

2022-06-15

Till Saco:s kansli

R 10.22

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

Konventionen har till syfte att skydda arbetstagare med flera mot våld och trakasserier i arbetslivet. Utredningen gör bedömningen att några lagändringar eller andra åtgärder inte behövs för att Sverige ska kunna ratificera konventionen. Akavia delar utredningens uppfattning.

För att svensk lagstiftning på ett ännu bättre sätt ska uppfylla konventionens syfte föreslår utredningen en ny bestämmelse i arbetsmiljölagen, 2 kap 1 a §, som syftar till att klargöra, inte utvidga, arbetsgivarens ansvar. I förslaget till lagtext anges att arbetsmiljön så långt som möjligt ska vara fri från våld och trakasserier. Vid en bedömning av vilka krav som ska ställas i det enskilda fallet ska enligt utredningen samma sorts intresseavvägning göras som vid tillämpningen av arbetsmiljölagen i övrigt. Akavia tillstyrker förslaget men ifrågasätter om texten *så långt som möjligt* är lämplig eller behövs i lagtexten. I övriga bestämmelse i andra kapitlet arbetsmiljölagen används inte denna eller andra uttryckssätt för att markera att kravställningen ska göras utifrån en intresseavvägning.

Enligt Akavias uppfattning finns det också ytterligare åtgärder som bör vidtas för att på ett ännu bättre sätt uppfylla konventionens syfte. Vår förhoppning är att den utredning som nyligen tillsatts för att se över offentliganställdas skydd mot hot, våld och trakasserier kommer att presentera förslag som förbättrar situationen i vissa delar. Men anställda över hela arbetsmarknaden utsätts i alltför hög grad för hot, hat, våld och trakasserier från andra än de som finns på arbetsplatsen. Det kan handla om personer som fått ett negativt beslut, klienter som inte är nöjda med hur de blivit företrädade, missnöjda kunder eller individer som ogillar visst publicistiskt arbete. Ibland är det anhöriga till sådana personer som utför angreppen. Därför behövs det enligt förbundets uppfattning göras en helhetöversyn beträffande anställdas skydd i en rad olika situationer. De åtgärder som kan komma att krävas är att straffrätten ska ge ett bättre skydd också för brott som inte kan betecknas som grova men ändå är kränkande och obehagliga för anställda. Men det kan också behövas nya regler, resurser och system som både ålägger och möjliggör för arbetsgivare att, inom ramen för den ömsesidiga lojalitetsplikten i anställningen, stödja, hjälpa och ekonomiskt ersätta anställda som utsatts för våld, hot eller trakasserier av tredje part till följd av vad de har utfört i sina anställningar. För vid sidan av våld och hot direkt mot den anställde som person förekommer det också mera indirekta konsekvenser. Anställda får sina bilar skadade eller av tvingas av säkerhetsskäl att flytta, något som kan orsaka kostnader och förluster. Bland annat kan en översyn behövas av lagen (1981:1310) om

offentliga funktionärers rätt till gottgörelse för rättegångskostnad i vissa mål m.m. Förordningen (1998:1379) om ersättning för sakskada till polismän och anställda inom Kriminalvården m.fl kan behöva utvidgas till att omfatta anställda vid fler myndigheter. Skattekonsekvenserna av att en arbetsgivare betalar ersättning för kostnader som den anställde haft till följd av tredje persons hot, våld och trakasserier kan också behöva ses över.

Slutligen, även om den anställde får använda arbetstid för att försvara sig mot anklagelser och får viss ersättning i efterhand för kostnader, behövs det ett alltid ett aktivt stöd från arbetsgivaren medan processen pågår. Arbetssituationen och arbetsmiljön för den arbetstagare som lämnas utan aktivt stöd under en pågående obefogad process är normalt sett dålig.

Stockholm som ovan

Per-Olof Persson  
Förbundsjurist

Karin Lundin  
Chefsjurist