



Vårt datum:
2022-06-13

Vårt Dnr: ÄRD-
05577-P6C3T6

Ert datum:
2022-03-28

Ert Dnr: R 10.22
100.20

SACO
Jenny Wahlbäck
Box 2206
03 15 Stockholm

Remissyttrande ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet, SOU 2021:86

Sammanfattande synpunkter

Utredningens uppdrag är att utreda och ta ställning till om svensk rätt är förenlig med ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet (Konventionen).

Konventionen, med tillhörande, kompletterande, rekommendation (nr 206), syftar till att skydda arbetstagare och andra personer i arbetslivet mot våld och trakasserier samt könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier i arbetslivet. Varje medlemsstat som ratificerar Konventionen ska respektera, främja och förverkliga allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier.

Konventionens krav när det gäller efterlevnad kan i korthet sammanfattas i följande tre punkter:

1. Det *ska* finnas mekanismer för *kontroll och övervakning* av efterlevnaden, både på ett övergripande plan och i enskilda fall.
2. Det *ska* finnas tillgång till *rättsmedel* när någon utsätts för våld eller trakasserier.
3. Det *ska* finnas *sanktioner*, d v s incitament för efterlevnaden.

Utredarens uppfattning är att svensk rätt redan i nuläget är förenlig med Konventionens krav, men att det är angeläget att regeringen, myndigheterna och arbetsmarknadens parter fortsätter att prioritera de aktuella frågorna.

För att bättre uppfylla Konventionens syfte, föreslår utredningen att det ska göras ett förtydligande i arbetsmiljölagen, i form av en ny paragraf, 2 kap. 1 a §, med lydelsen: "Arbetsmiljön ska så långt som möjligt vara fri från våld och trakasserier."

Sveriges Ingenjörer anser att det föreslagna tillägget i arbetsmiljölagen inte är tillräckligt för att uppfylla Konventionens krav på avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. Förbundet uppskattar visserligen ambitionen med ett förtydligande i arbetsmiljölagen, men befärar dessvärre att kompletteringen till och med, åtminstone undantagsvis, skulle kunna innebära en försämring för arbetstagarna.

Förbundet föreslår därför att det i stället ska införas ett tydligt förbud mot mobbing och trakasserier i arbetslivet jämte en bestämmelse som, likt den befintliga regleringen i diskrimineringslagen, ålägger arbetsgivaren en skadeståndssanktionerad skyldighet att utreda och vidta åtgärder även mot trakasserier som inte är hänförliga till någon av diskrimineringsgrunderna.

Sveriges Ingenjörers uppfattning är att Sverige bör ratificera Konventionen och samtidigt skyndsamt vidta de ytterligare anpassningar i svensk rätt som förbundet anser erfordras för att uppfylla Konventionens krav.

Särskilt om formuleringen "så långt som möjligt"

Enligt Konventionens Artikel 4 ska medlemsstaterna (bl a) "förbjuda våld och trakasserier i lagstiftning" och "föreskriva sanktioner".

I Konventionens Artikel 10 föreskrivs (bl a) att varje medlemsstat ska vidta lämpliga åtgärder för att "...säkerställa enkel tillgång till lämpliga och effektiva rättsmedel och säkra, rättvisa och effektiva mekanismer och förfaranden för rapportering och tvistelösning vid förekomster av våld och trakasserier i arbetslivet ..."

I Konventionens Artikel 9 återfinns formuleringen "... i den utsträckning som är praktiskt möjlig ..." avseende kraven på medlemsstaterna att vidta lämpliga åtgärder för att *förebygga* våld och trakasserier i arbetslivet.

Även om ordalydelsen "så långt som möjligt", i utredningens föreslagna tillägg till arbetsmiljölagen, därmed, till viss del, går att härleda till Konventionens krav och dessutom är begriplig mot bakgrund av en arbetsgivares (begränsade) möjlighet att förebygga exempelvis trakasserier från en kund,

riktade mot en anställd, anser Sveriges Ingenjörer att formuleringen är olycklig.

Redan idag gäller, enligt arbetsmiljölagen och föreskrifter från Arbetsmiljöverket, att arbetsgivaren är ansvarig för att åstadkomma en god arbetsmiljö, vidta behövliga åtgärder för att förebygga ohälsa, motverka kränkande särbehandling och se till att det finns rutiner för hantering av exempelvis trakasserier. Arbetsgivarens ansvar gäller utan några lagenliga begränsningar med avseende på eventuell praktisk (o)möjlighet. I arbetsmiljölagstiftningen saknas dock möjlighet till sanktioner mot den arbetsgivare som inte uppfyller kravet gentemot anställda på individnivå.

Att våld och/eller trakasserier inte hör hemma i en god arbetsmiljö är väl närmast en självklarhet och en formulering i lagtexten som anger att arbetsmiljön endast "så långt som möjligt" ska vara fri från sådana inslag, skulle kunna ge upphov, åtminstone för den som inte är bevandrad i bakgrunden till den föreslagna förändringen, till en tolkning innebärande att arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön avseende våld och trakasserier har inskränkts jämfört med tidigare och/eller i jämförelse med andra områden inom arbetsmiljön.

För att uppfylla Konventionens krav på avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet, säkerställande av för ändamålet effektiva rättsmedel/mekanismer och föreskrivande av sanktioner, anser Sveriges Ingenjörer att det är nödvändigt med ett tydligt förbud tillsammans med en bestämmelse som ålägger arbetsgivaren en skadeståndssanktionerad skyldighet att utreda och vidta åtgärder även mot trakasserier som inte är hänförliga till någon av diskrimineringsgrunderna. En sådan bestämmelse skulle lämpligen kunna utformas på samma vis som diskrimineringslagens 2 kap. 3 §, med vidhållande möjlighet till skadestånd.

Särskilt om Konventionens krav på förbud mot trakasserier och säkerställande av effektiva rättsmedel/rättvisa mekanismer

Utredaren pekar på diskrimineringslagens förbud mot diskriminering och att viss typ av våld/grova trakasserier kan falla under straffrättsligt ansvar. Vad gäller arbetsgivarens skyldighet att, enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift, motverka kränkande särbehandling och diskrimineringslagens påbud att motverka diskriminering i form av trakasserier/sexuella trakasserier, anser utredaren att dessa skyldigheter får en liknande effekt som ett förbud.

Sveriges Ingenjörer ställer sig, som sagt, tveksamt till om befintlig reglering verkligen är tillräcklig för att uppfylla konventionens krav. Här vill

förbundet särskilt lyfta fram att trakasserier två arbetstagare emellan *inte* faller under diskrimineringslagens förbud mot diskriminering ens om trakasserierna har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (även om ett sådant agerande kan ge upphov till tidigare nämnd skyldighet att utreda och vidta åtgärder).

Inte heller sådan kränkande särbehandling/sådana trakasserier som *inte* är att hänföra till någon av grunderna i diskrimineringslagen faller under förbudet, ens om det är en representant för arbetsgivaren som utsätter en medarbetare för den ovälkomna behandlingen.

Det är likväl svårt att se hur exempelvis ”utfrysning” av en arbetstagare, genom agerande av grupp kollegor (även i detta fall utan att beteendet går att hänföra till diskrimineringslagens grunder), skulle träffas av den straffrättsliga lagstiftningen.

Tillsammans med ovan nämnda avsaknad av sanktion vid bristande uppfyllelse av Arbetsmiljöverkets föreskrifter, har Sveriges Ingenjörer svårt att komma till någon annan slutsats än att Sverige inte till fullo uppfyller Konventionens krav på förbud mot trakasserier i arbetslivet.

Förbundet anser det också tveksamt om det är förenligt med Konventionens krav på lämpliga, effektiva och rättvisa rättsmedel/mekanismer för tvistelösning att den som är utsatt för trakasserier som *inte* har med diskrimineringslagens grunder att göra, har påtagligt sämre möjligheter till upprättelse än om utsattheten är hänförlig till någon av diskrimineringsgrunderna.

Sveriges Ingenjörers erfarenhet

Allt som oftast blir förbundet kontaktat av medlemmar som upplever sig utsatta för kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Såvida kränkningen inte går att hänföra till någon av de grunder som omfattas av diskrimineringslagen, och som därmed utlöser den skadeståndssanktionerade skyldigheten för arbetsgivaren att utreda den upplevda (och till arbetsgivaren anmälda) kränkningen och i förekommande fall vidta åtgärder, står förbundet utan annan möjlighet till hjälp för medlemmen än att påkalla en förhandling med arbetsgivaren.

Inga påtryckningsmedel finns att tillgå för det fall arbetsgivaren inte utreder frågan och/eller underlåter att vidta nödvändiga åtgärder, eftersom arbetsmiljölagens bestämmelser inte ger någon möjlighet att yrka skadestånd till arbetstagaren, samtidigt som diskrimineringslagen inte är tillämplig och

Arbetsmiljöverket därtill har förklarat att myndigheten i normalfallet inte granskar enskilda ärenden.

Det föreslagna tillägget till arbetsmiljölagen medför, enligt Sveriges Ingenjörers mening, inte något ökat skydd för den arbetstagare som är utsatt för "vanlig mobbing" (som alltså inte har samband med någon av diskrimineringsgrunderna) och inte heller någon lättnad för en facklig företrädare med uppgift att bistå den anställda.

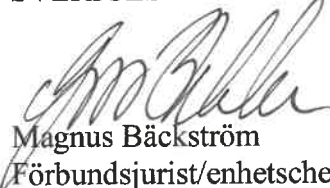
Förbundets arbetsmiljöpolutiska program

En av utgångspunkterna i Sveriges Ingenjörers arbetsmiljöpolutiska program är att arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön och en av de åsikter som förs fram i dokumentet är att det ska införas ett förbud mot mobbing och trakasserier i arbetslivet med möjlighet för den enskilde att tillerkännas skadestånd.

Ett tydligt förbud, tillsammans med en bestämmelse i linje med förbundets förslag, som likt den befintliga regleringen i diskrimineringslagen ålägger arbetsgivaren en skadeståndssanktionerad skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier, även sådana som inte har sitt ursprung i någon av de i diskrimineringslagen uppräknade grunderna, torde inte endast rimma väl med påbudet i Konventionen, utan även i högre grad än utredarens förslag till komplettering av arbetsmiljölagen, uppfylla syftet med konventionens krav.

I övrigt delar Sveriges Ingenjörer i huvudsak utredarens uppfattning och ställer sig positivt till en ratificering av Konventionen. Avslutningsvis vill förbundet också framhålla att det är av vikt att de förändringar i lagstiftningen som görs med anledning av Konventionen, även får genomslag i aktuella föreskrifter från Arbetsmiljöverket.

SVERIGES INGENJÖRER


Magnus Bäckström
Förbundsjurist/enhetschef juridik


Helene Sjöman
Förbundsjurist

