antaessaan ilmoitetun toisen ratifioinnin rekisteröinnin tiedoksi järjestön jäsenille pääjohtaja kiinnittää järjestön jäsenten huomiota yleissopimuksen voimaantulopäivään.

17 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja ilmoittaa Yhdistyneiden kansakuntien pääsihteerille kirjattavaksi Yhdistyneiden kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaisesti kaikki tiedot kaikista ratifioinneista ja irtisanomisista, jotka on rekisteröity edellä olevien artiklojen määräysten mukaisesti.

18 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto antaa tarpeelliseksi katsoessaan yleiselle konferenssille kertomuksen tämän yleissopimuksen toiminnasta ja selvittää, onko suotavaa ottaa konferenssin asialistalle kysymys yleissopimuksen uudistamisesta kokonaan tai osittain.

19 artikla

1. Jos konferenssi hyväksyy uuden yleissopimuksen tämän yleissopimuksen uudistamisesta, sovelletaan seuraavaa, jollei uudessa yleissopimuksessa toisin määrätä:

a) kun jäsen ratifioi yleissopimuksen uudistamisesta tehdyn uuden yleissopimuksen, ratifioiminen johtaa ilman eri toimenpiteitä 15 artiklan estämättä tämän yleissopimuksen välittömään irtisanomiseen, jos ja kun uudistamisesta tehty uusi yleissopimus on tullut voimaan;

b) tämä yleissopimus lakkaa olemasta avoinna jäsenille ratifioimista varten siitä päivästä lukien, jona uudistamisesta tehty uusi yleissopimus tulee voimaan.

ionen inom det första året av varje ny tioårsperiod på de villkor som föreskrivs i denna artikel.

Artikel 16

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör ska underrätta samtliga av Internationella arbetsorganisationens medlemsstater om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som har tagits emot från organisationens medlemsstater.

2. Vid underrättelsen till organisationens medlemsstater om registreringen av den andra ratifikation som har tagits emot ska generaldirektören göra medlemsstaterna uppmärksamma på den dag då konventionen träder i kraft.

Artikel 17

Internationella arbetsbyråns generaldirektör ska, för registrering i enlighet med artikel 102 i Förenta nationernas stadga, lämna Förenta nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om samtliga ratifikationer och uppsägningar som har registrerats i enlighet med bestämmelserna i föregående artiklar.

Artikel 18

När Internationella arbetsbyråns styrelse finner det nödvändigt ska den lämna Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för hur denna konvention fungerar och överväga om det finns anledning att föra upp frågan om att helt eller delvis revidera den på konferensens dagordning.

Artikel 19

1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention revideras, och den nya konventionen inte föreskriver annat

a) ska en medlemsstats ratifikation av den nya reviderade konventionen anses i sig innebära omedelbar uppsägning av den här konventionen, utan hinder av bestämmelserna i artikel 15 ovan, om och när den nya konventionen har trätt i kraft,

b) ska, från den dag då den nya reviderade konventionen träder i kraft, den här konventionen upphöra att vara öppen för ratifikation av medlemsstaterna.

2. Tämä yleissopimus jää joka tapauksessa voimaan tässä muodossaan ja tämän sisältöisenä niiden jäsenten osalta, jotka ovat ratifioineet sen mutta eivät ole ratifioineet sen uudistamisesta tehtyä yleissopimusta.

20 artikla

Tämän yleissopimuksen tekstin englannin- ja ranskankielinen toisinto ovat yhtä todistusvoimaiset.

Edellä oleva on yleissopimuksen todistusvoimainen teksti, jonka Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi hyväksyi asianmukaisesti Genevessä pidetyllä, 21 päivänä kesäkuuta 2019 päättyneeksi julistetulla 108. istuntokaudellaan.

2. Denna konvention ska likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte den nya reviderade konventionen.

Artikel 20

De engelska och franska versionerna av denna konventionstext har lika giltighet.

Ovanstående är en autentisk text av den konvention som vederbörligen antogs av Internationella arbetsorganisationen vid dess hundraåttonde möte som hölls i Genève och som förklarades avslutat den 21 juni 2019.

Epävirallinen käännösluonnos 15.7.2019

SUOSITUS VÄKIVALLAN JA HÄIRINNÄN POISTAMISESTA TYÖELÄMÄSSÄ,
NRO 206

SUOSITUS NRO 206

SUOSITUS VÄKIVALLAN JA
HÄIRINNÄN POISTAMISESTA
TYÖELÄMÄSSÄ

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi, joka

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston koolle kutumana kokoontui 108. istuntokaudellaan (satavuotisistuntokausi) Genevessä 10 päivänä kesäkuuta 2019,

on hyväksynyt vuoden 2019 yleissopimuksen väkivallasta ja häirinnästä,

on päättänyt tiettyjen työelämän väkivaltaa ja häirintää koskevien ehdotusten hyväksymisestä, joka on istuntokauden asialistan viidentenä kohtana, ja

on päättänyt, että nämä ehdotukset laaditaan vuoden 2019 väkivallasta ja häirinnästä tehtyä yleissopimusta täydentävän suosituksen muotoon,

hyväksyy tänä 21 päivänä kesäkuuta vuonna 2019 seuraavan suosituksen, johon voidaan viitata ”vuoden 2019 suosituksena väkivallasta ja häirinnästä”:

1. Tämän suosituksen määräykset täydentävät vuoden 2019 väkivallasta ja häirinnästä tehdyn yleissopimuksen (jäljempänä ”yleissopimus”) määräyksiä, ja niitä olisi tarkasteltava yhdessä yleissopimuksen määräysten kanssa.

I. KESKEISET PERIAATTEET

2. Ottaessaan käyttöön yleissopimuksen 4 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun osallistavan, kokonaisvaltaisen ja sukupuolitietoisen lähestymistavan jäsenen olisi käsiteltävä työelämän väkivaltaa ja häirintää työ-, työsuoja-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännössään sekä tarpeen mukaan rikoslainsäädännössään.

3. Jäsenten olisi varmistettava, että kaikilla työntekijöillä ja työnantajilla, myös niillä aloilla, joilla tai niissä ammateissa ja työjärjestelyissä, joissa altistutaan tavallista enemmän väkivallalle ja häirinnälle, on täysimittainen järjestäytymisvapaus ja tosiasiallisesti tunnustettu kollektiivinen neuvotteluoikeus

REKOMMENDATION 206

OM AVSKAFFANDE AV VÅLD OCH
TRAKASSERIER I ARBETSLIVET

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrå och samlats där den 10 juni 2019 till sitt hundraåttonde möte,

som har antagit 2019 års konvention om våld och trakasserier,

som har beslutat att anta vissa förslag om våld och trakasserier i arbetslivet, en fråga som utgör den femte punkten på mötets dagordning, och

som har fastställt att dessa förslag ska ta formen av en rekommendation som kompletterar 2019 års konvention om våld och trakasserier,

antar denna dag, den 21 juni 2019, följande rekommendation, som kan kallas 2019 års rekommendation om våld och trakasserier.

1. Bestämmelserna i denna rekommendation kompletterar bestämmelserna i 2019 års konvention om våld och trakasserier (nedan kallad konventionen) och ska beaktas jämförda med dem.

I. KÄRNPRINCIPER

2. Vid antagandet och genomförandet av den inkluderande, helhetsinriktade och jämställdhetsintegrerande ansats som avses i artikel 4.2 i konventionen ska medlemsstaterna ta itu med våld och trakasserier i arbetslivet, inom arbete och sysselsättning, arbetsmiljö, jämlikhets- och icke-diskrimineringslagstiftning, och inom straffrättslig lagstiftning, beroende på vad som är tillämpligt.

3. Medlemsstaterna bör säkerställa att alla arbetstagare och arbetsgivare, inbegripet de i sektorer, yrken eller arbetsformer som är mer exponerade för våld och trakasserier, fullständigt åtnjuter föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten i överensstämmelse med 1948 års

vuoden 1948 ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevan sopimuksen (nro 87) ja vuoden 1949 järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista koskevan sopimuksen (nro 98) mukaisesti.

4. Jäsenten olisi toteutettava asianmukaiset toimenpiteet, joilla

a) edistetään kollektiivisen neuvotteluoikeuden tosiasiallista tunnustamista kaikilla tasoilla keinona ehkäistä ja käsitellä väkivaltaa ja häirintää sekä mahdollisuuksien mukaan lieventää työelämän lähisuhdeväkivallan vaikutuksia; ja

b) tuetaan tällaisia kollektiivisia neuvotteluja kokoamalla ja levittämällä tietoa neuvotteluprosessia ja kollektiivisten sopimusten sisältöä koskevista suuntauksista ja hyvistä käytännöistä.

5. Jäsenten olisi varmistettava, että kansallisiin säädöksiin ja toimintaperiaatteisiin sisältyvissä väkivaltaa ja häirintää koskevissa säännöksissä ja määräyksissä otetaan huomioon Kansainvälisen työjärjestön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat asiakirjat, kuten vuoden 1951 samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa koskeva sopimus (nro 100) ja sitä täydentävä suositus (nro 90), vuoden 1958 työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskeva yleissopimus (nro 111) ja sitä täydentävä suositus (nro 111) sekä muut asiaan liittyvät asiakirjat.

II. SUOJELU JA EHKÄISEMINEN

6. Kansallisiin säädöksiin ja toimintaperiaatteisiin sisältyvissä väkivaltaa ja häirintää koskevissa työsuojelusäännöksissä ja -määräyksissä olisi otettava huomioon asiaan liittyvät Kansainvälisen työjärjestön työsuojelua koskevat asiakirjat, kuten vuoden 1981 työturvallisuutta ja työterveyttä koskeva yleissopimus (nro 155) ja vuoden 2006 työturvallisuuden ja työterveyden edistämistä koskeva yleissopimus (nro 187).

7. Jäsenten olisi tarpeen mukaan säädettävä lainsäädännössään, että työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulisi osallistua yleissopimuksen 9 artiklan a alakohdassa tarkoitettujen työpaikan toimintaperiaatteiden suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan, ja näissä toimintaperiaatteissa olisi

a) todettava, ettei väkivaltaa ja häirintää suvaita;

b) perustettava väkivallan ja häirinnän ehkäisemisohjelmat, joilla tarvittaessa on mitattavissa olevat tavoitteet;

konvention (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, och 1949 års konvention (nr 98) angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.

4. Medlemsstaterna bör vidta lämpliga åtgärder för att

a) främja ett faktiskt erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten på alla nivåer som ett sätt att förebygga och ta itu med våld och trakasserier och, i möjligaste mån, lindra konsekvenserna av våld i hemmet i arbetslivet,

b) stödja sådana kollektiva förhandlingar genom att samla in och sprida information om utveckling och god praxis vad gäller förhandlingsprocessen för och innehållet i kollektivavtal.

5. Medlemsstaterna bör säkerställa att bestämmelser om våld och trakasserier i nationella lagar, andra författningar och policyer beaktar Internationella arbetsorganisationens instrument om jämlikhet och icke-diskriminering, inbegripet 1951 års konvention (nr 100) och rekommendation (nr 90) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde och 1958 års konvention (nr 111) och rekommendation (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, samt andra relevanta instrument.

II. SKYDD OCH FÖREBYGGANDE

6. Arbetsmiljöbestämmelser om våld och trakasserier i nationella lagar, andra författningar och policyer bör beakta instrument från Internationella arbetsorganisationen om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen som är tillämpliga, t.ex. 1981 års konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö och 2006 års konvention (nr 187) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö.

7. Medlemsstaterna bör, på lämpligt sätt, ange i lagar och andra författningar att arbetstagare och deras representanter ska delta i utformningen, genomförandet och övervakningen av den arbetsplatspolicy som avses i artikel 9 a i konventionen, och som ska

a) ange att våld och trakasserier inte kommer att tolereras,

b) fastställa att program för förebyggande av våld och trakasserier ska upprättas med, på lämpligt sätt, mätbara mål,

- c) määriteltävä työntekijöiden ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet;
- d) annettava tietoa valitus- ja tutkintamenettelyistä;
- e) määrättävä, että kaikki sisäiset ja ulkoiset ilmoitukset, jotka liittyvät väkivalta- ja häirintätapauksiin, otetaan asianmukaisesti käsiteltäväksi ja tarvittaessa ryhdytään niiden edellyttämiin toimiin;
- f) määriteltävä yleissopimuksen 10 artiklan c alakohdassa tarkoitettu henkilöiden oikeus yksityisyyteen ja tietojensa salassapitoon siten, että tämä oikeus ja työntekijöiden oikeus saada tietää kaikista vaaroista ovat sopusoinnussa keskenään; ja
- g) määrättävä toimenpiteistä, joilla suojellaan asianomistajia, uhreja, todistajia ja väärinkäytösten paljastajia uhritumiselta tai kostonalta.
8. Yleissopimuksen 9 artiklan c alakohdassa tarkoitettussa työpaikan riskinarvioinnissa olisi otettava huomioon väkivallan ja häirinnän todennäköisyyttä lisäävät tekijät, mukaan lukien psykososiaaliset vaarat ja riskit. Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä sellaisiin vaaroihin ja riskeihin,
- a) jotka johtuvat työolosuhteista ja -järjestelyistä, työn organisoinnista ja henkilöstöressurssien hallinnoinnista, tilanteen mukaan;
- b) joihin liittyy kolmansia osapuolia, kuten asiakkaita, palveluntarjoajia, palvelujen käyttäjiä, potilaita ja yleisöä; ja
- c) jotka johtuvat syrjinnästä, valtasuhteiden väärinkäytöstä tai väkivaltaa ja häirintää tukevista sukupuolinormeista tai kulttuurisista ja sosiaalisista normeista.
9. Jäsenten olisi toteutettava asianmukaiset toimenpiteet sovellettavaksi niihin aloihin, joilla ja niihin ammatteihin ja työjärjestelyihin, joissa saatetaan altistua tavallista enemmän väkivallalle ja häirinnälle, kuten yötyöhön, yksintyöskentelyyn, terveydenhuoltoon, hotelli- ja ravintola-alaan, sosiaalipalveluihin, hälytyspalveluihin, kotitaloustyöhön sekä liikenne-, koulutus- ja viihdealaan.
10. Jäsenten olisi toteutettava lainsäädäntö- tai muut toimenpiteet suojellakseen ulkomaisia työntekijöitä, erityisesti ulkomaisia naistyöntekijöitä, riippumatta heidän asemastaan muuttajina, työelämän väkivallalta ja häirinnältä, tilanteen mukaan joko heidän lähtömaassaan, kauttakulkumaassaan tai kohdemaassaan.
11. Helpottaessaan siirtymistä epävirallisesta taloudesta viralliseen talouteen jäsenten olisi annettava epävirallisen talouden työntekijöille ja työnantajille sekä heidän yh-
- c) närmare ange arbetstagarens och arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter,
- d) innehålla information om förfaranden för klagomål och utredningar,
- e) föreskriva att alla interna och externa meddelanden som avser våld och trakasserier kommer att beaktas i vederbörlig ordning och att lämpliga åtgärder kommer att vidtas,
- f) närmare ange den enskilda personens rätt till personlig integritet och konfidentialitet, i enlighet med vad som avses i artikel 10 c i konventionen, och samtidigt innehålla avvägningar vad gäller arbetstagarnas rätt till kännedom om alla faror,
- g) inkludera åtgärder för att skydda klagande, offer, vittnen och visseblåsare mot repressalier eller vedergällning.
8. Den identifiering av faror och bedömning av risker av arbetsplatsen som avses i artikel 9 c i konventionen bör beakta faktorer som ökar sannolikheten för våld och trakasserier, inbegripet psykosociala faror och risker. Särskild uppmärksamhet bör ägnas faror och risker som
- a) härrör från arbetsvillkor och arbetsformer, arbetets organisering och förvaltningen av mänskliga resurser, beroende på vad som är tillämpligt,
- b) involverar tredje parter som klienter, kunder, tjänsteleverantörer, användare, patienter och allmänheten,
- c) härrör från diskriminering, missbruk av maktförhållanden samt genusnormer, kulturella normer och sociala normer som ger näring åt våld och trakasserier.
9. Medlemsstaterna bör anta lämpliga åtgärder för sektorer eller yrken och arbetsformer där sannolikheten att exponeras för våld och trakasserier är större, som nattarbete, ensamarbete, arbeten inom hälso- och sjukvård, besöksnäring, sociala tjänster, alamerings-tjänster, hushållsarbete, transport, utbildning och nöje.
10. Medlemsstaterna bör vidta lagstiftningsåtgärder eller andra åtgärder för att skydda migrerande arbetstagare, särskilt kvinnliga migrerande arbetstagare, oberoende av den migrerandes status, i ursprungs-, transit- och destinationsländer som tillämpligt, från våld och trakasserier i arbetslivet.
11. För att underlätta övergången från den informella till den formella ekonomin bör medlemsstaterna ge arbetstagare och arbetsgivare i den informella ekonomin, och deras sam-

teenliittymilleen resursseja ja apua ehkäistäkseen ja käsitelläkseen väkivaltaa ja häirintää epävirallisessa taloudessa.

12. Jäsenten olisi varmistettava, etteivät väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi tarkoitettut toimenpiteet rajoita tai sulje pois naisten ja yleissopimuksen 6 artiklassa tarkoitettujen ryhmien toimimista tietyissä töissä tai ammateissa tai tietyillä aloilla.

13. Yleissopimuksen 6 artiklassa oleva viittaus haavoittuviin tai haavoittuvassa asemassa oleviin ryhmiin olisi tulkittava sovellettavien kansainvälisten työelämän normien ja kansainvälisten ihmisoikeusasiakirjojen mukaisesti.

III. TÄYTÄNTÖÖNPANO, OIKEUSKEINOT JA APU

14. Yleissopimuksen 10 artiklan b alakohdassa tarkoitettuja oikeuskeinoja voisivat olla

- a) oikeus korvaukseen irtisanoutumisen yhteydessä;
- b) uudelleen palvelukseen ottaminen;
- c) asianmukainen vahingonkorvaus;
- d) määräykset välittömästi toteutettavista toimenpiteistä, joilla varmistetaan, että tietty menettely lopetetaan tai että toimintaperiaatteita tai käytäntöjä muutetaan; ja
- e) oikeudenkäyntikulujen ja muiden kulujen korvaaminen kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

15. Työelämän väkivallan ja häirinnän uhrien olisi voitava saada korvausta työkyvyttömyyteen johtavasta psykososiaalisesta, henkisestä tai muunlaisesta vammasta tai sairaudesta.

16. Yleissopimuksen 10 artiklan e alakohdassa tarkoitettuihin valitus- ja riitojenratkaisujärjestelmiin, jotka liittyvät sukupuolistuneeseen väkivaltaan ja häirintään, olisi sisällyttävä esimerkiksi seuraavat toimenpiteet:

- a) tuomioistuimet, joilla on sukupuolistuneen väkivallan ja häirinnän tapausten asian-
tuntemusta;
- b) oikea-aikainen ja tehokas käsittely;
- c) oikeudellinen neuvonta ja apu asianomistajille ja uhreille;
- d) oppaat ja muut tietoresurssit, jotka ovat saatavilla ja saavutettavissa kielillä, joita käytetään laajalti kyseisessä maassa; ja
- e) tarvittaessa todistustaakan siirtäminen muissa kuin rikosoikeudellisissa oikeudenkäynneissä.

manslutningar, resurser och stöd för att förebygga och ta itu med våld och trakasserier i den informella ekonomin.

12. Medlemsstaterna bör säkerställa att åtgärder för att förebygga våld och trakasserier inte gör att kvinnor eller de grupper som avses i artikel 6 i konventionen begränsas vad gäller att vara verksam inom särskilda arbeten, sektorer eller yrken, eller utesluts däri-
från.

13. Hänvisningen till utsatta grupper eller grupper i utsatta situationer i artikel 6 i konventionen ska tolkas i enlighet med tillämpliga internationella arbetsnormer och internationella människorättsinstrument.

III. EFTERLEVNAD, RÄTTSMEDEL OCH STÖD

14. De rättsmedel som avses i artikel 10 b i konventionen kan inbegripa

- a) rätten att säga upp sig med ersättning,
- b) återanställning,
- c) lämplig skadeståndersättning,
- d) förelägganden med krav på åtgärder med omedelbar verkan för att säkerställa att vissa beteenden stoppas eller att policyer eller praxis ändras,
- e) juridiska arvoden och rättegångskostnader i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

15. Offer för våld och trakasserier i arbetslivet bör ha tillgång till skadestånd vid psykosocial, fysisk eller annan skada eller sjukdom som resulterar i arbetsförmåga.

16. De klagomåls- och tvistlösningsmekanismer för könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier som avses i artikel 10 e i konventionen bör inbegripa åtgärder som

- a) domstolar med särskild sakkunskap inom könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier,
- b) effektiv handläggning med erforderlig skyndsamhet,
- c) juridisk rådgivning och hjälp till klagande och offer,
- d) vägledning och andra informationsresurser som är och finns tillgängliga på språk som talas allmänt i landet,
- e) omvänd bevisbörda, på lämpligt sätt, i andra förfaranden än straffrättsliga förfaranden.

17. Yleissopimuksen 10 artiklan e alakohdassa tarkoitettuihin tukeen, palveluihin ja oikeuskeinoihin, joita tarjotaan sukupuolistuneen väkivallan ja häirinnän uhreille, olisi sisällyttävä esimerkiksi seuraavat toimenpiteet:

- a) tuki, jolla uhreja autetaan palaamaan työmarkkinoille;
- b) neuvonta- ja tietopalvelut, tarpeen mukaan esteettömässä muodossa;
- c) ympärivuorokautiset palvelulinjat;
- d) hätäpalvelut;
- e) sairaanhoito ja psykologinen tuki;
- f) kriisikeskukset, mukaan lukien turvakodit; ja
- g) erikoistuneet poliisin yksiköt tai erityisesti uhrien tukemiseen koulutetut poliisit.

18. Yleissopimuksen 10 artiklan f alakohdassa tarkoitettuja asianmukaisia toimenpiteitä, joilla pyritään lieventämään lähisuhdeväkivallan vaikutuksia työelämässä, voisivat olla

- a) lähisuhdeväkivallan uhreille annettava loma;
- b) lähisuhdeväkivallan uhrien joustavat työjärjestelyt ja suojele;
- c) lähisuhdeväkivallan uhrien tilapäinen irtisanomissuoja tarpeen mukaan, ei kuitenkaan lähisuhdeväkivaltaan ja sen seurauksiin liitymättömillä perusteilla;
- d) lähisuhdeväkivallan huomioon ottaminen työpaikan riskinarvioinneissa;
- e) järjestelmä lähisuhdeväkivallan uhrien ohjaamiseksi julkisiin lähisuhdeväkivallan vaikutusten lieventämistoimenpiteisiin, kun näitä on olemassa; ja
- f) valistaminen lähisuhdeväkivallan vaikutuksista.

19. Työelämän väkivaltaan ja häirintään syyllistyneet olisi saatettava vastuuseen, ja heille olisi tarvittaessa tarjottava neuvontaa tai muita toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on estää heitä toistamasta väkivaltaa ja häirintää sekä helpottaa tarpeen mukaan heidän sopeutumistaan uudelleen työhön.

20. Työsuojeleutarkastajille ja tarpeen mukaan muiden toimivaltaisten viranomaisten virkamiehille olisi annettava sukupuoliteitoista koulutusta, jotta he osaisivat tunnistaa ja käsitellä työelämän väkivaltaa ja häirintää, mukaan lukien psykososiaaliset vaarat ja riskit, sukupuolistunut väkivalta ja häirintä sekä tiettyihin työntekijäryhmiin kohdistuva syrjintä.

17. Det stöd, de tjänster och de rättsmedel för offer för könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier som avses i artikel 10 e i konventionen bör inbegripa åtgärder som

- a) stöd för att hjälpa offer att återinträda på arbetsmarknaden,
- b) rådgivnings- och informationstjänster som är tillgängliga på lämpligt sätt,
- c) jourtelefonlinjer som är öppna dygnet runt,
- d) alarmeringstjänster,
- e) medicinsk vård och behandling och psykologiskt stöd,
- f) kriscentrum, inbegripet härbärgen,
- g) särskilt utbildade polisenheter eller särskilt utbildade tjänstepersoner för stöd till offer.

18. De tillämpliga åtgärder för att lindra konsekvenserna av våld i hemmet i arbetslivet som avses i artikel 10 f i konventionen kan inbegripa

- a) ledighet för offer för våld i hemmet,
- b) flexibla arbetsformer och skydd för offer för våld i hemmet,
- c) tillfälligt skydd mot avskedande för offer för våld i hemmet, på lämpligt sätt, med undantag för skäl som inte rör våld i hemmet och dess konsekvenser,
- d) ett inbegripande av våld i hemmet i identifieringar av faror och bedömningar av risker av arbetsplatser,
- e) ett system för hänskjutande till myndighetsåtgärder för lindrande av konsekvenser av våld i hemmet, där sådana finns,
- f) åtgärder för att höja medvetenheten om konsekvenserna av våld i hemmet.

19. Personer som gjort sig skyldiga till våld och trakasserier i arbetslivet ska hållas ansvariga och få tillgång till rådgivning eller andra åtgärder, beroende på vad som är tillämpligt, med syftet att förebygga ett upprepande av våld och trakasserier och att underlätta deras återintegrering i arbetet, där så är lämpligt,

20. Yrkesinspektioner och tjänstepersoner från andra behöriga myndigheter, beroende på vad som är tillämpligt, bör genomgå utbildningar i genderperspektiv med sikte på att kunna identifiera och ta itu med våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet psykosociala faror och risker, könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier och diskriminering av särskilda grupper av arbetstagare,

21. Työsuojeluvalvonnasta, työsuojelusta, tasa-arvosta, myös sukupuolten tasa-arvosta, ja yhdenvertaisuudesta vastaavien kansallisten elinten tehtävien olisi sisällettävä työelämän väkivaltaan ja häirintään liittyvät asiat.

22. Jäsenten olisi pyrittävä kokoamaan ja julkaisemaan työelämän väkivaltaa ja häirintää koskevia tilastoja, jotka on eritelty sukupuolen, väkivallan ja häirinnän muodon sekä talouden toimialan mukaan, muun muassa yleissopimuksen 6 artiklassa tarkoitettujen ryhmien osalta.

IV. OHJAUS, KOULUTUS JA VALISTUS

23. Jäsenten olisi tarpeen mukaan rahoitettava, kehitettävä, toteutettava ja levitettävä

a) ohjelmia, joilla pyritään käsittelemään työelämän väkivallan ja häirinnän todennäköisyyttä lisääviä tekijöitä, kuten syrjintää, valtasuhteiden väärinkäyttöä sekä väkivaltaa ja häirintää tukevia sukupuolinormeja ja kulttuurisia ja sosiaalisia normeja;

b) sukupuolitietoisia ohjeita ja koulutusohjelmia, joilla autetaan tuomareita, työsuojelutarkastajia, poliiseja, syyttäjiä ja muita virkamiehiä suorittamaan työelämän väkivaltaan ja häirintään liittyvät tehtävänsä sekä autetaan julkisen ja yksityisen alan työnantajia ja työntekijöitä ja näiden järjestöjä estämään ja käsittelemään työelämän väkivaltaa ja häirintää;

c) työelämän väkivaltaa ja häirintää koskevien menettelyohjeiden ja riskinarviointivälineiden malleja, jotka ovat joko yleisesti tai alakohtaisesti sovellettavia ja joissa otetaan huomioon työntekijöiden ja muiden yleissopimuksen 6 artiklassa tarkoitettuihin ryhmiiin kuuluvien henkilöiden erityiset tilanteet;

d) julkisia valistuskampanjoita, joissa viestitetään kunkin maan eri kielillä, myös maassa asuvien ulkomaisten työntekijöiden kielillä, väkivallan ja häirinnän, erityisesti sukupuolistuneen väkivallan ja häirinnän, tuomittavuudesta sekä käsitellään syrjiviä asenteita ja ehkäistään uhrien, asianomistajien, todistajien ja väärinkäytösten paljastajien leimautumista;

e) sukupuolitietoisia väkivaltaa ja häirintää, myös sukupuolistunutta väkivaltaa ja häirintää, koskevia opetussuunnitelmia ja opetusaineistoja kaikilla yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen tasoilla kansallisten säädösten ja olosuhteiden mukaisesti;

f) toimittajille ja muulle viestintäalan henkilöstölle tarkoitettuja sukupuolistunutta väkivaltaa ja häirintää koskevia aineistoja, joissa käsitellään muun muassa väkivallan ja häi-

21. Det uppdrag som ges till nationella organ med ansvar för yrkesinspektion, arbetsmiljö samt jämlikhet och icke-diskriminering, inbegripet jämställdhet, bör omfatta våld och trakasserier i arbetslivet.

22. Medlemsstaterna bör göra ansträngningar för att samla in och publicera statistik om våld och trakasserier i arbetslivet som är uppdelad efter kön, typ av våld och trakasserier och näringsgren, inbegripet med avseende på de grupper som avses i artikel 6 i konventionen.

IV. VÄGLEDNING, UTBILDNING OCH MEDVETANDEGÖRANDE

23. Medlemsstaterna bör finansiera, utveckla och genomföra och sprida, på lämpligt sätt,

a) program som syftar till att ta itu med faktorer som ökar sannolikheten för våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet diskriminering, missbruk av maktförhållanden, och genusnormer, kulturella normer och sociala normer som ger näring åt våld och trakasserier,

b) jämställdhetsintegrerande vägledningar och utbildningsprogram som stöd till domare, yrkesinspektioner, poliser, åklagare och andra myndighetspersoner verksamma under fullgörande av uppdrag avseende våld och trakasserier i arbetslivet samt för att hjälpa statliga och privata arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet,

c) modeller för riktlinjer och riskbedömningsverktyg avseende våld och trakasserier i arbetslivet, endera allmänna eller sektorspecifika, som beaktar den särskilda situationen för arbetstagare och andra personer som tillhör de grupper som avses i artikel 6 i konventionen,

d) kampanjer på olika språk som talas i landet för att höja medvetenheten hos allmänheten, inbegripet migrerande arbetstagare som vistas i landet, som förmedlar att våld och trakasserier är oacceptabla, i synnerhet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, uppmärksammar diskriminerande attityder och förebygger att offer, klagande, vittnen och visseblåsare stigmatiseras,

e) läroplaner och informationsmaterial om våld och trakasserier, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, som är jämställdhetsintegrerande, på alla yrkesutbildningsnivåer och i överensstämmelse med nationell lagstiftning och nationella förhållanden,

f) material till journalister och andra inom media om könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, inbegripet bakomliggande orsaker och riskfaktorer, med vederbörlig respekt för deras oberoende och yttrandefrihet,

rinnän taustasyitä ja riskitekijöitä ja joita tarjotaan kunnioittaen asianmukaisesti näiden henkilöiden riippumattomuutta ja sananvautta; ja

g) julkisia kampanjoita, joilla pyritään saamaan aikaan turvallisia, terveellisiä ja tasapainoisia sekä väkivallasta ja häirinnästä vapaita työpaikkoja.

Edellä oleva on suosituksen todistusvoimainen teksti, jonka Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi hyväksyi asianmukaisesti Genevessä pidetyllä, 21 päivänä kesäkuuta 2019 päättyneeksi julistetulla 108. istuntokaudellaan.

g) offentliga kampanjer som har som mål att främja säkra, välmående och harmoniska arbetsplatser som är fria från våld och trakasserier.

Ovanstående är en autentisk text av den rekommendation som vederbörligen antogs av Internationella arbetsorganisationen vid dess hundraåttonde möte som hölls i Genève och som förklarades avslutat den 21 juni 2019.

r

EPÄVIRALLINEN SUOMENNOS 16.12.2019

Kansainvälinen työkonferenssi

ILO:n satavuotisjulistus työn tulevaisuudesta, hyväksytty konferenssin 108. istunnossa Genevessä 21. kesäkuuta 2019

ILO:n satavuotisjulistus työn tulevaisuudesta

Kansainvälinen työkonferenssi, joka kokoontuu Genevessä 108. istuntoonsa Kansainvälisen työjärjestön (ILO) satavuotisjuhlan merkeissä,

katsoo kuluneen vuosisadan kokemuksen vahvistaneen, että hallitusten sekä työnantajien ja työntekijöiden edustajien jatkuva ja yhteinen toiminta on välttämätöntä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden saavuttamisen, demokratian ja yleismaailmallisen ja pysyvän rauhan edistämisen kannalta;

toteaa, että tällaisella toiminnalla on saatu taloudellisessa ja sosiaalisessa kehityksessä aikaan historiallista edistystä, joka on johtanut inhimillisempiin työoloihin;

katsoo myös, että jatkuva köyhyys, eriarvoisuus ja epäoikeudenmukaisuus, konfliktit, katastrofit ja muut humanitaariset hätätilanteet monilla maailman alueilla uhkaavat tätä edistystä ja yhteisen vaurauden ja ihmisarvoisen työn takaamista kaikille;

muistuttaa ja vahvistaa ILO:n perussäännössä ja Philadelphian julistuksessa (1944) asetetut päämäärät, tehtävät, periaatteet ja toimialan;

korostaa ILO:n työelämän peruseriaatteista ja -oikeuksista antaman julistuksen (1998) ja ILO:n globalisaation sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta antaman julistuksen (2008) merkitystä;

saa innoitusta sosiaalisen oikeudenmukaisuuden välttämättömyydestä, joka synnytti ILO:n sata vuotta sitten, ja siitä vakaumuksesta, että maailman hallitusten, työnantajien ja työntekijöiden on mahdollista antaa järjestölle uutta elämää ja muokata sellaista työn tulevaisuutta, jossa toteutuu järjestön perustamiseen johtanut visio;

toteaa, että sosiaalinen vuoropuhelu edistää yhteiskuntien yleistä yhtenäisyyttä ja on ratkaisevaa hyvin toimivan ja tuottavan talouden kannalta;

tunnustaa myös kestävien yritysten roolin merkityksen työllisyyden luojina ja innovoinnin ja ihmisarvoisen työn edistäjinä;

vahvistaa, että työ ei ole kauppavaravaa;

sitoutuu työelämäänsä, jossa ei esiinny väkivaltaa eikä häirintää;

korostaa myös monenvälisyyden edistämisen merkitystä, erityisesti muokattaessa haluamaamme työn tulevaisuutta ja vastattaessa työmaailman haasteisiin;

kehottaa kaikkia ILO:n jäseniä vahvistamaan järkkymättömän sitoutumisensa ja elvyttämään ponnistelunsa sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja yleismaailmallisen ja pysyvän rauhan saavuttamiseksi, tavoitteiden, joista ne sopivat vuosina 1919 ja 1944; ja

pyrkii demokratisoimaan ILO:n hallinnon takaamalla kaikkien alueiden oikeudenmukaisen edustuksen ja ottamalla käyttöön jäsenvaltioiden välisen tasa-arvon periaatteen;

hyväksyy 21 päivänä kesäkuuta 2019 ILO:n satavuotisjulistuksen työn tulevaisuudesta.

I

Konferenssi julistaa seuraavaa:

A. ILO juhlii satavuotisjuhlaansa ajankohtana, jona työn maailmaa leimaa perusteellinen muutos, jota edistävät teknologiset innovaatiot, väestörakenteen muutokset, ympäristön ja ilmastomuutos sekä globalisaatio, sekä ajankohtana, johon kuuluu jatkuva eriarvoisuus, joka vaikuttaa perustavanlaatuisesti työn luonteeseen ja tulevaisuuteen ja työssä olevien ihmisten asemaan ja ihmisarvoon.

B. On välttämätöntä toimia kiireesti, tarttua tilaisuuksiin ja vastata haasteisiin, jotta voidaan muokata työn oikeudenmukainen, osallistava ja turvallinen tulevaisuus, johon kuuluvat täystyöllisyys, tuottavuus ja vapaasti valittu ja ihmisarvoinen työ.

C. Tällainen työn tulevaisuus on oleellinen sellaisen kestäväen kehityksen kannalta, joka poistaa köyhyyden eikä jätä ketään jälkeen.

D. ILO:n on hellittämättä ja tarmokkaasti siirrettävä toiselle vuosisadalleen perussääntönsä mukainen, sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen tähtäävä mandaattinsa kehittämällä edelleen työn tulevaisuutta koskevaa ihmiskeskeistä lähestymistapaansa, jossa talous-, sosiaali- ja ympäristöpolitiikan keskiössä ovat työntekijöiden oikeudet ja kaikkien ihmisten tarpeet, toiveet ja oikeudet.

E. Järjestön kasvu kuluneiden sadan vuoden aikana kohti yleismaailmallista jäsenyyttä tarkoittaa, että sosiaalinen oikeudenmukaisuus voidaan saavuttaa kaikilla maailman alueilla ja että ILO:n jäsenten täysimääräinen panos tähän ponnistukseen voidaan taata vain siten, että ne osallistuvat täysimääräisesti, tasa-arvoisesti ja demokraattisesti järjestön kolmikantaiseen hallintoon.

II

Konferenssi julistaa seuraavaa:

A. Perussääntönsä mukaista tehtävää hoitaessaan, ottaen huomioon työmaailman perustavanlaatuiset muutokset ja kehittämällä edelleen ihmiskeskeistä lähestymistapaansa työn tulevaisuuteen, ILO:n on kohdistettava ponnistelunsa seuraaviin toimiin:

- i) varmistetaan oikeudenmukainen siirtyminen sellaiseen työn tulevaisuuteen, joka edistää kestäväen kehityksen taloudellisia, sosiaalisia ja ympäristöön liittyviä ulottuvuuksia;

- ii) hyödynnetään teknologisen edistyksen ja tuottavuuden kasvun mahdollisuudet kokonaisuudessaan muun muassa sosiaalisen vuoropuhelun avulla, jotta voidaan saavuttaa ihmisarvoinen työ ja kestävä kehitys, jotka takaavat kaikille ihmisarvon, itsensä toteuttamisen ja hyötyjen oikeudenmukaisen jakamisen kaikille;
- iii) edistetään taitojen, osaamisen ja pätevyyden hankkimista kaikille työntekijöille koko heidän työelämänsä ajan hallitusten ja työmarkkinaosapuolten yhteisenä velvollisuutena, jotta voidaan
 - puuttua nykyisiin ja ennakoituihin osaamisvajaisiin;
 - kiinnittää erityistä huomiota sen varmistamiseen, että koulutusjärjestelmät vastaavat työmarkkinoiden tarpeisiin ja niissä otetaan huomioon työn muuttuminen; ja
 - lisätään työntekijöiden valmiuksia hyödyntää olemassa olevia mahdollisuuksia ihmisarvoiseen työhön;
- iv) kehitetään vaikuttavia politiikkoja, joiden tarkoitus on luoda täystyöllisyyttä ja tuottavuutta ja vapaasti valittua työtä ja ihmisarvoisia työmahdollisuuksia kaikille, ja erityisesti helpotetaan siirtymistä koulutuksesta työhön painottaen nuorten tehokasta integroitumista työelämään;
- v) tuetaan toimenpiteitä, jotka auttavat iäkkäämpiä työntekijöitä laajentamaan vaihtoehtojaan, optimoidaan heidän mahdollisuutensa työskennellä laadukkaissa, tuottavissa ja terveellisissä oloissa eläkkeelle siirtymiseen saakka ja mahdollistetaan aktiivinen ikääntyminen;
- vi) edistetään työntekijöiden oikeuksia osallistavan ja kestäväen kasvun aikaansaamisen keskeisenä osatekijänä, keskittyen mahdollistaviin oikeuksiin eli järjestäytymisvapauteen ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden tehokkaaseen tunnustamiseen;
- vii) saavutetaan sukupuolten tasa-arvo työssä uudistusohjelman avulla ja arvioidaan säännöllisesti saavutettua edistystä, joka
 - takaa yhtäläiset mahdollisuudet, yhtäläisen osallistumisen ja tasavertaisen kohtelun, muun muassa samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan;
 - mahdollistaa perheeseen liittyvän vastuun tasapainoisemman jakamisen;
 - antaa tilaa työ- ja yksityiselämän parempaan yhteensovittamiseen tarjoamalla työntekijöille ja työnantajille mahdollisuuksia sopia ratkaisuista, muun muassa työajan osalta, joissa otetaan huomioon molempien tarpeet ja edut; ja
 - edistää investointeja hoivatalouteen;
- viii) taataan vammaisille ja muille haavoittuvassa asemassa oleville yhtäläiset mahdollisuudet ja kohtelu työn maailmassa;
- ix) tuetaan talouskasvun ja työpaikkojen luomisen pääasiallisena lähteenä toimivan yksityisen sektorin roolia edistämällä toimintaympäristöä, joka mahdollistaa yrittäjyyden ja kestävät yritykset, etenkin mikro- ja pienet ja keskisuuret yritykset sekä osuuskunnat ja yhteisötalouden ja solidaarisen talouden, jotta

voidaan saada aikaan ihmisarvoista työtä, tuottavaa työllisyyttä ja paremmat elinolot kaikille;

- x) tuetaan julkisen sektorin roolia merkittävänä työnantajana ja laadukkaiden julkisten palvelujen tuottajana;
- xi) vahvistetaan työasiainhallintoa ja työsuojelutarkastuksia;
- xii) varmistetaan, että työjärjestelyjen, tuotannon ja liiketoimintamallien erilaiset muodot sekä kotimaan että globaaleissa toimitusketjuissa hyödyntävät mahdollisuuksia sosiaaliseen ja taloudelliseen edistykseen, tarjoavat ihmisarvoista työtä ja edistävät täystyöllisyyttä, tuottavuutta ja vapaasti valittua työtä;
- xiii) poistetaan pakkotyö ja lapsityö ja edistetään ihmisarvoista työtä kaikille sekä rajat ylittävää yhteistyötä myös alueilla ja aloilla, joilla toiminta on erittäin kansainvälistä;
- xiv) edistetään siirtymistä epävirallisesta viralliseen talouteen kiinnittäen asianmukaista huomiota maaseutualueisiin;
- xv) kehitetään ja vahvistetaan sosiaaliturvajärjestelmiä, jotka ovat riittäviä, kestäviä ja mukautettu työn maailman kehitykseen;
- xvi) syvennetään ja laajennetaan järjestön kansainväliseen työvoiman muuttoliikkeeseen liittyvää työtä siten, että vastataan jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten tarpeisiin ja otetaan johtava rooli edistettäessä ihmisarvoista työtä työvoiman muuttoliikkeen yhteydessä; ja
- xvii) tehostetaan toimia ja yhteistyötä monenvälisen järjestelmän sisällä politiikan johdonmukaisuuden vahvistamiseksi hyväksyen seuraavat tosiasiat:
 - ihmisarvoinen työ on keskeistä kestävän kehityksen kannalta, sillä sen avulla puututaan tulojen epätasa-arvoon ja poistetaan köyhyys, kiinnittäen erityistä huomiota konflikteista, katastrofeista ja muista humanitaarisista hätätilanteista kärsiviin alueisiin; ja
 - globalisaation oloissa minkä tahansa maan epäonnistuminen inhimillisten työolojen käyttöönotossa on enemmän kuin koskaan este edistykselle kaikissa muissa maissa.

B. Sosiaalinen vuoropuhelu, mukaan lukien työehtosopimusneuvottelut ja kolmikan-tayhteistyö, tarjoaa olennaisen perustan kaikelle ILO:n toiminnalle ja edistää onnistu-nutta politiikkaa ja päätöksentekoa kaikissa sen jäsenvaltioissa.

C. Tehokas työpaikkatason yhteistyö on väline, jonka avulla taataan turvalliset ja tuot-tavat työpaikat siten, että kunnioitetaan työehtosopimusneuvotteluja ja niiden tuloksia eikä heikennetä ammattiyhdistysten roolia.

D. Turvalliset ja terveelliset työolot ovat ihmisarvoisen työn olennainen edellytys.

Konferenssi kehottaa kaikkia jäseniään, kansalliset olosuhteet huomioon ottaen, tekemään erikseen ja yhdessä työtä kolmikantaisuuden ja sosiaalisen vuoropuhelun pohjalta ja ILO:n tuella kehittääkseen edelleen ihmiskeskeistä lähestymistapaansa työn tulevaisuuteen seuraavien toimien avulla:

A. Vahvistetaan kaikkien ihmisten valmiuksia hyötyä muuttuvan työmaailman tarjoamista mahdollisuuksista:

- i) toteuttamalla tehokkaasti sukupuolten tasa-arvoa mahdollisuuksien ja kohtelun osalta;
- ii) tehokkaalla elinikäisellä oppimisella ja kaikkien saatavilla olevalla laadukkaalla koulutuksella;
- iii) yleisellä pääsyllä kattavan ja kestävän sosiaaliturvan piiriin; ja
- iv) tehokkailla toimenpiteillä, joilla tuetaan ihmisiä niissä siirtymissä, joita he kohtaavat työelämänsä aikana.

B. Vahvistetaan työn instituutioita kaikkien työntekijöiden asianmukaisen suojelun takaamiseksi ja vahvistetaan työsuhteen jatkuva merkitys välineenä, jolla annetaan työntekijöille varmuutta ja oikeusturvaa, myöntäen epävirallisuuden laajuus ja tarve taata tehokkaat toimet virallisuuteen siirtymiseksi. Kaikkien työntekijöiden on saatava asianmukaista suojelua ihmisarvoista työtä koskevan ohjelman mukaisesti. Tässä yhteydessä on otettava huomioon

- i) heidän perusoikeuksiensa kunnioittaminen;
- ii) asianmukainen vähimmäispalkka, lakisääteinen tai neuvoteltu;
- iii) työajan ylärajat; ja
- iv) turvallisuus ja terveys työpaikalla.

C. Edistetään pysyvää, osallistavaa ja kestävää talouskasvua, täystyöllisyyttä, tuottavuutta ja ihmisarvoista työtä

- i) makrotalouspolitiikoilla, joiden keskeisen tavoitteen muodostavat nämä päämäärät;
- ii) kauppaa-, teollisuus- ja toimialakohtaisilla politiikoilla, jotka edistävät ihmisarvoista työtä ja lisäävät tuottavuutta;
- iii) infrastruktuuriin ja strategiaan sektoreihin tehtävillä investoinneilla, jotka tukevat työn maailmaa uudistavia tekijöitä;
- iv) politiikoilla ja kannustimilla, jotka edistävät kestävää ja osallistavaa talouskasvua, kestävien yritysten perustamista ja kehittämistä, innovointia ja siirtymistä epävirallisesta viralliseen talouteen ja edistävät

liiketoimintakäytäntöjen yhdenmukaistamista tämän julistuksen tavoitteiden kanssa; ja

- v) politiikoilla ja toimenpiteillä, jotka takaavat asianmukaisen yksityisyyden suojan ja tietosuojan ja vastaavat työn maailman haasteisiin ja mahdollisuuksiin, jotka liittyvät työn digitaaliseen muutokseen, kuten alustatalouden työhön.

IV

Konferenssi julistaa seuraavaa:

A. Kansainvälisten työelämän normien hyväksymisellä, edistämisellä, ratifioinnilla ja valvonnalla on ILOlle olennainen merkitys. Tämä edellyttää, että järjestöllä on ja että se edistää selkeitä, vankkoja ja ajankohtaisia kansainvälisiä työelämän standardeja ja että se edistää edelleen avoimuutta. Kansainvälisten työelämän normien on myös vastattava työn maailman muuttuviin muotoihin ja suojeltava työntekijöitä sekä otettava huomioon kestävien yritysten tarpeet ja niihin on kohdistettava arvovaltaista ja tehokasta valvontaa. ILO avustaa jäseniään standardien ratifioinnissa ja tehokkaassa soveltamisessa.

B. Kaikkien jäsenten on pyrittävä ratifioimaan ja panemaan täytäntöön ILO:n olennaiset yleissopimukset ja ajoittain harkittava, työnantajien ja työntekijöiden järjestöjä kuullen, ILO:n muiden normien ratifiointia.

C. ILO:n velvollisuus on vahvistaa kolmikantajärjestelmän jäsenten - hallitusten, työnantajien ja työntekijöiden - valmiuksia

- i) edistää vahvojen ja edustavien työmarkkinajärjestöjen kehittämistä;
- ii) osallistua kaikkiin olennaisiin prosesseihin - muun muassa työmarkkina-instituutioiden kanssa - ohjelmiin ja politiikkoihin, kotimaassa ja kansainvälisesti; ja
- iii) käsitellä kaikkia työhön liittyviä perustavaa laatua olevia periaatteita ja -oikeuksia kaikilla tasoilla, tarpeen mukaan, sosiaalisen vuoropuhelun vahvojen, vaikuttavien ja osallistavien mekanismien avulla,

vakuuttuneena siitä, että tällainen edustus ja vuoropuhelu edistävät yhteiskuntien yleistä yhtenäisyyttä ja koskevat yleistä etua ja ovat ratkaisevan tärkeitä hyvin toimivan ja tuottavan talouden kannalta.

D. Palvelujen, joita ILO tarjoaa jäsenvaltioilleen ja työmarkkinaosapuolille, erityisesti kehitysyhteistyön kautta, on oltava yhdenmukaisia järjestön tehtävien kanssa ja perustuttava niiden erilaisten olosuhteiden, tarpeiden, prioriteettien ja kehitystasojen perusteelliseen ymmärtämiseen ja huomioon ottamiseen muun muassa laajennetun etelä-etelä-yhteistyön ja kolmen osapuolen välisen yhteistyön avulla.

E. ILO:n on pidettävä yllä tilastojen, tutkimuksen ja tietämyksen hallintavalmiuksien ja asiantuntemuksen korkeinta mahdollista tasoa, jotta se voi edelleen vahvistaa näyttöön perustuvan poliittisen neuvontansa laatua.

F. Perussääntönsä mukaisen tehtävänsä pohjalta ILO:n on omaksuttava tärkeä rooli monenvälisessä järjestelmässä vahvistamalla yhteistyötään ja kehittämällä institutionaalisia järjestelyjä muiden organisaatioiden kanssa edistääkseen politiikan johdonmukaisuutta noudattaen ihmiskeskeistä lähestymistapaansa työn tulevaisuuteen ja tunnistaen sosiaali-, kauppaa-, finanssi-, talous- ja ympäristöpolitiikkojen väliset vahvat, monimutkaiset ja ratkaisevat tärkeät yhteydet.

Edellä oleva on ILO:n satavuotisjulistus työn tulevaisuudesta, joka hyväksyttiin asianmukaisessa järjestyksessä Genevessä pidetyssä Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssin 108. (satavuotis-)istunnossa, joka päättyi 21. kesäkuuta 2019.