



SVENSKT NÄRINGSLIV

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö

Vår referens/dnr:
Anna Bergsten
Dnr 2022-46

Er referens/dnr:
A2022/00514

2022-06-14

Remissvar

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

Svenskt Näringsliv har getts möjlighet att lämna synpunkter på betänkandet av Utredningen om ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet.

Sammanfattning

- Svenskt Näringsliv delar utredningens analys och uppfattning att svensk rätt är förenlig med ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och att det därmed inte behövs några lagändringar eller andra åtgärder för att ratificera konventionen. Svenskt Näringsliv har varit av den uppfattningen under hela utredningens gång.
- Svenskt Näringsliv avstyrker utredningens förslag om att införa ett förtydligande i arbetsmiljölagen om att arbetsmiljön, så långt som möjligt, ska vara fri från våld och trakasserier.

Övergripande synpunkter

Våld och trakasserier i arbetslivet är aldrig acceptabelt. Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetar aktivt med att motverka att detta sker. Nämnda problem behöver dock adresseras med verkningfulla åtgärder som gör skillnad.

Arbetsgivaren kan och ska ansvara för och hantera många situationer som uppkommer på en arbetsplats. Dock måste arbetsgivarens ansvar vara begränsat till situationer som ligger inom arbetsgivarens kontroll. Situationer som ligger utanför arbetsgivarens kontroll ska hanteras av andra aktörer och annan lagstiftning exempelvis inom ramen för straffrätten. Dessutom behöver samhället i stort arbeta med normer och värderingar. Ett ökat ansvar på arbetsgivaren gällande våld och trakasserier kommer inte att lösa något som i många avseenden kan betraktas som ett samhällsproblem.

Med det sagt delar Svenskt Näringsliv utredningens bedömning att svensk rätt är förenlig med ILO-konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och att

svensk rätt således uppfyller konventionens krav. Därmed behövs inte några lagändringar eller andra åtgärder för att ratificera konventionen. Detta har också varit Svenskt Näringslivs uppfattning från utredningens början och även något vi fört fram under hela utredningen.

Synpunkter gällande utredningens förslag

Utredningen föreslår att det införs ett förtydligande i arbetsmiljölagen (AML) om att arbetsmiljön, så långt som möjligt, ska vara fri från våld och trakasserier.

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget eftersom vi anser att det redan är tydligt, utifrån gällande lag och föreskrifter, att det ingår i arbetsgivarens arbetsmiljöansvar att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra våld och trakasserier. Det finns således redan ett regelverk som hanterar detta område, något som utredningen också konstaterar. Ett författningsförslag är en ingripande åtgärd och något som måste beaktas i ett sammanhang där utredningens uttalade syfte är att förtydliga regelverket. Ett förtydligande innebär inte alltid fler bestämmelser utan kan lämpligare uppnås på andra sätt till exempel i en vägledning från Arbetsmiljöverket.

Svenskt Näringsliv anser inte att frågan om våld och trakasserier behöver regleras särskilt i AML. Det finns ett stort antal viktiga arbetsmiljörisker och genom att förtydliga avseende en risk skulle det kunna uppfattas som såväl sekundärt som otydligt vad gäller ansvaret för andra risker. Det kan inte vara lagstiftarens mening att man ska peka ut speciella områden i 2 kap AML. Det skulle enligt Svenskt Näringslivs uppfattning vara ett avsteg från systematiken i AML samt riskera att lagen bara fylls på med allt som för tillfället anses viktigt.

En ny bestämmelse i AML underlättar inte arbetsgivarens arbete med att motverka våld och trakasserier. Redan dagens regelverk är svårt att tillämpa eftersom det återfinns i olika lagar med olika utgångspunkter. Fokus bör i stället ligga på att förenkla och tydliggöra redan befintliga regler.

Även om remissen är begränsad till förtydligandet i AML, kan tilläggas att Svenskt Näringsliv ser positivt på utredningens förslag om att Arbetsmiljöverket bör få 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. Detta torde vara ett bättre sätt att förtydliga ansvaret än att reglera det särskilt i lagen.

Vad gäller utredningens förslag om att ge en myndighet i uppdrag att bland annat genomföra informationsinsatser för att höja kunskapen om våld i nära relationer konstaterar Svenskt Näringsliv att regeringen genom beslut den 3 mars 2022 gett Jämställdhetsmyndigheten detta uppdrag.

Svenskt Näringsliv



Mattias Dahl