

ILO-kommittén  
a.ilo-kommitten@regeringskansliet.se

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

Arbetsgivarverket har anmodats att kommentera om och hur Sverige uppfyller de i konventionen ställda kraven, om eventuella hinder för en svensk ratifikation av konventionen föreligger samt om rekommendationen föranleder några åtgärder.

### **Inledning**

Arbetsgivarverket konstaterar inledningsvis att såväl konventionen som rekommendationen är mycket detaljerade och ställer stora krav på de länder som står inför en ratifikation. Artikel 23 (b) innebär att Sverige ska införa obligatorisk utbildning om våld och trakasserier för en stor grupp statligt anställda, såsom domare, poliser, åklagare m.m. Utbildning inom området är självfallet viktigt, men hur och i vilken omfattning utbildningen sker inom arbetslivet är en fråga som enligt Arbetsgivarverket inte bör regleras i bindande internationella konventioner. Detta utgör ett exempel på varför Sverige nogra bör överväga huruvida konventionen ska ratificeras.

Arbetsgivarverket har dock lagt fokus på vilka författningsmässiga effekter förslagen till ILO-konvention och rekommendation får för statliga arbetsgivare. Arbetsgivarverkets bedömning av huruvida det behövs författningsändringar grundas således i huvudsak på det förhållandet.

### **Genomgång av artiklar i konventionen och rekommendationen**

Artikel 9 i förslaget till konvention framstår som främmande för det svenska arbetslivet. Där sägs att medlemsstaterna ska anta lagar som ålägger arbetsgivare att anta policys mot trakasserier och våld, i samråd med arbetstagare och deras företrädare (in consultation with the workers and their representatives).

Arbetsgivarverket utgår ifrån att det sistnämnda avser arbetstagarorganisationer och inte arbetstagarnas företrädare i något annat avseende.

Om texten ska läsas ordagrant, så måste MBL kompletteras med regler som ålägger arbetsgivare att utveckla system för samråd direkt med arbetstagarerna.

Detta strider mot den traditionella svenska modellen där samrådet sker med arbetstagarnas organisationer. Dessutom ger ordalydelsen intrycket av att policyn ska utformas *i samråd* med och inte *efter samråd*, se (a) och (c). Om så är fallet, så är det ett kraftigt ingrepp i arbetsledningsrätten och kräver ändringar i MBL.

Förslaget till artikel 7 framstår som egendomligt i sin uppbyggnad. Där sägs att medlemsstaterna ska anta lagar som förhindrar våld och trakasserier i arbetslivet inklusive genderbaserat våld och trakasserier. Eftersom genderbaserat våld och trakasserier även får anses omfattas av våld och trakasserier i arbetslivet, blir det enligt Arbetsgivarverket inkonsekvent att förslaget indikerar något som kan tolkas som en särskild reglering för området gender. Om artikeln ska genomföras torde det kräva lagstiftning i diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen.

En liknande synpunkt som framfördes gällande konventionens artikel 9 gäller även rekommendationen, artikel 7, som ålägger medlemsstaterna att anta lagar som innebär att arbetstagarna och deras företrädare (organisationer) ska bli delaktiga i utformning m.m. av policys enligt ovan. Om rekommendationen har den innebörden så måste MBL kompletteras med regler om samråd direkt med arbetstagarna.

Enligt artikel 8 i rekommendationen ska arbetsgivare, i sitt arbete med att anta policys mot trakasserier och våld, enligt konventionen, artikel 9 (c), även involvera tredje part såsom klienter, kunder brukare, patienter och allmänheten. Arbetsgivarverket vill ifrågasätta lämpligheten i att detta regleras i ett internationellt instrument då det begränsar medlemsstaternas handlingsfrihet avseende hur våld och trakasserier ska förhindras. Arbetsgivarverket ser det inte som givet att involvering av tredje part är en uppgift som ska ligga på arbetsgivare. I vart fall torde det krävas någon form av författningsreglering för att genomföra rekommendationen i den delen. Arbetsgivarverket ser dock inte i vilken författning det lämpligen ska ske.

En liknande dubbelreglering som nämndes rörande konventionens artikel 7 finns även i rekommendationens artikel 9 enligt vilken medlemsstaterna ska vidta vissa där angivna åtgärder för att skydda migrant workers och särskilt women migrant workers.

Rekommendationens artikel 16 (a) torde inte stämma med det svenska systemet med sammansättningen av ledamöter i allmänna domstolar i första instans i arbetsrättsliga mål, där den enskilde inte företräds av facklig organisation. Om rekommendationens artikel 16 (a) ska genomföras torde det krävas ändringar i rättegångsbalken om domstolarnas sammansättning. Arbetsdomstolens sammansättning torde dock vara förenligt med rekommendationen då dess ledamöter, med hänsyn till hur de utses, kan sägas uppfylla kravet som anges i rekommendationen på ”expertise in cases of gender-based violence and harassment”.

Rekommendationens artikel 16 (e) innebär att bevisbördan flyttas till arbetsgivaren i mål om påstådda trakasserier och våld. Arbetsgivarverket noterar att det är en annan modell än den som följer av till exempel 3 § i diskrimineringslagen, DL, som innehåller processregler med delad bevisbörda. Dessa regler grundas i sin tur på EU-rättsliga åtaganden såsom likabehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG), direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG) och arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG).

Arbetsgivarverket befarar att den nu valda modellen kan vara processdrivande och även leda till rättsförluster för arbetsgivare som inte har begått fel, men som inte lyckas bevisa det. Om det ska genomföras måste relevanta processrättsliga regler ses över.

### **Avslutning**

Arbetsgivarverket anser att det befintliga regelverket i diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen redan är starkt och värnar arbetstagarintresset på ett, i förhållande till konventionen och rekommendationen, likvärdigt sätt.

Diskrimineringslagen och Arbetsmiljöverkets regler överlappar redan i dag varandra och är delvis inte synkroniserade. En ratificering av konventionen skulle leda till en överimplementering som ytterligare späder på det förhållandet att regelverken inte harmonierar med varandra, om inte redan befintliga regler tas bort eller i grunden förändras.

Mot den bakgrunden avråder Arbetsgivarverket att Sverige ratificerar konventionen i dess föreliggande utformning.

### **Beslut**

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Gunnar Holmgren. Vid den slutliga handläggningen deltog kommunikationschef Lars Andrén och arbetsrättsjurist Karl Pfeifer, föredragande.



Gunnar Holmgren



Karl Pfeifer