

ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbete

Ds 2017:10



ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare



REGERINGSKANSLIET

Arbetsmarknadsdepartementet

SOU och Ds kan köpas från Wolters Kluwers kundservice.
Beställningsadress: Wolters Kluwers kundservice, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: kundservice@wolterskluwer.se
Webbplats: wolterskluwer.se/offentligapublikationer

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Wolters Kluwer Sverige AB
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Svara på remiss – hur och varför

Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remisser

Omslag: Regeringskansliets standard
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2017

ISBN 978-91-38-24591-0

ISSN 0284-6012

Innehåll

1	Sammanfattning.....	3
2	Summary.....	5
3	Förslag till lag (1970:943) om ändring i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete.....	7
4	Bakgrund.....	11
4.1	Inledning.....	11
4.2	Konventionens och rekommendationens huvudsakliga innehåll	12
4.3	Hushållsarbetare i den nationella rätten.....	13
4.4	Konventionen och EU-rätten	14
4.5	Några övriga internationella åtaganden.....	15
5	Godkännande av konventionen.....	17
5.1	Uppfyller befintliga bestämmelser i svensk rätt de krav som ställs i konventionen?	17
5.2	Information om anställningsvillkor.....	27
5.2.1	Behovet av lagändringar	27
5.2.2	Konventionens krav på skriftlig information	28
5.2.3	Rätt till skriftlig information om villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet	29
5.2.4	Rätt till skriftlig information när förutsättningarna för anställningen ändras	30

5.2.5	Ersättning för skada.....	30
6	Ikraftträdande och övergångsbestämmelser	33
6.1	Godkännande av konventionen.....	33
6.2	Ändringarna i lagen om husligt arbete	34
7	Konsekvensbeskrivning.....	35
7.1	Problemet och syftet.....	35
7.2	Alternativt förslag	36
7.3	Vilka som berörs av konventionen och lagändringen	37
7.4	Konsekvenser för jämställdheten	39
7.5	Kostnadsmässiga och andra konsekvenser.....	40
8	Författningskommentar	43
Bilaga 1	Konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare samt rekommendation (nr 201) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare	45

1 Sammanfattning

Denna promemoria har upprättats inom Arbetsmarknadsdepartementet. Den innehåller förslag om att Sverige ska ratificera Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare samt beakta tillhörande rekommendation (nr 201). För att möjliggöra ratificering och för att leva upp till konventionens krav i artikel 7 föreslås ändringar i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete (lagen om husligt arbete). Förslagen innebär ett krav på att lämna skriftlig information till de arbetstagare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll men som inte omfattas av lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) Det föreslås att arbetsgivare senast en månad efter att en arbetstagare har börjat arbeta ska lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om förutsättningarna för anställningen ändras och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om eller skulle ha informerat om så ska skriftlig information ges om ändringen inom en månad. Därtill föreslås att en arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter att ge skriftlig information ska betala ersättning för den skada som uppkommer.

I övrigt är bedömningen att Sverige uppfyller de krav som ställs i konventionen. Tillhörande rekommendation bedöms inte föranleda några särskilda åtgärder.

Ändringarna i lagen om husligt arbete föreslås träda i kraft den 1 juli 2018.

2 Summary

This memorandum was drawn up at the Ministry of Employment. It proposes that Sweden ratify the International Labour Organisation's (ILO) Domestic Workers Convention (No. 189) and consider the associated recommendation (No. 201). To facilitate ratification and to meet the requirements in Article 7 of the Convention, amendments are proposed to the Domestic Work Act (1970:943). These proposals include a requirement on providing written information to workers who perform work in their employer's household but who are not covered by the Employment Protection Act (1982:80). It is proposed that, no later than one month after a worker has begun working, the employer must provide written information to the worker on all terms and conditions that are of essential importance to the employment contract or the employment relationship. If the employment conditions change and the change affects any of the duties that the employer provided information about or should have provided information about, written information about the change must be provided within one month. In addition, it is proposed that an employer who does not fulfil their obligation to provide written information is to pay compensation for the damage sustained.

Otherwise, the assessment is that Sweden meets the requirements set by the Convention. The associated recommendation is not considered to require any special measures to be taken.

It is proposed that the amendments to the Domestic Work Act enter into force on 1 July 2018.

3 Förslag till lag (1970:943) om ändring i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1970:943) om arbetstid
m.m. i husligt arbete

dels att 24 § ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas två nya paragrafer, 11 a och
11 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

11 a §

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta ska arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.

2. En kort specificering eller

beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbeteckning eller tjänstetitel.

3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,

c) vid provanställning: prövotidens längd.

4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut.

5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.

6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

11 b §

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett

beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad.

24 §¹

En arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller bryter mot 5, 7, 11, 12, 12 a, 12 b, 13 eller 14 § ska betala inte bara lön eller andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för den skada som uppkommer.

En arbetstagarare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller bryter mot 5, 7, 11, 12, 12 a, 12 b, 13 eller 14 § ska betala ersättning för den skada som uppkommer.

Skadestånd enligt första eller andra stycket får avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som avtals- eller lagbrottet innebär. Skadestånd med anledning av person- eller sakskada bestäms dock med tillämpning av allmänna skadeståndsregler.

Om det är skäligt, får skadeståndet sättas ned helt eller delvis.

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2018.

¹ Senaste lydelse 2013:612.

2. Såvitt avser anställningsförhållanden som råder när denna lag träder i kraft ska arbetsgivaren, om arbetstagaren begär det, inom en månad därefter skriftligen lämna sådan information som avses i 11 a §.

4 Bakgrund

4.1 Inledning

I juni 2011 antog Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) beslutande församling – Internationella arbetskonferensen – konventionen (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare med en kompletterande rekommendation (nr 201). Konventionen antogs med röstsiffrorna 396–16, med 63 nedlagda röster. Av de svenska ombuden röstade regerings- och arbetstagarrepresentanterna för konventionen medan arbetsgivarrepresentanten röstade emot. Den åtföljande rekommendationen antogs genom en omröstning av 434–8, med 42 nedlagda röster.

Konventionen syftar till att ge hushållsarbetare mer anständiga arbetsvillkor. I skälen förtydligas att hushållsarbete fortfarande är undervärderat och osynligt och utförs i huvudsak av kvinnor eller flickor som i stor omfattning är migranter eller tillhör missgynnade samhällsgrupper.

År 2011 remitterades den aktuella konventionen och rekommendationen till den svenska ILO-kommittén som i sin tur hämtade in yttranden från berörda myndigheter och organisationer. Kommitténs bedömning var att konventionen är mycket omfattande och komplex samt fann att det finns oklarheter när det gäller eventuella ratifikationshinder. Bedömningen gjordes av kommittén att oklarheterna måste analyseras innan en ratifikation kan övervägas.

Genom sin anslutning till Nationernas förbund år 1920 inträdde Sverige som medlem av ILO som har som grundläggande mål att bekämpa fattigdom och främja social rättvisa. I uppgifterna ligger att främja sysselsättning och bättre arbetsvillkor i hela världen samt att värna om föreningsfrihet, organisationsrätt och kollektiv förhandlingsrätt. Den Internationella arbetskonferensen samman-

träder i regel en gång per år. Arbetskonferensen kan enligt artikel 19 i organisations stadga besluta antingen om en internationell konvention eller om en rekommendation. En konvention är avsedd att ratificeras (godkännas) av organisationens medlemmar. En rekommendation är avsedd att övervägas vid lagstiftning eller på annat sätt men utan att ha den bindande karaktär som en ratificerad konvention har fått.

Inom arton månader efter att konferensens session har avslutats ska varje medlemsstat förelägga landets lagstiftande församling antagna konventioner och rekommendationer för lagstiftning eller andra åtgärder. Varje medlemsstat har vidare skyldighet att underätta Internationella arbetsbyråns generaldirektör om de åtgärder som har vidtagits för att uppfylla denna förpliktelse samt om vilka åtgärder som i övrigt har vidtagits.

Följande 23 länder har hittills ratificerat konventionen om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare; Argentina, Belgien, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominikanska republiken, Ecuador, Filippinerna, Finland, Tyskland, Guyana, Irland, Italien, Jamaica, Mauritius, Nicaragua, Panama, Paraguay, Portugal, Sydafrika, Schweiz och Uruguay.

4.2 Konventionens och rekommendationens huvudsakliga innehåll

I konventionen regleras hushållsarbete. Med en hushållsarbetare avses varje arbetstagare som utför arbete i någons hushåll inom ramen för ett anställningsförhållande. Syftet är att ge anständiga arbetsvillkor för alla hushållsarbetare som yrkesmässigt och inte tillfälligt eller sporadiskt utför arbete. Konventionen är omfattande och innehåller 27 artiklar. Den avgränsas mot en viss yrkesgrupp istället för ett specifikt område och berör därför flera olika rättsområden.

Konventionen behandlar frågor som rör hushållsarbetarnas mänskliga rättigheter, skydd för unga arbetstagare och skydd mot påtvingat arbete/tvångsarbete och olika former av brottsliga handlingar. Vidare regleras rätten till skäliga anställningsvillkor och rätten till information om anställningsförhållandena. Även migrerande, dvs. hushållsarbetare som rekryteras i ett land för hushållsar-

bete i ett annat land, har rätt till information innan de reser in i landet. Hushållsarbetare ska garanteras en likabehandling med arbetstagare i allmänhet vad gäller frågor som rör arbetstid, övertid, kompensation och semester. Även rätten till lön behandlas. Konventionen innehåller också bestämmelser gällande arbetsmiljö, socialförsäkringsskydd samt regler vid rekrytering och förmedling av privata förmedlingsföretag. Skyddet kompletteras med krav på att varje medlemsstat ska inrätta effektiva och tillgängliga klagomålsmekanismer och medel för att säkerställa att kraven uppfylls.

Det närmare innehållet i artiklarna framgår av avsnitt 5.1.

Rekommendationen innehåller bestämmelser som kompletterar regelverket i konventionen bl. a. med ytterligare bestämmelser för att trygga föreningsfrihet, avskaffa diskriminering, skydda unga, avvärja eller minimera arbetsrelaterade faror och risker samt underlätta betalning av avgifter till socialförsäkringen när hushållsarbetaren arbetar för flera arbetsgivare. Det finns även regler om att staten vid behov ska ge bistånd för att garantera att hushållsarbetare känner till sina anställningsvillkor, överväga att införa system för att på olika sätt ge skydd från alla former av trakasserier och våld samt ytterligare regler kring redovisning av arbetstid, beredskapstid, perioder för vila m.m. Även bestämmelser kring läkarundersökningar, betalning i natura, logi och mat samt slutligen ytterligare åtgärder för att inrätta ett effektivt skydd exempelvis genom en telefonservice, nätverk för nödbostäder, sprida upplysning om god praxis vid anställning, skapa en offentlig uppsökande verksamhet för att informera hushållsarbetare, införa politik och program för att främja fortlöpande utveckling av kompetens och kvalifikationer samt tillmötesgå hushållsarbetarnas behov av balans mellan arbetsliv och privatliv.

4.3 Hushållsarbetare i den nationella rätten

Enligt den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen betraktas hushållsarbetare som vilka andra arbetstagare som helst. I lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) och i arbetstidslagen (1982:673) finns undantag i 1 § respektive 2 § som anger att arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll inte

omfattas av lagens tillämpningsområde. Istället tillämpas lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete (lagen om husligt arbete). Definitionen av hushållsarbetare i lagen om husligt arbete överensstämmer inte med den i konventionen och omfattar istället de arbetstagare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll. Definitionen är således vidare i konventionen än i lagen om husligt arbete och fler yrkesgrupper inkluderas. Följden blir att en grupp hushållsarbetare omfattas av anställningsskyddslagen och en annan, troligtvis mindre grupp, av lagen om husligt arbete. Vidare är det möjligt att genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter göra avvikelser från viss arbetsrättslig lagstiftning. Även dessa kollektivavtal måste ha en viss skyddsnivå för att Sverige ska kunna leva upp till konventionen.

I lagen om husligt arbete regleras frågor som rör övertid och skydd mot ohälsa som dygns- och veckovila. Arbetsmiljölagen (1977:1160) är tillämplig även för arbete i arbetsgivarens hushåll och tillsynen utövas av Arbetsmiljöverket. Vad gäller anställningsavtalets ingående enligt lagen om husligt arbete ska avtal om anställning upprättas skriftligt om arbetsgivaren eller arbetstagare begär det och utgångspunkten, i likhet med anställningsskyddslagen, är att anställningen gäller tills vidare om inget annat är avtalat. Bestämmelser finns även om anställningens upphörande samt gällande ansvar, sanktionsavgift och skadestånd. En arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller bryter mot vissa bestämmelser i lagen kan bli skyldig att betala ersättning för den skada som uppkommer. Lagen om husligt arbete är tvingande och en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som strider mot lagen är inte bindande för arbetstagaren.

4.4 Konventionen och EU-rätten

Den 28 januari 2014 fattade den Europeiska unionen (EU) ett beslut (2014/51/EU) som gav EU-länderna rätt att ratificera ILO:s konvention nr 189 från 2011 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. Beslutet behövs då delar av konventionen ligger inom EU:s kompetens. EU kan inte ratificera konventionen eftersom endast stater såsom medlemmar i ILO kan vara parter i

den. I beslutets första artikel bemyndigas medlemsstaterna att ratificera de delar som faller under unionens tilldelade behörighet. Flera av EU:s direktiv och förordningar omfattar även hushållsarbetare.

Konventionen och EU-rätten behandlas ytterligare i kapitel 5.1.

4.5 Några övriga internationella åtaganden

I förhållande till internationella åtaganden så framstår Europarådets europeiska sociala stadga samt ILO:s konventioner som mest relevanta vid en ratificering av konventionen. I stadgans artikel 6 finns bestämmelser om den kollektiva förhandlingsrätten som ska trygga arbetstagarnas och arbetsgivarnas rätt att förhandla kollektivt. När det gäller ILO:s konventioner så är det främst följande som kan nämnas i detta sammanhang; konvention (nr 87) om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, konvention (nr 98) om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten samt konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar. Dessa konventioner är ratificerade av Sverige. Konventionerna nr 87 och nr 98 ingår också bland ILO:s åtta kärnkonventioner, som alla ILO:s medlemsländer genom sitt medlemskap i ILO och sin anslutning till ILO:s stadga har en förpliktelse att respektera, främja och genomföra. Av dessa två konventioner framgår bland annat att åtgärder ska vidtas för att säkerställa att organisations- och föreningsrätten säkerställs för både arbetstagare och arbetsgivare. Enligt artikel 4 i konvention nr 98 ska staterna också vidta lämpliga åtgärder där det behövs för att uppmuntra och främja utvecklandet och utnyttjandet i största möjliga omfattning av anordningar för frivilliga förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Enligt artikel 5 i konvention nr 154 ska staterna genom olika åtgärder främja kollektiva förhandlingar. Staten ska därmed undvika att besluta om ny lagstiftning som kan påverka avtalsinnehåll i redan ingångna kollektivavtal.

5 Godkännande av konventionen

5.1 Uppfyller befintliga bestämmelser i svensk rätt de krav som ställs i konventionen?

Förslag: Riksdagen ska godkänna ILO:s konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare.

Skälen för förslaget: Även om Sverige har en relativt ordnad arbetsmarknad är det av vikt att stödja internationella normer på området. ILO har som uppgift att främja anständiga arbetsvillkor för alla. Hushållsarbete är dock globalt fortfarande undervärderat, osynligt och utförs främst av kvinnor och flickor som i stor omfattning är migranter eller tillhör missgynnade och marginaliserade samhällsgrupper. Kvinnor och flickor är särskilt utsatta för diskriminering i fråga om anställningsvillkor och arbetsvillkor och för andra övergrepp mot de mänskliga rättigheterna. Det är därför viktigt att Sverige erkänner de speciella förhållanden som finns inom hushållsarbete samt under vilka hushållsarbete utförs. Det är också önskvärt att komplettera de allmänna normerna med normer som är specifika för hushållsarbetare i enlighet med konventionen så att dessa till fullo kan utnyttja sina rättigheter.

Enligt FN:s globala Agenda 2030 anges i mål 8.8 att man ska skydda arbetstagarnas rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö för alla arbetstagare, inklusive arbetskraftinvandrare, i synnerhet kvinnliga migranter, och människor i otrygga anställningar. Sverige ska enligt regeringsförklaringen 2016 ta en ledande roll vad gäller Agenda 2030 och ett godkännande av konventionen (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare är väl i överensstämmelse med det målet.

Konventionens tillämpningsområde

Konventionens definitioner och tillämpningsområde framgår av *artiklarna 1 och 2*. Med hushållsarbetare enligt konventionen avses varje arbetstagare som utför arbete i någons hushåll inom ramen för ett anställningsförhållande. Definitionen innebär att fler kategorier av hushållsarbetare omfattas av konventionen än av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete (lagen om husligt arbete) som rör arbete som arbetstagare utför i arbetsgivarens hushåll. Detta då hushållsarbetare exempelvis kan vara anställd av ett företag som utför tjänster i ett hushåll och därmed istället omfattas av lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen). Arbetet kan utföras på heltid eller deltid och hushållsarbetaren kan antingen vara inneboende hos arbetsgivaren eller ha ett eget boende. Egenföretagare och självständiga uppdragstagare omfattas inte av konventionen.² Vidare anges att arbete som utförs i eller för ett eller flera hushåll omfattas, vilket innebär att förutom traditionellt husligt arbete som städning, matlagning, tvättning och strykning av kläder, ta hand om barn, äldre eller personer med en funktionsnedsättning, omfattas även exempelvis trädgårdsarbete, bevakning av huset, bilkörning åt familjen samt att ta hand om husdjur.³

En person som endast tillfälligt eller sporadiskt och inte yrkesmässigt utför hushållsarbete är inte enligt konventionen en hushållsarbetare. Genom att uttrycka sig ”och inte yrkesmässigt” i bestämmelsen så har man inkluderat hushållsarbetare med kortare anställningar men som utför arbetet yrkesmässigt.⁴ En närstående till familjen som exempelvis hjälper till med barnpassning faller som regel utanför konventionens tillämpningsområde då det inte kan ses som yrkesmässigt.

Genom konventionen skyddas hushållsarbete. Viss elasticitet av begreppet medför en möjlighet till anpassning mellan olika länder

² *Decent work for domestic workers – Convention 189 & Recommendation 201 at a glance*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170438.pdf, hämtad 2016-12-14.

³ *Who are domestic workers?* http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_209773/lang--en/index.htm, hämtad 2016-12-14.

⁴ *Decent work for domestic workers – Convention 189 & Recommendation 201 at a glance*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170438.pdf, hämtad 2016-12-14.

men också förändringar över tid gällande vilka behov av hjälp ett hushåll kan tänkas behöva. Men sådant arbete som faller inom andra branscher och som genom ett kort och tillfälligt uppdrag utför ett arbete i någons hushåll avses inte. Däremot kommer anställda inom hemtjänst, hemsjukvård, personlig assistans samt arbetstagare som är anställda av företaget som erbjuder tjänster inom hemservice att omfattas. För dessa yrkesgrupper tillämpas anställningsskyddslagen och inte lagen om husligt arbete då arbetet inte utförs i den egna arbetsgivarens hushåll.

Enligt artikel 2 kan kategorier av arbetstagare under vissa förutsättningar undantas helt eller delvis från konventionens tillämpningsområde. Detta kan ske om de har ett åtminstone likvärdigt skydd i annan form eller om det orsakar särskilda problem av väsentlig natur om de omfattas av konventionen. Varje medlemsstat som utnyttjar den möjligheten måste rapportera detta till ILO samt därefter löpande rapportera om de åtgärder som har gjorts för att utvidga konventionens tillämpning till de undantagna arbetstagarna. Att någon särskild kategori arbetstagare behöver undantas i Sverige, som exempelvis au pairer, har inte framkommit.

Konventionens övriga artiklar

Artikel 3 reglerar att varje medlemsstat ska svara för att hushållsarbetarnas mänskliga rättigheter främjas och skyddas, såsom föreningsfrihet, förhandlingsrätt, avskaffande av tvångsarbete eller påtvingat arbete, barnarbete och diskriminering med avseende på anställning och sysselsättning.

För Sveriges del är detta uppfyllt genom lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna samt genom internationella åtaganden såsom Europarådets europeiska sociala stadga och FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen) 20 november 1989. Flera ILO:s konventioner är även relevanta såsom konvention (nr 29) angående tvångs- eller obligatoriskt arbete, konvention (nr 105) angående avskaffande av tvångsarbete, konvention (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, konvention (nr 182) om förbud mot och omedelbara åtgärder för att avskaffa de värsta formerna av barnar-

bete samt 2014 års protokoll till konventionen (nr 29) om tvångsarbete (förslag till godkännande i enlighet med prop. 2016/17:93). Även övriga ILO:s konventioner omfattar hushållsarbetare som utgångspunkt.

I den svenska lagstiftningen är artikel 3 uppfylld genom regeringsformen, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen), diskrimineringslagen (2008:567) och lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning samt vad gäller minderåriga i arbetsmiljölagen (1977:1160) och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderåriga (AFS 2012:3). Tvångsarbete är kriminaliserat främst genom brottsbalkens bestämmelse om människohandel, men även andra bestämmelser kan aktualiseras. Att genom våld eller hot tvinga annan person att arbeta kan utgöra olaga tvång. I den svenska lagstiftningen har även relevanta EU-direktiv genomförts.

Enligt *artikel 4* ska varje medlemsstat fastställa en minimiålder för hushållsarbetare i överensstämmelse med 1973 års konvention (nr 138) om minimiålder och 1999 års konvention (nr 182) om de värsta formerna av barnarbete och bestämmelsen ska inte understiga de nationella reglerna för arbetstagare i allmänhet. Även tillgång till utbildning skyddas. Sverige har ratificerat konventionerna och minimiåldern i svensk rätt är i överensstämmelse genom arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderåriga (AFS 2012:3) som också reglerar arbetstidsregler för minderåriga från 16 till 18 år. Relevanta EU-direktiv inom området har genomförts i svensk rätt. Vad gäller den obligatoriska utbildningen i Sverige så regleras skolplikten i skollagen (2010:800).

I *artikel 5* anges att hushållsarbetare ska skyddas mot alla former av övergrepp, trakasserier och våld. I svensk rätt ges hushållsarbetare samma skydd i arbetslivet som övriga arbetstagare. Det regleras i arbetsmiljölagen samt i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2), föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) men också förebyggande i föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete. Aktuella EU-direktiv inom arbetsmiljöområdet har genomförts i svensk rätt. I brottsbalken finns ett stort antal bestämmelser om brott mot person, såsom ofredande, olaga hot och misshandel.

Enligt *artikel 6* ska hushållsarbetare ges skäligen anställningsvillkor, anständiga arbetsförhållanden och om de är inneboende i hushållet, anständiga levnadsförhållanden som respekterar deras privatliv. I svensk rätt undantas de hushållsarbetare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll från anställningsskyddslagen och arbetstidslagen (1982:673). Istället tillämpas särskilda regler i lagen om husligt arbete som dock ger ett tillräckligt skydd för att Sverige ska leva upp till konventionens krav. I övrigt är regler om t.ex. semester och arbetsmiljö till fullo tillämpliga även för hushållsarbetare. EU-direktiven på området är också genomförda i svensk rätt.

Arbetsmarknadens parter har möjlighet att genom kollektivavtal göra avvikelser från den arbetsrättsliga lagstiftningen på vissa områden. Trots att avvikelser kan göras är bedömningen att det inte innebär att det införs oskäligen anställningsvillkor eller arbetsförhållanden som inte är anständiga för hushållsarbetare. Vid kollektivförhandlingarna företräds arbetstagar och oftast arbetsgivare av sina respektive organisationer som genom sina goda kunskaper om arbetsvillkor och förhållanden inom branschen kan skapa ett tillräckligt gott skydd för hushållsarbetare. I viss mån finns även hinder mot villkor i kollektivavtal som ger ett sämre skydd än EU-rättsliga bestämmelser.

Bestämmelserna i konventionen är minimivillkor. I flera bestämmelser anger konventionen att genomförandet också kan göras genom kollektivavtal. Enligt ILO-konventionerna nr 98 och nr 154 ska åtgärder vidtas som bland annat främjar kollektiva förhandlingar, se även kapitel 4.5. I konventionen finns bestämmelser gällande anställningsvillkor, såsom arbetstid, övertidskompensation och perioder för vila, vilket vanligen regleras i kollektivavtal. Någon lagändring som påverkar kollektivavtalen föreslås emellertid inte.

I fråga om arbetstgares bostad som tillhandahålls av arbetsgivaren gäller 12 kap. jordabalken (hyreslagen). Den lagen innehåller ett flertal skyddsregler till förmån för hyresgästen.

Eftersom artikeln också värnar rätten till privatliv kan anges att Sverige har införlivat den europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna, se även artikel 3, där var och en ges rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens.

I *artikel 7* anges bland annat att varje medlemsstat ska, där det är möjligt, vidta åtgärder för att se till att hushållsarbetare informeras om sina anställningsförhållanden på ett korrekt, verifierbart och lättförståeligt sätt, där så är möjligt, helst genom skriftliga avtal i enlighet med nationella lagar och författningar eller kollektivavtal. Det som arbetstagaren ska upplysas om enligt artikeln är särskilt arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, adressen för den vanliga arbetsplatsen eller vanliga arbetsplatserna, begynnelse-datum och eventuellt varaktighet, vilken typ av arbete som ska utföras, lön, beräkningsmetod samt betalningsperioder, normal arbetstid, betald semester och dygns- och veckovila samt villkor för anställningens avslutande, inklusive uppsägningstid vid uppsägning från endera hushållsarbetaren eller arbetsgivaren. I förekommande fall ska det anges tillhandahållande av mat och logi, provotid eller provanställning samt villkor för hemresa.

Den information som ska anges enligt artikeln är i allt väsentligt i överensstämmande med 6 c § anställningsskyddslagen. Genom regleringen i anställningsskyddslagen är Rådets direktiv (91/533/EEG) om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarerna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet och anställningsförhållandet (upplysningsdirektivet) genomfört. Någon liknande reglering finns inte i lagen om husligt arbete. För att samtliga hushållsarbetare ska få ett skydd enligt konventionen gällande skriftlig information behövs ett liknande skydd för de hushållsarbetare som omfattas av lagen om husligt arbete. Se vidare i kapitel 5.2.

I *artikel 8* regleras hur migrerade hushållsarbetare som rekryteras i ett land för hushållsarbete i ett annat ska skyddas. Redan innan de reser in i ett land för att påbörja hushållsarbetet ska de ha fått ett anställningserbjudande eller ett anställningskontrakt som också ska kunna göras gällande.

Denna regel gäller inte för arbetstagare som utnyttjar den fria rörligheten för anställning under bilaterala, regionala eller multilaterala avtal eller i regionala ekonomiska integrationsområden. Det innebär exempelvis att bestämmelsen inte gäller inom EES.

För att få ett arbetstillstånd så krävs enligt utlänningslagen (2005:716) att en anställning redan har erbjudits (ska göra det möjligt att försörja sig och att villkor m.m. inte är sämre än gällande kollektivavtal). Migrationsverket ska som huvudregel be

aktuellt fackförbund att yttra sig i ärendet för att säkerställa att lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor inte är sämre än övriga arbetstagares i branschen. En ansökan om arbetstillstånd ska som utgångspunkt inlämnas innan ankomst till Sverige, vilket innebär att ett anställningserbjudande har erhållits i rätt tid i enlighet med vad som krävs enligt konventionen. Syftet med artikeln måste anses vara att en hushållsarbetare inte ska lockas till Sverige och därefter inte få utlovad lön och andra villkor. Genom det nuvarande förfarandet, att ett anställningserbjudande måste bifogas ansökan om arbetstillstånd, finns en mekanism för kontroll. Det finns vidare ett nyligen antaget direktiv med bestämmelser gällande inresa och vistelse för bl.a. au pairer, Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/801 av den 11 maj 2016 om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för forskning, studier, praktik, volontärarbete, deltagande i elevutbytesprogram eller utbildningsprojekt och för au pairarbete.

I artikeln anges även att varje medlemsstat ska specificera de förhållanden under vilka migrerade hushållsarbetare är berättigade till hemresa. Det står parterna fritt i anställningsförhållandet att komma överens om sådana villkor. Några bestämmelser om hemresa för arbetstagare finns inte i svensk rätt.

Enligt *artikel 9* ska åtgärder vidtas för att säkerställa att hushållsarbetare har rätt att nå en överenskommelse med sin kommande arbetsgivare eller arbetsgivare om ifall bostad ska tillhandahållas i hushållet. Dessutom ska det säkerställas att hushållsarbetare som är inneboende inte är skyldiga att stanna kvar i hushållet eller med medlemmar av hushållet under sin dygns- eller veckovila, samt att de har rätt att behålla sina rese- och identitetshandlingar.

Genom förhandlingsfriheten kan arbetstagaren och arbetsgivaren bestämma om eventuellt boende i arbetsgivarens hushåll. Vidare är arbetstagare inte enligt svensk rätt skyldiga att stanna kvar i hushållet under sin vila eller semester eftersom arbetstagaren då inte ska stå till arbetsgivarens förfogande. I brottsbalken finns straffrättsliga bestämmelser som skyddar personlig egendom. Det skyddet kan således omfatta även rese- och identitetshandlingar.

Varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att garantera likabehandling av hushållsarbetare och arbetstagare i allmänhet enligt *artikel 10*, vad gäller normalarbetstid, övertidskompensation,

perioder för dygns- och veckovila samt betald semester. Hänsyn till hushållsarbetets speciella karaktär får emellertid tas.

Semesterlagen (1977:480) gäller för alla arbetstagare. För hushållsarbetare som är anställda direkt i hushållet tillämpas vidare lagen om husligt arbete och för övriga tillämpas arbetstidslagen. Det finns en stor överensstämmelse i lagarna när det gäller reglering av normalarbetstid och vila. Det kan dock konstateras att det finns en något större flexibilitet vad gäller placering av arbetstiden i lagen om husligt arbete men som kan förklaras genom arbetets speciella karaktär. Gällande övertidskompensation så regleras detta i kollektivavtalen som kan variera mellan olika avtalsområden. I lagen om husligt arbete försäkras arbetstagarens rätt till ersättning men ersättningsnivån regleras inte.

Vad gäller dygns- och veckovila kan avvikelser göras från arbetstidslagen i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter men avtalen får inte innebära ett sämre skydd än det som framgår i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet).

Enligt konventionen ska perioder då hushållsarbetare inte fritt kan disponera sin tid utan istället stå till hushållets förfogande för att tjänstgöra på begäran betraktas som arbetstid. Detta regleras i arbetstidsdirektivet, arbetstidslagen samt i lagen om husligt arbete. Arbetstidslagen öppnar upp för undantag i kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation. Enligt artikeln får dock hänsyn tas till lagar, kollektivavtal och praxis. Därmed kan det antas att det finnas en viss flexibilitet vad gäller utformningen av reglerna. Vad som ses som arbetstid kan variera mellan olika kollektivavtalsområden.

I *artikel 11* och *artikel 12* finns bestämmelser gällande lön. Varje medlemsstat ska vidta åtgärder får att se till att hushållsarbetare får minimilön, där en sådan finns, och att lönen fastställs utan könsdiskriminering. Enligt den svenska modellen är det i princip arbetsmarknadens parter som ansvarar för lönebildningen. I Sverige finns således ingen lagstadgad minimilön. Ett skydd mot lönediskriminering finns emellertid i diskrimineringslagen.

Lönen ska enligt artikel 12 vidare utbetalas kontant, regelbundet och minst en gång per månad. När det gäller kontantkravet så är insättning på konto numera att ses som en kontant utbetalning. Lönen betalas oftast ut den 25:e varje månad, antingen den

intjänade månaden eller månaden efter. Frågan kan också regleras i kollektivavtal eller i det enskilda anställningsavtalet. När arbetsgivaren ger skriftlig information till arbetstagaren angående anställningsvillkoren enligt anställningsskyddslagen så ska även utbetalningsintervall av lön anges. Enligt praxis ska lön utbetalas ofördröjligen till arbetstagaren (AD 1979 nr 41).

Parternas ansvar för lönebildningen är en grundpelare i den svenska modellen. Avtalsfriheten gör att alla arbetstagare kan gå med på viss betalning i natura om det inte strider mot ett gällande kollektivavtal. Om avtalsvillkoret är oskäligt kan det jämkas eller lämnas utan avseende enligt lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (avtalslagen).

Enligt *artikel 13* ska alla hushållsarbetare ges rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö där hushållsarbetarnas säkerhet och hälsa på arbetsplatsen tryggas. Arbetsmiljölagen gäller också för arbete i arbetsgivarens hushåll och bygger på samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare. Tillsynen regleras i arbetsmiljölagen och arbetsmiljuförordningen (1977:1166).

I *artikel 14* anges att i enlighet med nationella lagar och andra författningar och med hänsyn till hushållsarbetets speciella karaktär ska varje medlemsstat svara för att hushållsarbetsvillkor inte är mindre förmånliga än de som tillämpas på arbetstagare i allmänhet med avseende på socialförsäkringsskydd, bl.a. när det gäller moderskap.

Det svenska socialförsäkringssystemet liksom den svenska föräldradighetslagstiftningen gäller också för arbetstagare i arbetsgivares hushåll. Hushållsarbetare likabehandlas med andra arbetstagare inom ramen för gällande rätt.

Enligt *artikel 15* ska medlemsstaterna vidta olika åtgärder för att effektivt skydda hushållsarbetare, inklusive migrerande hushållsarbetare, som rekryteras eller förmedlas av privata förmedlingsföretag, mot utnyttjade genom att bl.a. fastställa villkor för bedrivande av privat arbetsförmedling m.m. och att se till att det finns lämpliga system och förfaranden för att granska klagomål, övergrepp m.m.

Straffbestämmelserna i brottsbalken har en i huvudsak generell tillämpning och ger skydd åt personer som utsätts för brott. En domstol kan vidare besluta om näringsförbud om ett företag inte anses lämplig att fortsätta med sin verksamhet. Därtill finns lagen

(1993:440) om privat arbetsförmedling som förbjuder den som bedriver en förmedling att ta betalt av arbetssökande.

Enligt *artikel 16* ska varje medlemsstat i enlighet med nationella lagar och praxis svara för att alla hushållsarbetare, antingen på egen hand eller genom ombud, har en effektiv tillgång till domstolar eller andra tvistlösningsorgan på villkor som inte är mindre förmånliga än de som tillämpas på arbetstagare i allmänhet.

Svensk rätt gör ingen skillnad på olika kategorier av arbetstagare när det gäller tillgång till domstolarna.

Enligt *artikel 17* ska varje medlemsstat inrätta effektiva och tillgängliga klagomålsmekanismer för att säkerställa att kraven i nationella lagar och författningar på skydd av hushållsarbetare uppfylls samt utarbeta och verkställa åtgärder för yrkesinspektion, med hänsyn till hushållsarbetets speciella karaktär. Vid tillträde till ett hushålls lokaler ska vederbörlig hänsyn till respekt för privatlivet tas.

Arbetsmiljöverket utför tillsyn utifrån arbetsmiljölagen och vissa bestämmelser i lagen om husligt arbete samt arbetsmiljöförordningen.

I *artikel 18* anges att bestämmelserna i konventionen ska genomföras, i samråd med arbetsmarknadens parter, genom lagar och andra författningar samt genom kollektivavtal eller ytterligare åtgärder som är förenliga med nationell praxis. Enligt *artikel 19* påverkar inte konventionen gynnsammare villkor i andra internationella arbetskonventioner. *Artiklarna 20–24* omfattar olika ratifikationsregler och i *artiklarna 25–26* finns bestämmelser om revidering. I *artikel 27* regleras språkversioners giltighet.

Sammanfattande bedömning

Sammanfattningsvis görs bedömningen att Sverige lever upp till de krav som anges i konventionen gällande anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare med undantag för artikel 7. Inte heller bedöms konventionen strida mot EU-rätten. När det gäller rätten till information behöver ändringar göras i lagen om husligt arbete för att Sverige ska kunna ratificera konventionen. Rekommendationen tillför ytterligare skydd för hushållsarbetare i flera delar men bedöms inte föranleda några särskilda åtgärder. Som tidigare

nämnts har rekommendationen inte den bindande verkan som konventionen efter att den har ratificerats.

5.2 Information om anställningsvillkor

5.2.1 Behovet av lagändringar

Bedömning: Det finns behov av att stärka rätten till skriftlig information för de hushållsarbetare som arbetar i arbetsgivarens hushåll, både vad gäller information om anställningsvillkor när arbetstagare har börjat arbeta men också information om anställningsvillkor när förutsättningarna för anställningen ändras. En rätt till skadestånd om arbetsgivaren bryter mot bestämmelserna bör läggas till.

Skälen för bedömningen: Ett godkännande kräver att Sverige lever upp till konventionen i alla delar. I konventionens artikel 7 ställs krav på att varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att se till att hushållsarbetare informeras om sina anställningsförhållanden på ett korrekt, verifierbart och lättförståeligt sätt. En kategori arbetstagare, hushållsarbetare som arbetar i arbetsgivarens hushåll, bedöms inte ha ett lika fullgott skydd som övriga hushållsarbetare samt som arbetstagare generellt. Konsekvensen blir att de hushållsarbetare, såsom hemtjänstpersonal, personliga assistenter och anställda i så kallade hemserviceföretag, har en mer omfattande rätt till information än de hushållsarbetare som arbetar i arbetsgivarens hushåll. Därmed finns ett behov att stärka skyddet för den sista kategorin arbetstagare.

Om arbetstagarna är medvetna om sina rättigheter kan det antas att avtalade villkor i större utsträckning kan komma att tillämpas. Merparten av den information som arbetstagaren ska få enligt konventionen har troligtvis redan getts av arbetsgivaren i ett tidigare skede, exempelvis i samband med rekryteringen. Det är dock av vikt att en sammanhållen information också ges skriftligt för öka tydligheten och för att det förenklar möjligheten att kunna påtala brister som kan uppstå länge fram under anställningstiden.

En rätt till skriftlig information vid ändrade förutsättningar bedöms inte behöva införas i lagen om husligt arbete för att leva upp till konventionens krav. Däremot kan det anses lämpligt då arbetsgivarens informationsskyldighet blir mer fullständig om också ändrade förutsättningar omfattas.

Arbetstagaren bör kunna begära ersättning för den skada som uppkommer. Möjligheten att begära skadestånd blir då enhetlig med vad som gäller på arbetsmarknaden i övrigt.

5.2.2 Konventionens krav på skriftlig information

Som tidigare nämnts ska varje medlemsstat enligt artikel 7 vidta åtgärder för att se till att hushållsarbetare informeras om sina anställningsförhållanden på ett korrekt, verifierbart och lättförståeligt sätt och, där så är möjligt, helst genom skriftligt avtal i enlighet med nationella lagar och författningar eller kollektivavtal, särskilt när det gäller:

- a) arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress,
- b) adressen för den vanliga arbetsplatsen eller de vanliga arbetsplatserna,
- c) begynnelsedatum och, om avtalet gäller för en viss tid, varaktighet,
- d) vilken typ av arbete som ska utföras,
- e) lön, beräkningsmetod och betalningsperioder,
- f) normal arbetstid,
- g) betald semester, dygnsvila och veckovila,
- h) i förekommande fall, tillhandahållande av mat och logi,
- i) i förekommande fall, provotid eller provanställning,
- j) i förekommande fall, villkor för hemresa, och
- k) villkor för anställningens avslutande, inklusive uppsägningstid vid uppsägning från endera hushållsarbetaren eller arbetsgivaren.

Den ovan angivna uppräknigen bedöms inte föranleda några större tolkningssvårigheter i den praktiska tillämpningen. Listan är inte uttömmande och fler punkter, såsom sjukfrånvaro och kompensation för övertid samt beredskap, anges som ytterligare komplettering i rekommendationen. Några av punkterna blir enbart gällande om det är avtalat mellan parterna.

5.2.3 Rätt till skriftlig information om villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet

Förslag: En arbetstagare som arbetar i arbetsgivaren hushåll ska ha rätt att få skriftlig information av sin arbetsgivare senast en månad efter att arbetstagaren har börjat arbeta gällande alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Informationen ska åtminstone innehålla vissa uppräknade uppgifter. Om arbetstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Skälen för förslaget: För att alla hushållsarbetare ska få tydlig information om sina anställningsvillkor bör det införas en likalydande reglering som 6 c § anställningsskyddslagen i lagen om husligt arbete. Detta för att få ett enhetligt regelverk. Den information som arbetsgivaren åtminstone ska ange enligt denna är arbetsgivarens kontaktuppgifter, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen, en kort beskrivning av arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel, anställningsform samt eventuella uppsägningstider eller när anställningens ska upphöra och eventuell längd på provotid, begynnelselönen och andra löneförmåner samt utbetalningsintervall, längden på betald semester samt längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller vecka och slutligen tillämpligt kollektivavtal. Vissa uppgifter får dock, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. I anställningsskyddslagens bestämmelse finns en undantagsregel som innebär att om an-

ställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

I alla väsentliga delar bedöms bestämmelsen i anställningsskyddslagen överensstämma med artikel 7. Undantaget från informationskravet vid en anställningstid under tre veckor, samt vidare att informationen kan ges en månad efter att arbetet har påbörjats, anses som rimligt och tydligt avgränsat och bedöms ändå ge hushållsarbetarna ett fullgott skydd enligt konventionen.

5.2.4 Rätt till skriftlig information när förutsättningarna för anställningen ändras

Förslag: Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstugaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad.

Skälen för förslaget: Syftet med informationsskyldigheten är att hushållsarbetaren ska få klar och tydlig information om sina rättigheter. Därmed är det rimligt att arbetsgivarens informationsskyldighet även gäller tillkommande ändringar i anställningsvillkoren. Vidare kan det uppstå oklarheter om någon av parterna uppger att ett anställningsvillkor har ändrats och detta inte har getts som skriftlig information till hushållsarbetaren. En månad bedöms som en bra avvägd frist och är i överensstämmelse med när informationen ska ges i samband med att arbetstugaren börjar arbeta. Det är också konsekvent i förhållande till likalydande bestämmelse i anställningsskyddslagen.

5.2.5 Ersättning för skada

Förslag: En arbetsgivare som bryter mot skyldigheten att lämna information ska betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstugare kan ha rätt till utan även ersättning för den skada som uppkommer.

Skälen för förslaget: Att arbetstagaren som skadelidande ges möjlighet till ersättning står i överensstämmelse med anställningskyddslagen samt lagen om husligt arbete. Därmed är det rimligt att hushållsarbetare på samma sätt som arbetstagare i övrigt kan ha rätt till ersättning för den skada som uppkommer, utöver utbetalning av lön och andra anställningsförmåner, om arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller bryter mot bestämmelserna om informationsskyldigheten.

6 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

6.1 Godkännande av konventionen

Förslag: Konventionen ska träda i kraft så snart som möjligt i enlighet med artikel 21.

Skälen för förslaget: Konventionens ikraftträdande regleras i artikel 21 som anger att konventionen ska vara bindande endast för de medlemmar vilkas ratifikationer har registrerats av ILO:s generaldirektör. Konventionen träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats. Detta skedde den 5 september 2012, vilket innebär att konventionen trädde i kraft internationellt den 5 september 2013. Därefter träder konventionen i kraft för varje medlemsstat 12 månader efter den dag ratificeringen av den har registrerats. För Sveriges del så kommer den att träda i kraft 12 månader efter att ILO:s generaldirektör har registrerat Sveriges ratificering. En registrering ska emellertid föregås av en proposition med förslag om att godkänna konvention nr 189 samt att riksdagen antar i propositionen framlagt förslag.

6.2 Ändringarna i lagen om husligt arbete

Förslag: Lagändringarna ska träda i kraft den 1 juli 2018. I de fall anställningsförhållandet råder när lagen träder i kraft ska arbetsgivaren, om arbetstagaren begär det, inom en månad lämna skriftlig information om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Informationen ska åtminstone innehålla vissa uppräknade uppgifter.

Skälen för förslaget: Bestämmelserna om rätt till skriftlig information för den grupp av hushållsarbetare som arbetar i arbetsgivarens hem bör träda i kraft så snart som möjligt. Detta för att samtliga arbetstagare som omfattas av skyddet i konventionen ska kunna få ta del av skriftlig information gällande anställningsvillkor utan alltför stort dröjsmål. De föreslagna lagändringarna i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete (lagen om husligt arbete) bedöms inte påverka redan ingångna kollektivavtal. Några sådana hänsyn behöver därför inte tas vid ikraftträdandet.

Övergångsbestämmelser

Som utgångspunkt ska ny lagstiftning bli tillämplig endast på rättsförhållanden som uppkommer efter lagens ikraftträdande. Redan ingångna avtal ska inte påverkas. Bakgrunden är att alla avtalsvillkor ska finnas med när avtalet ingås för att inte skapa ojämnavikt mellan parterna. I förevarande fall bedöms det inte möjligt att uppfylla konventionens artikel 7 utan att även de redan anställda hushållsarbetarna omfattas av rätten till skriftlig information. Arbetsgivaren bör därför, om arbetstagaren begär det, inom en månad lämna sådan information som omfattas av informationskyldigheten.

7 Konsekvensbeskrivning

7.1 Problemet och syftet

ILO antog den 16 juni 2011 konventionen (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare samt en tillhörande rekommendation (nr 201). Konventionen syftar till att förbättra hushållsarbetarnas villkor och ställning globalt och fastställer regler för att säkerställa rättvisa villkor och rimliga anställningsvillkor samt förhindra missbruk och våld. I artikel 3 framgår att varje medlemstat ska vidta åtgärder för att se till att alla hushållsarbeters mänskliga rättigheter effektivt främjas och skyddas enligt konventionens bestämmelser.

I skälen till konventionen framhålls att internationella konventioner och rekommendationer på arbetsrättens område är tillämpliga på alla anställda, även hushållsarbetare om inget annat föreskrivs. Hushållsarbetarna ska med andra ord ses som arbetstagare och likställas generellt med övriga arbetstagare på arbetsmarknaden och därmed inte ses som en del av hushållet med konsekvensen att de faller utanför övriga arbetstagares skyddslagstiftning.

ILO har som en grundläggande målsättning att bekämpa fattigdom och främja social rättvisa. Däribland ligger uppgiften att främja sysselsättning och bättre arbetsvillkor i hela världen samt att värna om föreningsfrihet, organisationsrätt och kollektiv förhandlingsrätt. Sverige strävar alltid efter att kunna ratificera ILO:s konventioner och därmed stärka, inte bara svenska arbetsvillkor, utan även globala. Enligt ILO:s uppgifter uppskattas att det finns

minst 52,6 miljoner hushållsarbetare i världen (2010), varav 80 procent av dessa är kvinnor.⁵

Hushållsarbetare har ett tillräckligt skydd i Sverige för att konventionen ska kunna efterlevas med undantag för brist i informationsskyldigheten gentemot de arbetstagare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll i enlighet med lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete (lagen om husligt arbete). De föreslagna ändringarna innebär att de hushållsarbetare som faller in under sistnämnda lag får likvärdig information som de arbetstagare som omfattas av lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen).

7.2 Alternativt förslag

En utgångspunkt i konventionen är att samtliga hushållsarbetare ska likställas med övriga arbetstagare på arbetsmarknaden. Ett tänkbart alternativ mot den bakgrunden är att samtliga hushållsarbetare ska omfattas av anställningsskyddslagen och att ingen kategori ska särskiljas med en egen lag. När lagen om husligt arbete utfärdades 1970 ersatte den hembiträdeslagen från 1944. Lagen avser ett särskilt anställningsförhållande där en enskild utför arbete i en arbetsgivares hem. Arbetet skiljer sig därmed från annat arbete, vilket motiverar en särskild lag. I konventionen anges att hänsyn får tas till hushållsarbetets speciella karaktär avseende frågor som rör arbetstid, övertidskompensation, dygns- och veckovila och semester. Samtidigt ska dock alla hushållsarbetare garanteras ett tillräckligt skydd. Istället för att lagen om husligt arbete tas bort föreslås att utöka skyddet genom att informationsskyldigheten för arbetsgivaren förstärks och därmed bli helt i överensstämmelse med anställningsskyddslagens bestämmelser.

⁵ *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf, hämtad 2016-12-15.

7.3 Vilka som berörs av konventionen och lagändringen

En hushållsarbetare är varje person som utför hushållsarbete inom ett anställningsförhållande enligt artikel 1. Enligt artikel 2 är konventionen tillämplig på alla hushållsarbetare. I denna promemoria görs bedömningen, med bakgrund av ILO:s egna uppgifter, att typiska hushållsarbetsyrsslor som omfattas av konventionen är matlagning, städning, klädvård som tvättning och strykning, barnpassning men, också att ta hand om äldre eller personer med en funktionsnedsättning, trädgårdsskötsel, bilkörning åt familjen och skötsel av husdjur. En person som endast tillfälligt eller sporadiskt och inte yrkesmässigt utför hushållsarbete är inte en hushållsarbetare i konventionens mening.

Vissa verksamheter inom vård- och omsorgsektorn bedöms att omfattas av konventionen såsom hemtjänst, hemsjukvård och personlig assistans i enlighet med lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade samt lagen (1993:389) om assistansersättning. Däremot faller rimligen anhörigvården utanför då arbetet utförs i egenskap av närstående och inte som yrkesperson.

Flertalet som är i behov av hjälp i hemmet på grund av exempelvis tidsbrist anställer troligtvis inte någon, utan använder sig istället av företag som erbjuder tjänster inom hemservice. Dessa tjänsteföretag utför mycket av det traditionella hushållsarbetet som troligen kommer att omfattas av konventionens tillämpningsområde i stor utsträckning. Konventionen ska dock kunna användas globalt av länder med skiftande grundläggande arbetsvillkor och de minimivillkor som konventionen ger uttryck för anses redan uppfyllas i Sverige.

I anställningsskyddslagens 6 c § och 6 e § regleras redan arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagaren information gällande anställningen. Motsvarande regleringar saknas i lagen om husligt arbete, varför lagändringar med dessa tillägg föreslås. På ovan nämnda kollektivavtalsgrupper tillämpas anställningsskyddslagen och inte lagen om husligt arbete. Den lagförändring som föreslås i lagen om husligt arbete kommer därmed inte att påverka befintliga kollektivavtal.

Någon statistik över antalet hushållsarbetare i Sverige finns inte tillgänglig. Inte heller över antalet anställda som utför arbete i arbetsgivarens hushåll. Den grupp som kan tänkas omfattas är exempelvis au pairer och barnflickor som undantagsvis kan vara under 18 år. Då förslaget innebär ett stärkt skydd för barn som utför hushållsarbete bedöms det vara förenligt med bestämmelserna i barnkonventionen. Antalet beviljade ansökningar om arbetstillstånd för arbete som au pair år 2015 var totalt 296.

Under år 2015 var det enligt Socialstyrelsens statistik 225 724 äldre (65+) som hade beslut om hemtjänst i ordinärt boende. När det gäller antalet personliga assistenter (oktober 2016) är antalet 16 100 som får assistentersättning beslutat av Försäkringskassan och 4 300 som får personlig assistens enligt beslut från kommunen, enligt uppgifter från Försäkringskassan och Sveriges Kommuner och Landsting. Flertalet av arbetstagarna inom hemtjänst och personlig assistans kommer att omfattas av konventionen.

Skatteverkets statistik över dem som har fått skattereduktion för hushållsarbete (RUT-avdrag) kan också vara till hjälp för att få en fingervisning om hur vanligt förekommande hushållsarbete är i Sverige och vilken typ av arbete. Möjligheten till en sådan skattereduktion för arbetskostnaden infördes år 2007 och har sedan dess ökat för varje år. I november 2016 var det 240 328 köpare av RUT-tjänster och 9 868 utförare enligt Skatteverkets statistik för utbetalningar inom ramen för fakturamodellen för RUT-avdrag. Det finns ingen specificering avseende vilken typ av hushållsnära tjänster som avses. I 67 kap 11–19 §§ inkomstskattelagen (1999:1229) finns de särskilda bestämmelserna om skattereduktion och i 13 § definieras begreppet hushållsarbete. Vad som kan hänföras dit är bland annat det som benämns som hushållsarbetets kärnområden i förarbetena (prop. 2006/07:94 s. 41) såsom enklare städning eller annat rengöringsarbete och klädvård men också enklare former av trädgårdsarbete, omsorg och tillsyn. Även flytt av bohag och lösöre samt arbete som avser installation, reparation och underhåll av data- och informationsteknisk utrustning m.m. omfattas av skattereduktionen, liksom reparation och underhåll av vitvaror.

7.4 Konsekvenser för jämställdheten

I skälen till konventionen anförs att man beaktar att hushållsarbete fortfarande är undervärderat och osynligt och i huvudsak utförs av kvinnor och flickor som också i stor utsträckning är migranter eller tillhör missgynnade samhällsgrupper. I ILO:s rapport bedöms att mer än 80 procent av hushållsarbetarna är kvinnor.⁶ Ett syfte med konventionen kan därmed ses som att just stärka kvinnors ställning. Globalt kan en ratificering av konventionen ge uttryck för ett stärkt stöd för kvinnors rättigheter.

Som tidigare har nämnts så finns ingen tillgänglig statistik över antalet arbetstagare som omfattas av lagen om husligt arbete i Sverige. Någon uppgift om hur många kvinnor som den föreslagna lagändringen kan komma att tillämpas på finns inte. Men en grupp som omfattas av lagen och som arbetar i arbetsgivarens hushåll är au pairer. Av de 296 beviljade arbetstillstånd för arbete som au pair i Sverige under år 2015, var 95 procent av de sökande kvinnor.

Av de hushållsarbetare som omfattas av anställningsskyddslagen finns viss tillgänglig statistik från olika branscher som tillsammans kan ge viss information. Av Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU) framgår att i åldersintervallet 15–74 år under år 2015 är fördelningen mellan kvinnor och män som är sysselsatta generellt inom vård- och omsorgssektorn 80 procent kvinnor och 20 procent män. Av dessa arbetar inte flertalet i ett hushåll, men det visar fördelningen mellan könen inom sektorn i stort.

Sammantaget antas att flertalet av hushållsarbetarna även i Sverige är kvinnor som därmed särskilt gynnas av de föreslagna lagändringarna med skriftligt informationskrav, vilket är positivt ur ett jämställdhetsperspektiv.

⁶ *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf, hämtad 2016-12-19.

7.5 Kostnadmässiga och andra konsekvenser

Konsekvenser för arbetsgivare och arbetstagare

Då konventionens krav i alla väsentliga delar redan anses vara uppfyllda blir dess påverkan begränsad. De lagändringar som föreslås påverkar vidare en mindre grupp arbetsgivare och arbetstagare. De ytterligare informationskrav som uppställs i lagen om husligt arbete bedöms kräva en mindre extra arbetsinsats från arbetsgivaren och några ökade kostnader är inte att vänta. Informationen, eller en del av informationen, har många gånger redan getts till arbetstagaren muntligen i samband med rekryteringen och arbetsbördan att också nedteckna informationen är marginell. Antalet anställda direkt i arbetsgivarens hushåll bedöms också vara i förekommande fall någon enstaka eller ett fåtal, vilket också begränsar arbetsgivarens extraarbete. För arbetstagaren innebär ändringen en ökad tydlighet gällande anställningsvillkoren, vilket också är bra ur ett bevishänseende att ha sina villkor formulerade skriftligt i ett anställningskontrakt.

Informationsinsatser

Lagändringen bedöms inte medföra några särskilda informationsinsatser.

Europeiska unionen

Bestämmelserna i konventionen bedöms inte strida mot det EU-rättsliga regelverket. Även i övrigt bedöms lagändringarna vara förenliga med EU-rätten.

Övriga konsekvenser

De föreslagna lagändringarna i lagen om husligt arbete bedöms inte få några särskilda konsekvenser för små företag.

De föreslagna lagändringarna antas inte få några konsekvenser för de offentliga finanserna.

De föreslagna ändringarna kan inte antas leda till fler mål i domstol. Det motiverar därför inte ökade anslag till domstolarna.

8 Författningskommentar

Förslag till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete

11 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.2.3.

Paragrafen är ny. Av *första stycket* framgår att senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att lämna sådan information om anställningstiden är kortare än tre veckor.

Av *andra stycket* framgår vilka villkor som alltid är av väsentlig betydelse och som informationen åtminstone ska innehålla. Vilka andra villkor som generellt eller i ett enskilt fall är väsentliga kan inte uttömmande regleras i förväg utan får bedömas i varje enskilt fall. Utebliven eller otydlig information om ett villkor innebär inte att villkoret ska anses ogiltigt av det skälet.

Av *tredje stycket* framgår att i vissa fall får informationen lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal.

11 b §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.2.4.

Paragrafen är ny. Om någon uppgift som en arbetsgivare har informerat om, eller skulle ha informerat om, ändras ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en

månad. Det gäller alla förändringar av villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

24 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.2.5.

Av *första stycket* framgår att en arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt anställningsavtalet, eller bryter mot 5, 7, 11, 11 a, 11 b, 12, 12 a, 12 b, 13 eller 14 § ska betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för den skada som uppkommer. I uppräknningen har 11 a och 11 b §§ lagts till.

KONVENTION OM ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR FÖR HUSHÅLLSARBETARE

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där till sitt hundra möte den 1 juni 2011,

är medveten om ILO:s åtagande att främja anständiga arbetsvillkor för alla genom förverkligande av målen för ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och ILO:s deklaration om social rättvisa för en rättvis globalisering,

erkänner hushållsarbetarnas väsentliga bidrag till den globala ekonomin, bl.a. genom vidgade möjligheter för kvinnliga och manliga arbetstagare med familjeansvar till betald anställning, utveckling av personliga tjänster för åldrande befolkningar, barn och funktionshindrade samt betydande överföringar av inkomster inom och mellan länder,

beaktar att hushållsarbete fortfarande är undervärderat och osynligt och i huvudsak utförs av kvinnor och flickor som i stor omfattning är migranter eller tillhör missgynnade samhällsgrupper och är särskilt utsatta för diskriminering knuten till anställningsvillkor och arbetsvillkor och för andra övergrepp mot de mänskliga rättigheterna,

beaktar också att i utvecklingsländer med historiskt otillräckliga tillfällen till formell anställning utgör hushållsarbetare en betydande andel av den nationella arbetskraften och hör fortfarande till de mest marginaliserade,

erinrar om att internationella konventioner och rekommendationer på arbetsrättens område är tillämpliga på alla anställda, även hushållsarbetare, om inget annat föreskrivs,

beaktar att särskilt 1949 års konvention (nr 97) om migrerande arbetare (reviderad), 1975 års konvention (nr 143) om migrerande arbetstagare (tilläggsbestämmelser), 1981 års konvention (nr 156) om arbetstagare med familjeansvar, 1997 års konvention (nr 181) om privat arbetsförmedling och 2006 års rekommendation (nr 198) om anställningsförhållandet är tillämpliga på hushållsarbetare, liksom ILO:s multilaterala ramverk för migrerande arbetstagare: *Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration* (2006),

erkänner att de speciella förhållanden under vilka hushållsarbete utförs gör det önskvärt att komplettera de allmänna normerna med normer som är specifika för hushållsarbetare så att dessa till fullo kan utnyttja sina rättigheter,

erinrar om andra relevanta internationella instrument, såsom den universella deklarationen om de mänskliga rättigheterna, den internationella konventionen om civila och politiska rättigheter, den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, den internationella konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering, konventionen om avskaffande av alla former av diskriminering av kvinnor, Förenta Nationernas konvention mot gränsöverskridande organiserad brottslighet och särskilt dess protokoll om förebyggande, bekämpande och bestraffande av handel med människor, särskilt kvinnor och barn samt dess protokoll mot människosmuggling land-, luft- och sjövägen, konventionen om barnets rättigheter samt den internationella konventionen om migrerande arbetares och deras familjers rättigheter,

har beslutat anta vissa förslag om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötetets dagordning, och

har beslutat att dessa förslag ska ta formen av en internationell konvention,

antar denna dag, den 16 juni 2011, följande konvention, som kan kallas 2011 års konvention om hushållsarbetare.

Artikel 1

I denna konvention avses med:

- a) **hushållsarbete**: arbete som utförs i eller för ett eller flera hushåll,
- b) **hushållsarbetare**: varje person som utför hushållsarbete inom ett anställningsförhållande,
- c) en person som endast tillfälligt eller sporadiskt och inte yrkesmässigt utför hushållsarbete är inte en hushållsarbetare.

Artikel 2

1. Konventionen är tillämplig på alla hushållsarbetare.

2. En medlemsstat som ratificerar denna konvention kan efter samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer och, där sådana finns, med hushållsarbetarnas och deras arbetsgivares representativa organisationer, helt eller delvis undanta från dess tillämpningsområde:

- a) kategorier av arbetstagare som har åtminstone likvärdigt skydd i annan form,
- b) begränsade arbetstagar-kategorier för vilka särskilda problem av väsentlig karaktär uppstår.

3. Varje medlemsstat som utnyttjar den möjlighet som erbjuds i föregående stycke ska i sin första rapport om konventionens tillämpning enligt artikel 22 i ILO:s stadgar ange varje enskild kategori av arbetstagare som på detta sätt undantagits och skälen för detta, och ska i de följande rapporterna ange åtgärder som kan ha vidtagits för att utvidga konventionens tillämpning till de berörda arbetstagarna.

Artikel 3

1. Varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att se till att alla hushållsarbetsares mänskliga rättigheter effektivt främjas och skyddas enligt bestämmelserna i denna konvention.

2. Varje medlemsstat ska vidta de åtgärder som föreskrivs i denna konvention för att respektera, främja och förverkliga de grundläggande principerna och rättigheterna i arbetslivet, dvs.:

- a) föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av förhandlingsrätten,
- b) avskaffande av alla former av tvångsarbete eller obligatoriskt arbete,
- c) faktiskt avskaffande av barnarbete, och
- d) avskaffande av diskriminering med avseende på anställning och sysselsättning.

3. Medlemsstater ska, i sin strävan att se till att hushållsarbetare och deras arbetsgivare har föreningsfrihet och faktiskt tillerkänns förhandlingsrätt, värna hushållsarbetarnas och deras arbetsgivares rätt att bilda och, beroende på reglerna för den berörda organisationen, ingå i organisationer, föreningar och förbund efter eget val.

Artikel 4

1. Varje medlemsstat ska fastställa en minimiålder för hushållsarbetare som är förenlig med bestämmelserna i 1973 års konvention (nr 138) om minimiålder och 1999 års konvention (nr 182) om de värsta formerna av barnarbete och som inte understiger den ålder som fastställs i nationella lagar och författningar som är tillämpliga på arbetstagare i allmänhet.

2. Varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att se till att arbete som utförs av hushållsarbetare som inte har fyllt 18 år men som uppfyller minimiåldern för anställning inte inkräktar på deras obligatoriska utbildning eller påverkar deras möjligheter att delta i vidareutbildning eller yrkesutbildning.

Artikel 5

Varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att se till att hushållsarbetare effektivt skyddas mot alla former av övergrepp, trakasserier och våld.

Artikel 6

Varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att se till att hushållsarbetare, liksom arbetstagare i allmänhet, har skäliga anställningsvillkor, anständiga arbetsförhållanden och, om de är inneboende i hushållet, anständiga levnadsförhållanden som respekterar deras privatliv.

Artikel 7

Varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att se till att hushållsarbetare informeras om sina anställningsförhållanden på ett korrekt, verifierbart och lättförståeligt sätt och, där så är möjligt, helst genom skriftliga avtal i enlighet med nationella lagar och författningar eller kollektivavtal, särskilt när det gäller:

- a) arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress,
- b) adressen för den vanliga arbetsplatsen eller de vanliga arbetsplatserna,
- c) begynnelsedatum och, om avtalet gäller för en viss tid, varaktighet,
- d) vilken typ av arbete som ska utföras,
- e) lön, beräkningsmetod och betalningsperioder,
- f) normal arbetstid,
- g) betald semester, dygnsvila och veckovila,
- h) i förekommande fall, tillhandahållande av mat och logi,
- i) i förekommande fall, provotid eller provanställning,
- j) i förekommande fall, villkor för hemresa, och
- k) villkor för anställningens avslutande, inklusive uppsägningstid vid uppsägning från endera hushållsarbetaren eller arbetsgivaren.

Artikel 8

1. Nationella lagar och författningar ska kräva att migrerande hushållsarbetare som rekryteras i ett land för hushållsarbete i ett annat land får ett skriftligt anställningserbjudande eller anställningskontrakt som kan göras gällande i det land där arbetet ska utföras och som tar upp de anställningsvillkor som anges i artikel 7 innan de reser in i det landet för att påbörja det hushållsarbete som erbjudandet eller kontraktet avser.

2. Föregående punkt ska inte gälla för arbetstagare som utnyttjar den fria rörligheten för anställning under bilaterala, regionala eller multilaterala avtal eller i regionala ekonomiska integrationsområden.

3. Medlemsstater ska vidta åtgärder för att samarbeta med varandra för att se till att bestämmelserna i denna konvention tillämpas effektivt på migrerande hushållsarbetare.

4. Varje medlemsstat ska i lagar, författningar eller genom andra åtgärder specificera de förhållanden under vilka migrerande hushållsarbetare är berättigade till hemresa när det anställningsavtal för vilket de rekryterats löper ut eller avslutas.

Artikel 9

Varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att se till att hushållsarbetare:

- a) har rätt att komma överens med sin arbetsgivare eller potentiella arbetsgivare huruvida hushållsarbetaren ska bo i hushållet eller inte,
- b) som bor i hushållet inte är skyldiga att stanna kvar i hushållet eller vistas med medlemmar av hushållet under sin dygnsvila, veckovila eller semester, och
- c) har rätt att behålla sina rese- och identitetshandlingar.

Artikel 10

1. Varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att säkerställa likabehandling mellan hushållsarbetare och arbetstagare i allmänhet med avseende på normal arbetstid, övertidskompensation, perioder för dygns-

och veckovila samt betald semester i enlighet med nationella lagar och författningar eller kollektivavtal, med hänsyn tagen till hushållsarbetets speciella karaktär.

2. Veckovila ska omfatta åtminstone 24 timmar i följd.

3. Perioder då hushållsarbetare inte fritt kan disponera sin tid utan står till hushållets förfogande för att tjänstgöra på begäran ska betraktas som arbetstid enligt vad som fastställs i nationella lagar, författningar eller kollektivavtal eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis.

Artikel 11

Varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att se till att hushållsarbetare får minimilön, där sådan finns, och att lönen fastställs utan könsdiskriminering.

Artikel 12

1. Hushållsarbetare ska betalas kontant och regelbundet, minst en gång per månad. Om inte nationella lagar och författningar eller kollektivavtal föreskriver annat kan betalning ske genom banköverföring, post- eller bankcheck, betalningsorder eller annat lagligt betalningssätt med den berörda arbetstagarens samtycke.

2. Nationella lagar och andra författningar, kollektivavtal eller skiljedomar kan föreskriva att en begränsad del av hushållsarbetarnas lön kan betalas in natura om detta inte är mindre förmånligt än vad som allmänt tillämpas på andra kategorier av arbetstagare, under förutsättning att åtgärder vidtas för att säkerställa att arbetstagaren går med på betalningar in natura, att de är avsedda för arbetstagarens personliga bruk och nytta och att det monetära värde de tillskrivs är rätt och rimligt.

Artikel 13

1. Alla hushållsarbetare har rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö. Varje medlemsstat ska med vederbörlig hänsyn till hushållsarbetets speciella karaktär och i enlighet med nationella lagar, författningar och praxis vidta åtgärder för att hushållsarbetarnas arbetsmiljö tryggas.

2. De åtgärder som avses i föregående punkt kan tillämpas successivt i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer och, där sådana finns, organisationer som är representativa för hushållsarbetarna och hushållsarbetarnas arbetsgivare.

Artikel 14

1. I enlighet med nationella lagar och författningar och med vederbörlig hänsyn till hushållsarbetets speciella karaktär ska varje medlemsstat vidta lämpliga åtgärder för att hushållsarbeteares villkor inte är mindre förmånliga än de som tillämpas på arbetstagare i allmänhet med avseende på socialförsäkringsskydd, bl.a. när det gäller moderskap.

2. De åtgärder som avses i föregående stycke kan tillämpas successivt i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer och, om sådana finns, organisationer som är representativa för hushållsarbetarna och hushållsarbetarnas arbetsgivare.

Artikel 15

1. För att effektivt skydda hushållsarbetare, inklusive migrerande hushållsarbetare, som rekryteras eller förmedlas av privat bemanningsföretag, mot utnyttjande, ska varje medlemsstat:

a) fastställa villkor för bedrivande av privata bemanningsföretag för rekrytering eller förmedling av hushållsarbetare i enlighet med nationella lagar, författningar och praxis,

b) vidta åtgärder för att se till att det finns lämpliga system och förfaranden för att granska klagomål, påstådda övergrepp och bedrägliga förfaranden i samband med verksamhet i bemanningsföretag som bedriver privat förmedling eller rekrytering av hushållsarbetare,

- c) inom sin jurisdiktion och vid behov i samarbete med andra medlemsstater, vidta alla åtgärder som krävs och är lämpliga för att hushållsarbetare som rekryteras eller förmedlas på dess territorium av privata bemanningsföretag ska få tillräckligt skydd och inte drabbas av övergrepp. Detta ska innefatta lagar eller författningar som specificerar det privata bemanningsföretaget respektive hushållets skyldigheter gentemot hushållsarbetaren och föreskriver straff, bl.a. förbud mot företag som bedriver privat arbetsförmedling eller rekrytering och ägnar sig åt övergrepp och bedrägligt förfarande,
- d) när hushållsarbetare rekryteras i ett land för att arbeta i ett annat, överväga att sluta bilaterala, regionala eller multilaterala avtal för att förhindra övergrepp och bedrägligt beteende vid rekrytering, arbetsförmedling och anställning, och
- e) vidta åtgärder för att se till att arvoden som tas ut av privata bemanningsföretag inte får dras av från hushållsarbetarnas löneförmåner.

2. När de enskilda bestämmelserna i denna artikel träder i kraft ska varje medlemsstat samråda med arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer och, om sådana finns, organisationer som är representativa för hushållsarbetarna och hushållsarbetarnas arbetsgivare.

Artikel 16

Varje medlemsstat ska i enlighet med nationella lagar och författningar och praxis vidta åtgärder för att se till att alla hushållsarbetare, antingen på egen hand eller genom ombud, har faktisk tillgång till domstolar, tribunaler eller andra tvistlösningsmekanismer på villkor som inte är mindre förmånliga än de som är tillgängliga för arbetstagare i allmänhet.

Artikel 17

1. Varje medlemsstat ska inrätta effektiva och tillgängliga klagomålsmekanismer och medel för att säkerställa att nationella lagar och författningar till skydd för hushållsarbetare uppfylls.
2. Varje medlemsstat ska i enlighet med nationella lagar och författningar utarbeta och genomföra åtgärder för yrkesinspektion, tillämpning och påföljd med vederbörlig hänsyn till hushållsarbetets speciella karaktär.
3. Sådana åtgärder ska i den mån de är förenliga med nationella lagar och författningar föreskriva villkor för tillträde till hushållets lokaler med vederbörlig hänsyn till respekt för privatlivet.

Artikel 18

Varje medlemsstat ska genomföra bestämmelserna i denna konvention, i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer, genom lagar, författningar samt genom kollektivavtal eller ytterligare åtgärder som är förenliga med nationell praxis, genom att utvidga eller anpassa befintliga åtgärder till att omfatta hushållsarbetare eller i tillämpliga fall genom att utarbeta särskilda åtgärder för dem.

Artikel 19

Denna konvention påverkar inte gynnsammare villkor som tillämpas på hushållsarbetare enligt andra internationella arbetskonventioner.

Artikel 20

Ratifikationsdokument avseende denna konvention ska sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Artikel 21

1. Denna konvention ska vara bindande endast för de medlemmar av Internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör.
2. Den träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.
3. Därefter träder konventionen i kraft för varje annan medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

Artikel 22

1. En medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan säga upp den sedan tio år har förlutit från den dag då konventionen först träder i kraft, genom en skrivelse som sänds till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. En sådan uppsägning får inte verkan förrän ett år efter den dag då den har registrerats.
2. Varje medlemsstat som har ratificerat denna konvention och som inte inom det år som följer på utgången av den i föregående punkt nämnda tioårsperioden gör bruk av sin uppsägningsrätt enligt denna artikel, ska vara bunden för ytterligare en period om tio år och kan därefter säga upp konventionen inom det första året av varje ny tioårsperiod på de villkor som föreskrivs i denna artikel.

Artikel 23

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör ska underrätta samtliga medlemmar av Internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som har tagits emot från organisationens medlemmar.
2. Vid underrättelsen till organisationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikation som har tagits emot, ska generaldirektören göra medlemmarna uppmärksamma på den dag då konventionen träder i kraft.

Artikel 24

Internationella arbetsbyråns generaldirektör ska, för registrering i enlighet med artikel 102 i Förenta nationernas stadga, lämna Förenta nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om samtliga ratifikationer och uppsägningar som har registrerats.

Artikel 25

När Internationella arbetsbyråns styrelse finner det nödvändigt, ska den lämna Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för tillämpningen av denna konvention och överväga om det finns anledning att föra upp frågan om att revidera den på konferensens dagordning.

Artikel 26

1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention revideras, och den nya konventionen inte föreskriver annat:
 - a) ska en medlemsstats ratifikation av den nya reviderade konventionen anses i sig innebära omedelbar uppsägning av den här konventionen, utan hinder av bestämmelserna i artikel 22 ovan, om och när den nya konventionen har trätt i kraft,
 - b) ska, från den dag då den nya reviderade konventionen träder i kraft, denna konvention upphöra att vara öppen för ratifikation av medlemsstaterna.
2. Denna konvention ska likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte den nya reviderade konventionen.

Artikel 27

De engelska och franska versionerna av denna konventionstext har lika giltighet.

REKOMMENDATION OM ANSTÄNDIGA ARBETSVILKOR FÖR HUSHÅLLSARBETARE

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där till sitt hundra möte den 1 juni 2011,

har antagit 2011 års konvention om hushållsarbete,

har beslutat anta vissa förslag om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbete, vilket är den fjärde punkten på mötet dagordning, och,

har beslutat att dessa förslag ska utformas som en rekommendation som kompletterar 2011 års konvention om hushållsarbete,

antar denna dag, den 16 juni 2011 följande rekommendation, som kan kallas 2011 års rekommendation om hushållsarbete.

1. Bestämmelserna i denna rekommendation kompletterar bestämmelserna i 2011 års konvention om hushållsarbete ("konventionen") och bör tas i beaktande tillsammans med dessa.

2. Medlemsstaters åtgärder för att trygga föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av förhandlingsrätten för hushållsarbetare bör inriktas på att:

a) identifiera och eliminera alla rättsliga eller administrativa restriktioner eller andra hinder för hushållsarbetarnas rätt att bilda egna organisationer eller ansluta sig till arbetstagarorganisationer efter eget val och rätten för hushållsarbetarnas organisationer att ansluta sig till arbetstagarorganisationer, föreningar och förbund.

b) överväga att vidta eller stödja åtgärder för att stärka förmågan hos arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, organisationer som representerar hushållsarbete och organisationer för hushållsarbets arbetsgivare att effektivt främja sina medlemmars intressen, under förutsättning att dessa organisationers oberoende och självbestämmanderätt inom lagens gränser alltid är skyddad.

3. Medlemsstater bör i enlighet med internationella arbetsstandarder i sin strävan att avskaffa diskriminering i anställning och sysselsättning bland annat:

a) svara för att organisationer för arbetsrelaterade hälsoundersökningar respekterar principen att uppgifter som rör hushållsarbetarnas person och privatliv är konfidentiella och förenliga med ILO:s code of practice "Skydd av arbetstages personuppgifter" (1997) och andra relevanta internationella normer för datasäkerhet,

b) förhindra all diskriminering i samband med sådana undersökningar, och

c) säkerställa att inga krav får ställas på att hushållsarbete måste göra HIV- eller graviditetstest eller avslöja HIV- eller graviditetsstatus.

4. Medlemsstater som överväger hälsoundersökning av hushållsarbete bör tänka på att:

a) ställa till hushållsmedlemmars och hushållsarbets arbetsgivares förfogande information i folkhälsofrågor rörande viktiga hälso- och sjukdomsproblem som med hänsyn till nationella förhållanden kan generera eventuella behov att genomgå hälsoundersökning,

b) ställa till hushållsmedlemmars och hushållsarbets arbetsgivares förfogande information om frivillig hälsoundersökning, läkarvård och god praxis för hälsa och hygien, i enlighet med folkhälsoinitiativ för samhället i allmänhet, och

c) sprida information om bästa praxis för arbetsrelaterade hälsoundersökningar, på lämpligt sätt anpassad så att den avspeglar hushållsarbets särskilda natur.

5(1) Med beaktande av bestämmelserna i 1999 års konvention (nr 182) och 1999 års rekommendation (nr 190) om de värsta formerna av barnarbete bör medlemsstater identifiera typer av hushållsarbete som genom sin beskaffenhet eller de förhållanden under vilka de utförs kan antas skada barns hälsa, säkerhet eller moral, och de bör även förbjuda och avskaffa sådant barnarbete.

(2) I sitt arbete med att reglera hushållsarbetarnas arbets- och levnadsförhållanden bör medlemsstater särskilt uppmärksamma behoven för de hushållsarbetare som är under 18 års men över den lägsta ålder för anställning som fastställs i nationella lagar och författningar så att regelverket skyddar dem, bl.a. genom att:

- a) strikt begränsa deras arbetstid för att säkerställa tillräcklig tid för vila, utbildning och övning, fritidsverksamhet och kontakter med familjen,
- b) förbjuda nattarbete,
- c) begränsa arbete som är alltför krävande, fysiskt eller psykiskt, och
- d) införa eller stärka system för att övervaka deras arbets- och levnadsförhållanden.

6(1) Medlemsstater bör vid behov ge lämpligt stöd för att tillförsäkra att hushållsarbetare känner till sina arbets- och anställningsvillkor.

(2) Utöver de punkter som tas upp i artikel 7 i konventionen bör anställningsvillkoren även innefatta:

- a) en arbetsbeskrivning,
- b) sjukfrånvaro och, i tillämpliga fall, annan ledighet av personliga skäl,
- c) lön eller kompensation för övertid och beredskap enligt artikel 10.3 i konventionen,
- d) eventuell annan ersättning som hushållsarbetaren är berättigad till,
- e) eventuell ersättning in natura och dess värde i pengar,
- f) uppgifter om eventuellt logi som tillhandahålls, och
- g) eventuella medgivna avdrag från arbetstagarens lön.

(3) Medlemsstater bör överväga att införa ett standardavtal för anställning i hushållsarbete, i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och, där sådana finns, organisationer som är representativa för hushållsarbetarna och hushållsarbetarnas arbetsgivare.

(4) Standardavtalet bör alltid finnas tillgängligt kostnadsfritt för hushållsarbetare, arbetsgivare, representativa organisationer och allmänheten.

7. Medlemsstater bör överväga att införa system för att skydda hushållsarbetare från övergrepp, trakasserier och våld, bland annat genom att:

- a) införa tillgängliga klagomålsmekanismer så att hushållsarbetare kan rapportera fall av övergrepp, trakasserier och våld,
- b) se till att alla klagomål på övergrepp, trakasserier och våld granskas och i tillämpliga fall beivras, och
- c) införa program för förflyttning från hushållet och rehabilitering av hushållsarbetare som utsatts för övergrepp, trakasserier och våld, bl.a. genom att tillhandahålla tillfälligt logi och hälsovård.

8(1) Arbetstid, bl.a. övertid och beredskap enligt artikel 10.3 i konventionen, bör redovisas korrekt och denna information bör vara fritt tillgänglig för hushållsarbetaren.

(2) Medlemsstater bör överväga att utarbeta praktisk vägledning i detta avseende i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och, om sådana finns, organisationer som är representativa för hushållsarbetarna och hushållsarbetarnas arbetsgivare.

9(1) När det gäller perioder då hushållsarbetare inte kan disponera sin tid efter egen fri vilja utan står till hushållets förfogande för att tjänstegöra på begäran (beredskaps- eller jourtjänstgöring) bör medlemsstater, i den utsträckning som fastställs i nationella lagar, författningar eller kollektivavtal, fastställa regler om:

- a) det högsta antal timmar beredskap per vecka, månad eller år som det kan krävas att en hushållsarbetare står till förfogande och sättet för att beräkna dessa,
- b) den kompenserande viloperiod som en hushållsarbetare är berättigad till om den normala viloperioden avbryts av beredskap, samt
- c) den taxa enligt vilken beredskapstimmar bör ersättas.

(2) När det gäller hushållsarbetare som normalt tjänstgör på natten bör medlemsstater med hänsyn till nattarbetets bundenhet överväga åtgärder som motsvarar de som räknas upp under 9.1.

10. Medlemsstater bör vidta åtgärder för att se till att hushållsarbetare är berättigade till lämpliga viloperioder under arbetsdagen så att de kan få mat och raster.

11(1) Veckovila bör vara minst 24 timmar i följd.

(2) Den fasta dagen för veckovila bör fastställas genom överenskommelse mellan parterna i enlighet med nationella lagar, författningar eller kollektivavtal och med hänsyn tagen till arbetets krav och hushållsarbetarens kulturella, religiösa och sociala krav.

(3) Om nationella lagar, författningar eller kollektivavtal föreskriver att veckovila kan ackumuleras över en längre period än sju dagar för arbetstagare i allmänhet, bör en sådan period inte överskrida 14 dagar för hushållsarbetare.

12. Nationella lagar, författningar eller kollektivavtal bör definiera på vilken grund arbete kan krävas av hushållsarbetare under dygns- eller veckovila och föreskriva tillräcklig kompensationsvila, oberoende av eventuell ekonomisk kompensation.

13. Tid som hushållsarbetare tillbringar genom att medfölja på hushållsmedlemmarnas semester bör inte anses ingå i deras betalda semester.

14. När det har bestämts att en begränsad del av ersättningen ska betalas in natura bör medlemsstater överväga att:

- införa en övre gräns för den del av lönen som får betalas in natura så att inte den del som är nödvändig för hushållsarbetarnas och deras familjers försörjning minskar på ett oskäligt sätt,
- beräkna värdet i pengar av betalningar in natura grundat på objektiva kriterier som marknadsvärde, inköpspris eller pris som är fastställt av myndigheter, där så är lämpligt,
- begränsa betalningar in natura till sådana som klart avser hushållsarbetarens personliga bruk och nytta, som mat och logi,
- när en hushållsarbetare förväntas bo i en bostad som tillhandahållits av hushållet, försäkra sig om att inget löneavdrag får göras när det gäller den bostaden, om inte arbetstagaren godtagit annat, och
- försäkra sig om att saker som har direkt samband med utförandet av hushållsarbete, som uniformer, verktyg eller skyddsutrustning och rengöring och underhåll av dessa, inte betraktas som betalning in natura och att kostnaderna för dem inte dras från hushållsarbetarens lön.

15(1) Hushållsarbetare bör vid varje löneutbetalning få en lättförståelig skriftlig specifikation av den totala ersättning de har att fordra, det specifika beloppet och orsaken till eventuella avdrag.

(2) När anställningen avslutas bör hela det utestående beloppet betalas utan dröjsmål.

16. Medlemsstater bör vidta åtgärder för att se till att hushållsarbetare åtnjuter villkor som inte är mindre fördelaktiga än de som gäller för arbetstagare i allmänhet vad gäller skydd av arbetstagares fordringar i händelse av arbetsgivarens obestånd eller död.

17. När logi och mat tillhandahålls bör med hänsyn tagen till nationella förhållanden följande ingå:

- ett eget privat rum som är möblerat på ett ändamålsenligt sätt, lämpligt ventilerat och försett med lås och nyckel som bör lämnas till hushållsarbetaren,
- tillgång till lämpliga sanitära anläggningar, gemensamma eller privata,
- lämplig belysning och, vid behov, värme och luftkonditionering av samma standard som inom hushållet, och
- mål av god kvalitet och tillräcklig mängd, i förekommande fall och i rimlig grad anpassade till de kulturella och religiösa krav den berörda hushållsarbetaren ställer.

18. Om anställningen avslutas på arbetsgivarens initiativ och av andra skäl än allvarlig misskötsel, bör inneboende hushållsarbetare ges en rimlig uppsägningstid och ledighet under den tiden för att de ska ha möjlighet att söka ny anställning och bostad.

19. Medlemsstater bör, i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och

arbetstagarorganisationerna och, om sådana finns, organisationer som är representativa för hushållsarbetarna och hushållsarbetarnas arbetsgivare, bland annat vidta åtgärder för att se till att:

- skydda hushållsarbetare genom att så långt det är rimligt och praktiskt möjligt avvärja eller minimera arbetsrelaterade faror och risker för att förhindra skador, sjukdomar och dödsfall och främja arbetsmiljön i det hushåll som utgör arbetsplatsen,

- b) inrätta ett tillräckligt och lämpligt inspektionssystem enligt artikel 17 i konventionen, och lämpliga påföljder för överträdelse av lagar och författningar om arbetsmiljö,
- c) införa förfaranden för att samla in och offentliggöra statistik om olycksfall och sjukdomar i samband med hushållsarbete och annan statistik som anses bidra till att förhindra risker och olycksfall relaterade till arbetsmiljön,
- d) lämna råd om arbetsmiljö, bl.a. om ergonomi och skyddsutrustning, och
- e) utveckla utbildningsprogram och sprida riktlinjer för krav på arbetsmiljö som är specifika för hushållsarbete.

20(1) Medlemsstater bör i enlighet med nationella lagar och författningar överväga sätt att underlätta betalning av socialavgifter enligt socialförsäkringslagen (2000:980), bl.a. när det gäller hushållsarbetare som arbetar för flera arbetsgivare, exempelvis genom ett förenklat betalningssystem.

(2) Medlemsstater bör överväga att sluta bilaterala, regionala eller multilaterala avtal för att tillhandahålla migrerande hushållsarbetare som omfattas av sådana avtal likabehandling med avseende på social trygghet samt tillgång till och bevarande eller portabilitet av socialförsäkringsförmåner.

(3) Värdet i kontanter av betalningar in natura bör vederbörligen beaktas för socialförsäkringen, bl.a. med avseende på arbetsgivarens andel och hushållsarbetarens rätt.

21(1) Medlemsstater bör överväga ytterligare åtgärder för att inrätta ett effektivt skydd av hushållsarbetare, och särskilt migrerande hushållsarbetare, exempelvis genom att:

- a) införa en nationell telefonservice med tolktjänster för hushållsarbetare som behöver hjälp,
- b) i enlighet med artikel 17 i konventionen, inrätta ett system för besök i hushåll där hushållsarbetare ska anställas,
- c) inrätta ett nätverk för nödbostäder,
- d) öka arbetsgivarnas medvetenhet om deras skyldigheter genom att sprida upplysning om god praxis vid anställning av hushållsarbetare, skyldigheter enligt anställnings- och immigrationslagar som rör migrerande hushållsarbetare, verkställighetsförfaranden och sanktioner i fall av överträdelse och stödtjänster som är tillgängliga för hushållsarbetare och deras arbetsgivare,
- e) skapa tillgång för hushållsarbetare till klagomålsmekanismer och möjlighet för dem att väcka talan i såväl civilrättsliga som straffrättsliga mål, under och efter anställningen, även om de lämnat det berörda landet, och
- f) tillhandahålla en offentlig uppsökande verksamhet för att informera hushållsarbetare, på språk som de förstår, om deras rättigheter, tillämpliga lagar och författningar, tillgängliga klagomålsmekanismer och rättsmedel enligt anställnings- och immigrationslagar samt rättsligt skydd mot brott som våld, människohandel och frihetsberövande och att lämna annan relevant information som de kan behöva.

(2) Medlemsstater som är ursprungsländer för migrerande hushållsarbetare bör medverka till att effektivt skydda dessa arbetstagares rättigheter genom att informera dem om deras rättigheter innan de lämnar landet, införa rättshjälpsfonder, socialtjänst och specialiserade konsulära tjänster samt genom eventuella andra lämpliga åtgärder.

22. Medlemsstater bör efter samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och, om sådana finns, organisationer som är representativa för hushållsarbetarna och hushållsarbetarnas arbetsgivare, överväga att i lagar, författningar eller genom andra åtgärder fastställa på vilka villkor migrerande hushållsarbetare är berättigade till fri hemresa när det anställningsavtal för vilket de rekryterats löper ut eller avslutas.

23. Medlemsstater bör främja god praxis från privata arbetsförmedlingar i förhållande till hushållsarbetare, bl.a. migrerande hushållsarbetare, med beaktande av principer och synsätt i 1997 års konvention (nr 181) om privat arbetsförmedling och 1997 års rekommendation (nr 188) om privat arbetsförmedling.

24 Medlemsstater kan överväga på vilka villkor yrkesinspektörer eller andra tjänstemän med bemyndigande att se till att bestämmelser som är tillämpliga på hushållsarbete bör ges tillträde till lokaler där arbetet utförs i den mån som detta är förenligt med nationell lag och praxis rörande respekt för privatlivet.

25(1) Medlemsstater bör i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och, där sådana finns, organisationer som är representativa för hushållsarbetarna respektive hushållsarbetarnas arbetsgivare, införa policyer och program för att:

- främja en fortlöpande utveckling av hushållsarbetarnas kompetens och kvalifikationer, i tillämpliga fall bl.a. utbildning i läs- och skrivkunighet, för att förbättra deras yrkeskunskaper och anställbarhet,
- tillmötesgå hushållsarbetarnas behov av balans mellan arbetsliv och privatliv, och
- se till för att hushållsarbetarnas angelägenheter och rättigheter beaktas i en mera allmän strävan att förena arbetsliv och familjeansvar.

(2) Medlemsstater bör efter samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och, där sådana finns, organisationer som är representativa för hushållsarbetarna respektive för hushållsarbetarnas arbetsgivare, utveckla lämpliga indikatorer och mätsystem för att stärka de nationella statistikbyråernas kapacitet att effektivt samla in data som behövs för att stödja en effektiv uppläggning av policyarbetet angående hushållsarbete.

26 (1) Medlemsstater bör överväga inbördes samarbete för att säkerställa en effektiv tillämpning av 2011 års konvention om hushållsarbetare och den här rekommendationen på migrerande hushållsarbetare.

(2) Medlemsstater bör samarbeta på bilateral, regional och global nivå för att stärka skyddet för hushållsarbetare, särskilt i frågor som rör förhindrande av tvångsarbete och människohandel, tillgång till social trygghet, övervakning av verksamheten i företag som bedriver privat arbetsförmedling och rekryterar personer till hushållsarbete i ett annat land, spridning av god praxis och insamling av statistik om hushållsarbete.

(3) Medlemsstater bör ta lämpliga steg för att stödja varandra när de sätter konventionens bestämmelser i kraft genom förstärkt internationellt samarbete eller hjälp, eller bådadera, bl.a. stöd till social och ekonomisk utveckling, program för fattigdomsbekämpning och allmän utbildning.

(4) Inom ramen för diplomatisk immunitet bör medlemsstater överväga att:

- anta policyer och uppförandekoder för diplomatisk personal i syfte att förhindra överträdelse mot hushållsarbetarnas rättigheter, och
- samarbeta med varandra på bilateral, regional och multilateral nivå för att ta itu med och förhindra övergrepp mot hushållsarbetare.

Departementsserien 2017

Kronologisk förteckning

1. Elektronisk övervakning av kontaktförbud. Ju.
2. Åldersdifferentierat underhållsstöd och höjt grundavdrag för bidragsskyldiga föräldrar. S.
3. Genomförande av ICT-direktivet. Ju.
4. Sjukpenning i avvaktan på slutligt beslut. S.
5. Effektivare sanktioner i livsmedelskedjan m.m. N.
6. Förslag till lag om ersättning till personer som har fått ändrad könstillhörighet fastställd i vissa fall. S.
7. Kommunikation för vår gemensamma säkerhet. Uppdrag om en utvecklad och säker kommunikationslösning för aktörer inom allmän ordning, säkerhet, hälsa och försvar. Ju.
8. Kultursamverkan för ett Sverige som håller ihop. Framtida inriktning och utvecklingsmöjligheter för kultursamverkansmodellen. Ku.
9. Förstärkt rehabilitering för återgång i arbete. S.
10. ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. A.

Departementsserien 2017

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

ILO:s konvention om anständiga
arbetsvillkor för hushållsarbetare. [10]

Justitiedepartementet

Elektronisk övervakning
av kontaktförbud. [1]

Genomförande av ICT-direktivet. [3]

Kommunikation för vår gemensamma
säkerhet. Uppdrag om en utvecklad
och säker kommunikationslösning
för aktörer inom allmän ordning,
säkerhet, hälsa och försvar. [7]

Kulturdepartementet

Kultursamverkan för ett Sverige
som håller ihop. Framtida inriktning
och utvecklingsmöjligheter för
kultursamverkansmodellen. [8]

Näringsdepartementet

Effektivare sanktioner i livsmedelskedjan
m.m. [5]

Socialdepartementet

Åldersdifferentierat underhållsstöd och
höjt grundavdrag för bidragskyldiga
föräldrar. [2]

Sjukpenning i avvaktan på slutligt beslut. [4]

Förslag till lag om ersättning till personer
som har fått ändrad könstillhörighet
fastställd i vissa fall. [6]

Förstärkt rehabilitering för återgång i
arbete. [9]

En departementspromemoria är en utredning som arbetats fram inom Regeringskansliet. Utredningen publiceras som en rapport i departementsserien, förkortad Ds.



106 47 Stockholm Tel 08-598 191 90 kundservice@wolterskluwer.se www.wolterskluwer.se

ISBN 978-91-38-24591-0 ISSN 0284-6012