

Remissvar (A2022/00514)

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

Saco har beretts möjlighet att yttra sig över ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet (SOU 2021:86). Saco har följande synpunkter på utredningens förslag.

Sammanfattning

Svensk rätts förenlighet med ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet

- Saco delar utredningens bedömning att det inte föreligger några hinder för att ratificera ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. Saco ser däremot att det finns områden som kan förbättras för att bättre uppfylla konventionens syfte.
- Saco föreslår att regeringen tillsätter en utredning gällande möjligheterna att införa en skadeståndsgrundande lag mot mobbning och trakasserier i arbetslivet.

Förtydligande i arbetsmiljölagen

- Saco föreslår ett skarpare förtydligande i arbetsmiljölagen än det utredningen föreslagit, i form av en ny bestämmelse som lyder: ”Arbetsmiljön ska vara fri från hot, våld och trakasserier.”

En ökad tydlighet när det gäller arbetsgivares arbete med våld och trakasserier

- Saco tillstyrker att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att ta fram information som förklarar arbetsgivarens ansvar i arbetet mot våld och trakasserier från tredje part, arbetsgivarens ansvar när våld och trakasserier som är arbetsrelaterat sker utanför arbetet samt hur arbetsgivare kan arbeta med dessa frågor och frågor om våld och trakasserier i allmänhet.
- Saco föreslår att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att utarbeta sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man.

- Saco föreslår att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att se över föreskrifterna om våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2), i syfte att omfatta också andra former av hot, än hot om fysiskt våld.
- Saco föreslår att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att se över föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), i syfte att förtydliga:

att föreskrifterna även inkluderar situationer när tredje part är involverad, samt

att föreskrifterna även gäller i situationer utanför arbetstid och utanför arbetsplatsen om de har ett samband med arbetet.

Våld i nära relationer i arbetslivet

- Saco tillstyrker utredningens förslag att en myndighet ges i uppdrag att genomföra informationsinsatser för att höja kunskapen om våld i nära relationer och tydliggöra vilka regelverk som aktualiseras och vilka skyldigheter det innebär inom ramen för arbetslivet, samt samla och sprida kunskap om våld i nära relationer i form av ett praktiskt inriktat metodstöd till arbetsgivare.

Övergripande synpunkter

En viktig utgångspunkt för individer som utsätts för hat, hot, våld och trakasserier inom arbetslivet är att lagstiftaren tar ett helhetsgrepp om problematiken. För den enskilde kan det vara svårt att förstå vilka rättigheter hen har och hur dessa tillvaratas samtidigt som de olika regelverken inom straffrätten, arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen är svårnavigerade.

Saco är positiv till den politiska uppmärksamhet som frågor om hat, hot, våld och trakasserier inom arbetslivet men även samhället i stort har fått, inte minst ur ett verksamhets- och demokratiperspektiv. Flera utredningar aktualiserar problematiken: Ett utökat skydd mot diskriminering SOU 2021:94, En skärpt syn på brott mot journalister och utövare av vissa samhällsviktiga funktioner SOU 2022:2 och kommande utredning om åtgärder för att minska offentliganställdas utsatthet dir 2022:31.

Ett bättre skydd mot hot, våld och trakasserier förutsätter att parallella och samverkande åtgärder inom separata rättsområden vidtas. Exempelvis kan

inte arbetsmiljö och diskriminering ses som två separata frågor. Det måste finnas en samverkan mellan regleringen inom områdena samtidigt som samarbetet mellan ansvariga myndigheter stärks. Även det straffrättsliga skyddet för den som blir utsatt i sitt arbete måste förstärkas, exempelvis genom att också ge ett tillfredställande skydd vid mindre grova brott samt att inte begränsa skyddet för de som blir utsatt i sitt arbete till offentliganställda och tjänstemän.

Svensk rätts förenlighet med ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet

Saco anser att det inte föreligger några hinder att ratificera ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. I likhet med vad Akademikerförbundet SSR och Lärarförbundet anför anser Saco att en ratificering av konventionen är angelägen både ur ett nationellt och internationellt perspektiv, inte minst som ett sätt för att driva på det fortsatta arbetet mot våld och trakasserier i arbetslivet.

I likhet med vad SRAT anför anser Saco att översättningen till svenska av både konvention 190 och rekommendation 206 bör ses över.

I likhet med utredningen anser Saco att konventionen (190) kan ratificeras samtidigt som det därutöver finns åtgärder att vidta som skulle innebära att Sverige bättre uppfyller konventionens syfte. Under utredningens arbete har representanterna i expert- och referensgruppen lämnat förslag på åtgärder för förbättrande åtgärder och Saco delar utredningens slutsats att det finns anledning att närmare utreda flera av dessa för en fortsatt utveckling av ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier. Nedan förslag från Saco är kompletterande, det vill säga, de är inte en förutsättning för att kunna ratificera konventionen (190).

Exempelvis ser Saco och flera av Sacoförbunden som har svarat på betänkandet, ett behov av att utreda möjligheten till en lagstiftning mot mobbning och trakasserier i arbetslivet som ger enskilda arbetstagare en möjlighet till skadestånd. Det saknas idag en arbetsrättslig skadeståndsgrundande bestämmelse för den enskilde som har utsatts för mobbning och trakasserier i arbetslivet, vilket får ses som en stor brist. SRAT anför i sitt remissvar att en sådan lag skulle omfatta samtliga arbetstagare oavsett om trakasserier har samband med en diskrimineringsgrund eller inte.

Förtydligande i arbetsmiljölagen

Saco delar utredningens bedömning att det finns anledning att i det arbetsmiljörättsliga regelverket förtydliga att arbetsmiljön ska vara fri från våld och trakasserier och därmed att arbetsgivaren har ansvar för att arbeta för en sådan arbetsmiljö. Av artikel 4.2 i konvention 190 framgår det att varje medlemsstat ska anta en ansats för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet. Mot denna bakgrund anser Saco, i likhet med vad flera av Sacoförbunden som har svarat på betänkandet, att det förtydligande i arbetsmiljölagen som utredningen föreslår är olyckligt och synes väl försiktigt formulerad.

I enlighet med Lärarförbundets remissvar anser Saco att den nya paragrafen bör formuleras så att arbetsmiljön som utgångspunkt ska vara fri från våld och trakasserier. Att förutsättningarna för arbetsmiljöns beskaffenhet kan variera mellan olika yrken framgår redan av 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen och torde inte behöva upprepas. De åtgärder som behöver vidtas måste alltid anpassas till den givna situationen och arbetsplatsen.

Saco föreslår därför ett skarpare förtydligande i arbetsmiljölagen än det utredningen föreslagit, i form av en ny bestämmelse som lyder:
”Arbetsmiljön ska vara fri från hot, våld och trakasserier.”

En ökad tydlighet när det gäller arbetsgivares arbete med våld och trakasserier

Fråga om hat, hot, våld och trakasserier från tredje part (till exempel elever, patienter, klienter och deras anhöriga) är ett stort och ökande problem för anställda. Akavia anför i sitt remissvar att det kan handla om personer som har fått ett negativt beslut, klienter som inte nöjda med hur de har blivit företrädna, missnöjda kunder eller individer som ogillar visst publicistiskt arbete. Även här finns anledning att ta ett helhetsgrepp.

Saco är positiv till och tillstyrker utredningens förslag att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att ta fram information som förklarar arbetsgivarens ansvar i arbetet mot våld från tredje part, arbetsgivarens ansvar när våld och trakasserier som är arbetsrelaterat sker utanför arbetet samt hur arbetsgivare kan arbeta med dessa frågor och frågor om våld och trakasserier i allmänhet.

Saco anser dock att ytterligare åtgärder behöver vidtas. Information till arbetsgivaren är en bra utgångspunkt men vi anser att även skarpare åtgärder i form av sakföreskrifter bör vidtas. I linje med vad utredningen Ett utökat skydd mot diskriminering, SOU 2021:94 anför anser Saco att avsaknaden av klara föreskrifter avseende våld och kränkningar som trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man innebär en otydlighet om vilka specifika skyldigheter arbetsgivare har för att motverka sådana handlingar. Det är i sakföreskrifter som kraven på arbetsgivare preciseras. I enlighet med SOU 2021:94 föreslår därför Saco att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att utarbeta sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man.

Vikten av tydlighet i Arbetsmiljöverkets sakföreskrifter föranleder även ett behov av att se över vissa befintliga föreskrifter: Föreskrifterna om våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:2 och föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4.

Saco föreslår att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att se över föreskrifterna om våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2). Det finns behov av att revidera föreskrifterna, bland annat i syfte att omfatta andra former av hot, än hot om fysiskt våld. Andra former av hot kan bestå av hot om anmälan eller spridning av integritetskänslig information. Mot bakgrund av vad utredningen själva anför på sida 170 om konventionens krav på information och utbildning i förhållande till föreskrifterna om våld och hot, anser Saco även att det är viktigt att 4 § om tillräcklig utbildning, information och instruktioner finns kvar.

Saco föreslår vidare att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att se över föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), i syfte att förtydliga

- att föreskrifterna även inkluderar situationer när tredje part är involverad, samt
- att föreskrifterna även gäller i situationer utanför arbetstid och utanför arbetsplatsen om de har ett samband med arbetet.

Idag finns det oklarheter i vilken utsträckning dessa föreskrifter omfattar situationer när en tredje part är involverad. Detsamma gäller om reglerna även gäller utanför arbetstid och situationer utanför arbetsplatsen om de har ett samband med arbetet. Idag har många akademiker möjlighet att själv bestämma när och var arbetet ska se. Ofta upplevs detta som något

positivt men det gränslösa arbetslivet innebär också utmaningar och risker som måste beaktas ur ett arbetsmiljöperspektiv.

Avslutningsvis menar Saco att straffrätten måste ge ett tillfredställande skydd även vid mindre grova brott. Precis som Akavia pekar på i sitt remissvar kan även sådana brott vara kränkande och obehagliga för anställda. Akavia lyfter även vikten av andra åtgärder, exempelvis att möjliggöra för arbetsgivare att, inom ramen för den ömsesidiga lojalitetsplikten, stödja, hjälpa och ekonomiskt ersätta anställda som utsatts för våld, hot eller trakasserier av tredje part till följd av vad de har utfört i sin anställning.

Våld i nära relationer i arbetslivet

Saco tillstyrker utredningens förslag att en myndighet ges i uppdrag att genomföra informationsinsatser för att höja kunskapen om våld i nära relationer och tydliggöra vilka regelverk som aktualiseras och vilka skyldigheter det innebär inom ramen för arbetslivet, samt samla och sprida kunskap om våld i nära relationer i form av ett praktiskt inriktat metodstöd till arbetsgivare.

Saco är positiv till det uppdrag som Jämställdhetsmyndigheten redan har fått att sprida information för att höja kunskapen om hur regelverket ser ut i arbetslivet när det gäller anställda som är utsatt för våld i nära relationer eller hedersrelaterat våld och förtryck. Saco anser att Jämställdhetsmyndigheten är den myndighet som är bäst lämpad att ta fram och genomföra informationsinsatser för att höja kunskapen om våld i nära relationer.

Bilägger remissvar från Sacoförbunden Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Lärarförbundet, SRAT, Sveriges Ingenjörer och Sveriges läkarförbund.

Med vänlig hälsning
Sveriges Akademikers Centralorganisation

Lena Granqvist
Samhällspolitisk chef

Jenny Wahlbäck
Jurist