

Yttrande över betänkandet ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet (SOU 2021:86)

Arbetsgivarverket, som har anmodats att yttra sig över ovan nämnda betänkande, besvarar remisser med utgångspunkt i ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Arbetsgivarverket delar i stort utredningens bedömning att svensk rätt är förenlig med ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet, men har synpunkter avseende förbudet mot våld och trakasserier. Arbetsgivarverket vill i detta sammanhang betona att det finns ett stort behov av att stärka det straffrättsliga skyddet för samtliga statsanställda.

Däremot avstyrker Arbetsgivarverket förslaget om ett förtydligande i arbetsmiljölagen för att uppnå konventionens övergripande syfte.

Förbud mot våld och trakasserier

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att det framstår som uppenbart att svensk straffrättslig lagstiftning möter konventionens krav på att förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet när det gäller våld och allvarligare former av trakasserier.

När det gäller mindre allvarliga trakasserier konstaterar utredningen att den straffrättsliga lagstiftningen också innehåller bestämmelser som förbjuder sådana trakasserier, exempelvis genom bestämmelserna om olaga hot, ofredande och förolämpning. Sammantaget gör utredningen bedömningen

att de straffrättsliga bestämmelserna innebär ett vidsträckt förbud mot våld och trakasserier i arbetslivet.

Arbetsgivarverket ställer sig dock tveksam till om den straffrättsliga lagstiftningen utgör ett skydd mot mindre allvarliga trakasserier i den omfattning som krävs för att uppfylla konventionens krav kopplat till trakasserier i arbetslivet. Dessa bestämmelser gäller visserligen generellt, både inom och utom arbetslivet, men en del av de trakasserier som förekommer i arbetslivet täcks inte av någon av de straffrättsliga bestämmelserna.

Arbetsgivarverket har, genom deltagande i utredningens referensgrupp, framfört synpunkter under utredningens gång. Dessa behandlas i betänkandet under avsnitt 9.6.2 respektive 14.3.2 och Arbetsgivarverkets uppfattning är fortfarande densamma. Arbetsgivarverket anser således att nuvarande straffrättsliga lagstiftning inte ger ett tillräckligt skydd när det gäller så kallade mindre allvarliga trakasserier som är avsedda att påverka en tjänsteman i dennes myndighetsutövning. Det är därför tveksamt om nuvarande lagstiftning är tillräcklig för att ratificera konventionen utan lagändringar. I vart fall torde lagändringar i brottsbalken, avseende detta, behövas för att konventionens övergripande syfte ska uppnås. Det finns därför behov av en lagändring i 17 kapitlet 2 § BrB, förgripelse mot tjänsteman.

Då utredningen inom ramen för sitt huvuduppdrag inte ansett att det har behövts en lagändring avseende detta och inte heller ansett att det varit möjligt att föreslå inom tidsperioden för sitt andra uppdrag, välkomnar Arbetsgivarverket att regeringen nu tillsatt utredningen Åtgärder för att minska offentligt anställdas utsatthet (dir. 2022:31).

Förtydligande i arbetsmiljölagen

Arbetsgivarverket avstyrker utredningens förslag att det ska införas ett förtydligande i arbetsmiljölagen om att arbetsmiljön, så långt som möjligt, ska vara fri från våld och trakasserier.

Arbetsgivarverket anser att det redan är tydligt utifrån gällande regelverk att arbetsgivare har ett långtgående ansvar att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra våld och trakasserier. Det är oklart varför just risken för våld

och trakasserier skulle behöva regleras särskilt i arbetsmiljölagen. Det finns ett flertal andra viktiga risker som också kan behöva förtydligas i sådana fall. Genom att förtydliga en specifik risk skulle det kunna uppfattas som otydligt vad som gäller avseende andra risker.

Däremot står Arbetsgivarverket bakom utredningens bedömning om att Arbetsmiljöverket bör få i uppdrag att ta fram information som förklarar arbetsgivarens ansvar i arbetet med våld och trakasserier från tredje part, ansvaret när våld och trakasserier som är arbetsrelaterat sker utanför arbetet samt hur arbetsgivare kan arbeta med dessa frågor. I syfte att uppnå konventionens krav är det bättre att på detta sätt förtydliga vad det befintliga ansvaret faktiskt innebär, till skillnad från att, i lag lyfta fram att det föreligger ett sådant ansvar.

Arbetsgivarverket är i detta sammanhang också positivt till att regeringen, i enlighet med utredningens bedömning, har gett Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att samordna informationsinsatser för att höja kunskapen om våld i nära relationer och befintligt regelverk.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Christina Gellerbrant Hagberg. I den slutliga handläggningen deltog stabschef Ulrika Atterfors, chefsjurist Hedda Mann, kommunikationschef Lars André samt socialförsäkringsexpert Jenny Lindmark, föredragande.

Christina Gellerbrant Hagberg

Jenny Lindmark