

Regeringskansliet
Svenska ILO-kommittén
103 33 Stockholm

Vår referens/dnr:
143/2019

Er referens/dnr:
52/2019

2020-01-23

Remissvar

Remissvar avseende ILO:s konvention (190) och rekommendation (206) om Ending violence and harassment in the world of work

Svenskt Näringsliv har ombetts att lämna synpunkter om Sverige uppfyller de i konventionen ställda kraven, om eventuella hinder för en svensk ratifikation av konventionen föreligger samt om rekommendationen föranleder några åtgärder. Vi har även ombetts lämna synpunkter på den svenska översättningen.

Sammanfattning

Svenskt Näringsliv anser att Sverige uppfyller de i konventionen ställda kraven genom gällande rätt inom arbetsmiljö, diskriminering och straffrätt samt genom partsgemensamma arbeten.

Svenskt Näringsliv anser dock att det krävs ändringar i den svenska översättningen och tydliggöranden av vissa artiklar för att en ratificering av konventionen ska vara möjlig.

Svenskt Näringsliv anser vidare att rekommendationen inte bör föranleda några åtgärder. Vi konstaterar att rekommendationens innehåll till stor del är systemfrämmande och olämpligt att införa i svensk rätt.

Allmänna synpunkter

En förutsättning för ett brett stöd och hög ratifikationsgrad för ILO:s instrument är att dessa inte blir alltför omfattande och detaljerade. Syftet måste vara att underlätta för medlemsländer att efterleva reglerna annars riskerar instrumenten att bli kontraproduktiva. Dessutom behöver instrumenten vara flexibla och ta hänsyn till att alla företag, oavsett storlek, ska kunna efterleva reglerna i de delar krav ställs på arbetsgivare.

Konvention nr 190 och rekommendation nr 206 är alltför omfattande och detaljerade och skapar enligt vår uppfattning alltför höga trösklar för medlemsländerna att kunna ratificera. Dessutom saknar instrumenten ett arbetsgivarperspektiv

Svenskt Näringsliv anser att det är viktigt och angeläget att motverka alla former av våld och trakasserier i arbetslivet. Sverige har i dag ett väl etablerat och fungerande system för hantering av dessa frågor inom främst diskriminerings- och arbetsmiljölagen samt även inom straffrätten. Därutöver finns Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:14), våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2). På EU-nivå finns ett ramavtal, om trakasserier och våld i arbetet av den 26 april 2007, som har implementerats genom Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot. Dessutom har det partsgemensamma bolaget Prevent tagit fram checklistor, informationsmaterial och utbildningar inom områden som bland annat hot och våld, diskriminering och kränkande särbehandling. Även Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen har tagit fram gemensamt informationsmaterial kring motverkande av sexuella trakasserier. Vi bedömer att konventionens skyddsaspekt är tillgodosedd genom befintliga svenska regelverk samt därtill framtagna vägledningar och informationsmaterial.

Svenskt Näringsliv anser dock att konventionen är omfattande, detaljerad och till viss del kräver ett antal klargöranden. Dessutom är översättningen felaktig i vissa delar. För att en ratificering ska vara möjlig krävs därför ändringar i översättningen och tydliggöranden av vissa artiklar.

Detaljerade synpunkter konventionen

Inledning

För att tydliggöra begränsningen av ansvar och skyldigheter som åligger arbetsgivare ska artikel 2 och 3 tolkas i ljuset av artikel 9 första stycket. I artikel 9 första stycket anges "Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control...".

I. Definitioner

Artikel 1

Svenskt Näringsliv konstaterar att definitionen av våld och trakasserier kan hållas isär vid en implementering, se s. 8 - 9 i bifogat dokument - "IOE Guide on Violence & Harassment". Vidare konstateras att gällande rätt omhändertar de definitioner som anges i punkterna a och b i konventionen. Därmed bedömer vi att denna artikel inte kommer att påverka definitioner i svensk lagstiftning som har separata definitioner och återfinns inom olika rättsområden.

Svenskt Näringsliv noterar att den ekonomiska skada som anges i punkt a endast avser ersättning vid uppsägningar som hämnd till följd av klagomål vid våld och trakasserier, se s.9 i bifogat dokument - "IOE Guide on Violence & Harassment".

Därutöver vill vi notera att det skett en felskrivning av punkterna i artikeln. Därmed ska punkterna b) och c) ändras till a) och b).

II. Tillämpningsområde

Artikel 2

I artikeln anges vilka kategorier av personer i arbetslivet som konventionen avser att skydda. Som tidigare nämnts ska denna artikel tolkas i ljuset av formuleringen i artikel 9 första stycket, avseende begränsningen av arbetsgivarens ansvar.

Artikel 3

Artikeln anger platser, förhållanden eller situationer som omfattas av konventionens tillämpning på våld och trakasserier i arbetslivet. Som tidigare nämnts ska även denna artikel tolkas i ljuset av formuleringen i artikel 9 första stycket, avseende begränsningen av arbetsgivarens ansvar.

Punkt 4 anger att konventionen är tillämplig på våld och trakasserier som inträffar vid "pendelresor". Svenskt Näringsliv anser att en mer lämplig översättning är "vid resor till och från arbetet". En sådan översättning skulle även stämma bättre överens med gällande rätt.

III. Kärnprinciper

Artikel 4

Svenskt Näringsliv noterar att konventionens krav på åtgärder i punkt 2 även innefattar våld och trakasserier som inbegriper tredje part, i tillämpliga fall. Vi bedömer att detta område omhändertas av arbetsmiljö- och straffrätten.

IV. Skydd och förebyggande

Artikel 9

Från ett arbetsgivarperspektiv är denna artikel central. Innehållet tydliggör begränsningen för arbetsgivarens ansvar och skyldigheter och därmed arbetsgivarens möjlighet att leva upp till de krav som ställs i konventionen.

I artikelns första stycke anges i den svenska översättningen att "... arbetsgivare vidtar lämpliga åtgärder i proportion till deras bestämmanderätt...". Svenskt Näringsliv anser att denna översättning är missvisande och felaktig och att det istället ska stå "...arbetsgivare vidtar lämpliga åtgärder i proportion till deras grad av kontroll...". Den engelska versionen lyder "...employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control...". Eftersom artikeln anger begränsningen av arbetsgivarens ansvar är det av största vikt att detta tydliggörs genom en korrekt översättning.

Svenskt Näringsliv bedömer att en så kallad "arbetsplatspolicy", som krävs enligt punkt a, motsvarar en arbetsmiljöpolicy i enlighet med de krav som finns i arbetsmiljörögelverket. I befintlig lagstiftning ges arbetstagare och skyddsombud möjlighet att medverka i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. För bättre överensstämmelse med befintlig terminologi bör därför översättningen i punkt a av "...in consultation with..." ändras från "...i samråd med..." till "...i samverkan med...". Vi bedömer därmed att detta krav tillgodoses i gällande rätt.

V. Efterlevnad och rättsmedel

Artikel 10

I första stycket anges att varje medlemsstat ska vidta ett antal "lämpliga åtgärder". Svenskt Näringsliv konstaterar att dessa åtgärder inte riktar in sig på arbetsgivarens ansvar. När det gäller punkt f och frågan om våld i hemmet, ligger detta utanför arbetsgivarens kontroll. De som utsätts för våld i hemmet är skyddade av det straffrättsliga regelverket.

VI. Vägledning, utbildning och åtgärder för att höja medvetenheten

Artikel 11

Som vi tidigare nämnt är en lämpligare översättning av "...in consultation with..." istället "...i samverkan med...". Denna översättning stämmer bättre överens med de krav som återfinns i föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och föreskrifter om

organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) där begreppet "i samverkan med" används.

VII. Metoder för tillämpning

Artikel 12

För att öka tydligheten anser Svenskt Näringsliv att det vore lämpligare med en annan översättning av "...occupational safety and health measures..." än den nuvarande "...arbetsmiljöhanteringsåtgärder...".

Rekommendationen

Svenskt Näringsliv konstaterar att rekommendationen anger ett flertal icke bindande åtgärder som riktar sig bland annat mot arbetsgivare men gäller främst för medlemsstaterna. Svenskt Näringsliv anser att flertalet av dessa åtgärder är till stor del systemfrämmande samt olämpliga att införa i svensk rätt som till exempel införande av domstolar med särskild sakkunskap inom könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, insamling av uppgifter relaterade till diskriminering, omvänd bevisbörda samt hanteringen av våld i hemmet kopplat till arbetslivet. Vi anser därför att rekommendationen inte ska föranleda några åtgärder genom författningsändringar eller andra åtgärder från regeringens sida.

SVENSKT NÄRINGSLIV



Mattias Dahl