



Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

Remiss angående ILOs konvention om våld och trakasserier i arbetslivet SOU 2021 nr 86

LO har givits möjlighet att svara på ILO 190-utredningens betänkande och vill ge följande synpunkter

Sammanfattning av LOs synpunkter

- LO välkomnar att utredningens slutsats att det inte finns några hinder för att den svenska regeringen ska kunna ratificera ILO-konvention 190. LO anser att regeringen bör arbeta skyndsamt för att ratificera konventionen.
- Utredningens arbete med att genomlysa skyddet mot våld och trakasserier inom arbetslivet i svensk lag och policy har bidragit till att tydliggöra flera områden där både det förebyggande och det straffrättsliga arbetet kan stärkas upp. LO ser ILO 190-utredningens slutsats om att det inte föreligger några hinder för ratificering av konventionen för att avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet som en startpunkt för ett fruktbart arbete framåt.
- LO anser att det ska införas en ny bestämmelse om förbud mot våld och trakasserier i arbetslivet i arbetsmiljölagen. LO tillstyrker inte utredningens förslag till formulering utan anser att formuleringen ”Arbetsmiljön ska vara fri från våld och trakasserier” bättre uppfyller konventionens krav.
- LO anser att det är bra att utredningen föreslår att Arbetsmiljöverket bör tas fram information till arbetsgivare om deras ansvar i arbetet med skydd från våld och trakasserier från tredje part och utanför arbetstid/arbetsplats. LO vill samtidigt betona att bestämmelserna rörande arbetsgivarens ansvar i dessa frågor inte är helt utredda.
- Med anledning av ovanstående vill LO betona att utredningens förslag om förtydliganden av det rättsliga skyddet måste göras utifrån utgångspunkten att skyddet även måste fastställas och skärpas. LO anser att det krävs ett helhetsgrepp för att skapa ett tillfredsställande skydd från hot, våld, trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man i arbetsmiljölagen, diskrimineringslagen och straffrätten.
- ILO 190-utredningen lutar sig tungt mot att straffrätten täcker konventionens krav på skydd för alla arbetstagare oavsett situation.

LO anser dels att det är viktigt att det även finns tydliga och tillräckliga skydd i för arbetstagare i civil-, offentlig- och arbetsrättsliga lagrum. Det krävs för ett helhetsanpassat och förebyggande arbetsmiljöarbete, där straffrätten inte i första hand blir relevant.

- LO anser samtidigt att det krävs en skärpning i vissa delar av straffrätten för att bättre svara upp mot de problem som finns. LO-förbundens medlemmar utsätts för såväl upprepade subtila trakasserier och kommentarer som grövre trakasserier och hot. Det straffrättsliga skyddet mot trakasserier, i form av brottet förolämpning, är för svagt.
- LO anser att det straffrättsliga skyddet för den som blir utsatt för hat, hot, våld och trakasserier i anslutning till sitt arbete ska skärpas. Frågan bör utredas och lagstiftningen dessutom få ett bredare tillämpningsområde så att den inte enbart omfattar offentlig sektor och myndighetsutövande personer.
- Konventionen ställer krav på att skyddet ska inbegripa sanktioner, rättsmedel och stöd. LO anser att tillgången till kompensande åtgärder i vissa avseenden är för svag idag.
- LO anser att regeringen bör utreda frågan om en arbetsrättslig och skadestandsgrundande lag om mobbing och trakasserier i arbetslivet.
- LO tillstyrker utredningens förslag om att en myndighet ska få i uppdrag att genomföra informationsinsatser för att höja kunskapen och skapa metodstöd om våld i nära relationer och dess påverkan på arbetslivet. Det är ofta helt centralt för dem som är utsatta för sådant våld att kunna behålla och fortsätta sitt arbete. Frågan om ytterligare åtgärder relaterade till arbetslivet för denna utsatta grupp bör därför utredas vidare och vid behov utvecklas.

Ratificera ILO-konvention 190 skyndsamt

LO välkomnar att utredningen slutsats att det inte finns några hinder för att den svenska regeringen ska kunna ratificera ILO-konvention 190. LO anser att regeringen bör arbeta skyndsamt för att ratificera konventionen.

Utredningens arbete med att genomlysna skyddet mot våld och trakasserier inom arbetslivet i svensk lag och policy har bidragit till att tydliggöra flera områden där både det förebyggande och det straffrättsliga arbetet kan stärkas upp. Det är bra. LO ser ILO 190-utredningens slutsats om att det inte föreligger några hinder för ratificering av konventionen för att avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet som en startpunkt för ett fruktbart arbete framåt.

Ny bestämmelse om förbud mot våld och trakasserier i arbetsmiljölagen.

En bestämmelse om den grundläggande rättigheten som slås fast i ILO-konvention 190 om allas rätt till en arbetsmiljö fri från våld och trakasserier bör lagfästas i svensk rätt. En sådan bestämmelse har en viktig reell och symbolisk betydelse. LO tillstyrker inte utredningens förslag till formulering av ny bestämmelse, om att arbetsmiljön *så långt som möjligt* ska vara fri från våld och trakasserier. LO anser att formuleringen bör vara det rakare ”Arbetsmiljön ska vara fri från våld och trakasserier”, för att uppfylla konventionens krav på ett förbud i lag. Utredningens förslag, med en inskränkning av förbudets räckvidd, medför snarare att konventionens krav på ett förbud i lag mot våld och trakasserier undermineras.

Förstärk och förtydliga lagstiftningen gällande skydd mot tredje part.

Utredningen föreslår att arbetsmiljöverket bör få i uppdrag att ta fram information som förklarar arbetsgivarens ansvar i arbetet mot våld och trakasserier från tredje part och när våld och trakasserier som är arbetsrelaterat med sker utanför arbetstid och arbetsplatsen. LO anser att det är bra att utredningen lägger förslaget, men vill samtidigt betona att det rättsläget inte tydligt när det gäller tredje man och trakasserier utanför arbetstid och arbetsplats.

Utredningen för om vissa frågor i diskrimineringslagen (2021:94) pekade på att trakasserier och sexuella trakasserier som utförs av tredje man faller utanför såväl diskrimineringsförbudet som utrednings- och åtgärdsskyldigheten och arbetet med aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. LO tillstyrkte utredningens förslag om att arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder även ska inkludera skydd från tredje man.

Diskrimineringsutredningen gjorde också en analys av arbetsmiljölagen och konstaterade att lagen lägger ett ansvar för hela arbetsmiljön på arbetsgivaren, vilket inkluderar även arbetsmiljöproblem orsakade av tredje man. Däremot, menar utredningen, saknas preciseringar i form av sakföreskrifter, rörande tredje man. ”*De grundläggande bestämmelserna i lagen preciseras dock främst genom s.k. sakföreskrifter. De sakföreskrifter som reglerar skydd mot kränkningar som trakasserier och sexuella trakasserier är regleringen om kränkande särbehandling i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Vår slutsats är att det är osäkert om dessa föreskrifter reglerar trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man och att det mesta talar emot en sådan tolkning.* (s. 22, SOU 2021:94). ILO 190-utredningen konstaterade därtill att det inte är självklart hur OSAn ska tolkas i relation till konventionens krav på skydd även utanför arbetsplats och arbetstid (men att det inte har någon avgörande betydelse för förutsättningen att ratificera konventionen).

Med anledning av ovanstående vill LO betona att utredningens förslag om förtydliganden av det rättsliga skyddet måste göras utifrån utgångspunkten att skyddet även måste fastställas och skärpas. LO anser att det krävs ett helhetsgrepp för att skapa ett tillfredsställande skydd från hot, våld, trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man i arbetsmiljölagen, diskrimineringslagen och straffrätten.

LO ser till exempel ett stort behov av att revidera de gällande arbetsmiljöföreskrifterna om våld och hot, då det finns flera relativt vanliga situationer i dagens arbetsliv som inte täcks. Det behöver bland annat i detta sammanhang markeras att 4 § om krav på utbildning behöver behållas i föreskrifterna och inte revideras bort i Arbetsmiljöverkets regelstrukturförändringsarbete. Rörande OSA:n behöver det även förtydligas att hot och våld kan ingå i bedömningen i 11 § om att arbetsuppgifter och arbetssituationer är starkt psykiskt påfrestande.

Det krävs ett brett förebyggande skydd, och stärkt straffrätt

ILO 190-utredningen lutar sig tungt mot att straffrätten täcker konventionens krav på skydd för alla arbetstagare oavsett situation. LO anser dels att det är viktigt att det även finns tydliga och tillräckliga skydd för arbetstagare i civil-, offentlig- och arbetsrättsliga lagrum. Det krävs för ett helhetsanpassat och förebyggande arbetsmiljöarbete, där inte straffrätten inte i första hand blir relevant.

LO anser samtidigt att det krävs en skärpning i vissa delar av straffrätten för att bättre svara upp mot de problem som finns. LO-förbundens medlemmar utsätts för såväl upprepade lågintensiva trakasserier och kommentarer som grövre trakasserier och hot. För de mer lågintensiva handlingarna riktade mot arbetstagare finns ett begränsat straffrättsligt skydd.

Diskrimineringsutredningen (2021:94) konstaterar att det straffrättsliga skyddet mot trakasserier är förhållandevis svagt. *”Utredningens övergripande översyn visar att det som i praktiken oftast utgör trakasserier mot arbetstagare av tredje man i huvudsak endast är kriminaliserat genom brottet förolämpning. Som huvudregel ligger brottet inte under allmänt åtal, vilket betyder att den enskilde själv många gånger behöver föra sin talan i domstol i stället för åklagaren.”* (s. 23)

LO anser att det straffrättsliga skyddet för den som blir utsatt för hat, hot, våld och trakasserier i anslutning till sitt arbete ska skärpas. Det måste finnas en fungerande straffrätt för hela skalan av trakasserande och våldsamma handlingar. Frågan bör utredas och lagstiftningen dessutom få ett bredare tillämpningsområde så att den inte enbart omfattar offentlig sektor och myndighetsutövande personer.

Utred frågan om en arbetsrättslig lag mot mobbing och trakasserier

Konventionen ställer krav på att skyddet ska inbegripa sanktioner, rättsmedel och stöd. LO anser att tillgången till kompenserande åtgärder i vissa avseenden är för svag idag.

Enligt gällande rätt har arbetsgivaren ett ansvar enligt diskrimineringslagen för att utreda och åtgärda/stoppa eventuella pågående trakasserier. Sker inte det blir arbetsgivaren skyldig att utge diskrimineringsersättning, som är en form av skadestånd, till den som drabbats. Utgångspunkten bör vara att alla trakasserier som förekommer på en arbetsplats ska omfattas av motsvarande skydd, oavsett om de har samband med någon diskrimineringsgrund eller inte. Skadestånd har en reparerande, kompenserande och bekräftande verkan vilket typiskt sett främjar en bättre och snabbare återhämtning för den som utsatts. Det regelverk som generellt gäller i dag behandlar mobbing och trakasserier utifrån ett förebyggande och framtidsinriktat offentlighetsrättsligt perspektiv, men det är inte tillräckligt. Det saknas en arbetsrättslig skadeståndsgrundande bestämmelse för den enskilde som utsatts för mobbing och trakasserier i arbetslivet vilket är en brist och lucka i lagstiftningen. Det uppfattas av den drabbade som både oförklarligt och orättvist. Frågan om en sådan arbetsrättslig lag bör utredas.

Våld i nära relationer och dess påverkan på arbetslivet

LO tillstyrker utredningens förslag om att en myndighet ska få i uppdrag att genomföra informationsinsatser för att höja kunskapen och skapa metodstöd om våld i nära relationer och dess påverkan på arbetslivet. Det är ofta helt centralt för dem som är utsatta för sådant våld att kunna behålla och fortsätta sitt arbete. Frågan om ytterligare åtgärder relaterade till arbetslivet för denna utsatta grupp bör därför utredas vidare och vid behov utvecklas.

Med vänlig hälsning
Landsorganisationen i Sverige

Susanna Gideonsson

Joa Bergold
Handläggare