

Arbetsmarknadsdepartementet

### **Yttrande ang. konvention (C 189) och rekommendation (R 201) om hushållsarbetare (domestic workers)**

---

Genom remiss den 9 november 2011 (12/2012) har ILO-kommittén anmodats att yttra sig över de instrument som Internationella arbetskonferensen antog vid sitt 100:e möte i juni 2011, nämligen konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbete med tillhörande rekommendation (nr 201).

ILO-kommittén har i sin tur remitterat ärendet till Arbetsmiljöverket, Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO), Arbetsgivarverket, Arbetsförmedlingen, Diskrimineringsombudsmannen, Socialstyrelsen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Sida.

Försäkringskassan och Socialstyrelsen har inga synpunkter i sak, och Arbetsgivarverket och Arbetsförmedlingen avstår från att lämna synpunkter.

En sammanställning över remissyttrandena samt en översättning av konventionen och rekommendationen till svenska, bifogas.

#### **Bakgrund**

Efter flera års konsultation med medlemsstaterna antogs konvention nr 189 vid Internationella arbetskonferensens 100:e möte med röstsiffrorna 396 för, 16 emot och 63 nedlagda. Av de svenska ombuden röstade regerings- och arbetstagarrepresentanterna för konventionen medan arbetsgivarrepresentanten röstade mot. Rekommendationen antogs med röstsiffrorna 434 för, 8 emot och 42 nedlagda.

Konventionen reglerar hushållsarbete. Syftet med konventionen är att säkerställa att hushållsarbetare har anständiga arbetsförhållanden med hänsyn till minimikrav för arbetsförhållanden, levnadsförhållanden, arbetsmiljö, arbetstid och social trygghet. Konventionen har dessutom särskilda regler för migrerande hushållsarbetare och hushållsarbetare förmedlat eller rekryterat av privata förmedlingsföretag.

Konventionen träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer av två medlemsstater har registrerats. I maj 2012 har ett medlemsland ratificerat konventionen (Uruguay).

### **Konventionens förhållande till svensk lagstiftning**

ILO-kommittén har identifierat vissa moment i konventionen som kan anses sakna motsvarighet i svensk rätt. Det rör sig huvudsakligen om följande:

#### *- Definitioner och tillämpningsområde*

Enligt artikel 1 avser termen hushållsarbete arbete som utförs i eller för ett eller flera hushåll och termen hushållsarbetare avser varje person som utför hushållsarbete inom ett anställningsförhållande. En person som endast tillfälligt eller sporadiskt och inte yrkesmässigt utför hushållsarbete är inte en hushållsarbetare.

Vissa kategorier kan undantas efter samråd med parterna; arbetstagare som har åtminstone likvärdigt skydd i annan form samt begränsade kategorier för vilka särskilda problem av väsentlig natur uppstår.

Svenskt Näringsliv och SKL anser att en ratificering skulle få stora och svårförutsägbara konsekvenser för befintlig svensk reglering eftersom konventionens tillämpningsområde inte begränsas till arbete i arbetsgivarens hushåll, utan omfattar allt arbete i eller för ett eller flera hushåll, och både arbete för kortare och längre tid. Inom tjänstesektorn, vården och andra branscher finns kollektivavtal som utgör genomtänkta och genomförhandlade helhetslösningar anpassad för den aktuella branschen, varav flera enligt Svenskt Näringsliv och SKL kommer att behöva ändras om Sverige ratificerar konventionen.

Artikel 2 ger möjlighet att, i samråd med parterna, göra undantag för arbetstagare som har åtminstone likvärdigt skydd i annan form (kollektivavtal eller lag).

ILO-kommittén anser att en eventuell ratifikation förutsätter en närmare analys av huruvida denna undantagsregel kan användas för att värna de kollektivavtal som redan finns inom olika områden.

#### *- Arbetstid*

Enligt artikel 10.1 ska varje medlemsstat vidta åtgärder för att säkra likabehandling av hushållsarbetare och arbetstagare i allmänhet med avseende på normal arbetstid, övertidskompensation, perioder för dags- och veckovila samt betald semester i enlighet med nationella lagar och andra författningar eller kollektivavtal, med hänsyn tagen till hushållsarbetets karaktär.

Svenskt Näringsliv anser att artikel 10.1 är problematiskt eftersom det är otydligt vad som menas med "equal treatment between domestic workers and workers generally", samt vad som menas med normal arbetstid i detta sammanhang.

Enligt konventionen artikel 10.2 ska hushållsarbetare ha minst 24 timmar veckovila. I rekommendationen står det att veckovilan bör vara minst 24 timmar och att man kan

ackumulera veckovila över 14 dagar. Arbetstidslagens huvudregel är 36 timmars veckovila, men lagen öppnar för undantag i kollektivavtal förutsatt att man håller sig innanför gränserna i arbetstidsdirektivet. Enligt EU:s arbetstidsdirektiv kan man göra undantag från direktivets regel om 24-timmars veckovila förutsatt att arbetstagarna ges kompenserande vila, eller om kompenserande vila i undantagsfall inte är möjligt, annat lämpligt skydd. Det finns således en diskrepans mellan konventionen och rekommendationen i detta avseende, och konventionens absoluta krav om 24 timmar veckovila kan representera ett ratifikationshinder.

Rekommendationen är inte tvingande och även om konventionen normalt tolkas i ljuset av rekommendationen anser ILO-kommittén att konventionen bör kunna läsas och förstås separat.

*- Anständiga levnadsförhållanden*

Enligt artikel 6 ska varje medlemsstat bland annat svara för att hushållsarbetare, om de är inneboende i hushållet, har anständiga levnadsförhållanden som respekterar deras privatliv. Svensk rätt har inga specifika regler om respekt för inneboende arbetstagares privatliv. Hyreslagen anger generella regler för hyra av bostad.

ILO-kommittén anser att det finnas skäl att göra en närmare analys av om konventionen artikel 6 kan utgöra ett ratifikationshinder.

*- Information om anställningsvillkor*

Enligt artikel 7 ska varje medlemsstat svara för att hushållsarbetare informeras om sina anställningsförhållanden på ett korrekt, verifierbart och lättförståeligt sätt och, där så är möjligt, helst genom skriftliga avtal. Artikel 7 nämner dessutom en rad olika upplysningar som ska inkluderas i informationen till hushållsarbetaren.

Lagen om anställningsskydd 6c § har ett innehåll som motsvarar kraven i artikel 7. Anställningsskyddslagen gäller dock inte arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll. För denna arbetstagargrupp gäller lagen om arbetstid i husligt arbete, som inte har motsvarande krav till information. En ratifikation kräver således sannolikt en ändring i lagen om arbetstid i husligt arbete.

*- Migrerande hushållsarbetare*

Migrerande hushållsarbetare som rekryteras i ett land för hushållsarbete i ett annat ska enligt artikel 8 ges ett skriftligt anställningserbjudande eller anställningskontrakt som är rättsgiltigt i det land där arbetet ska utföras och som tar upp de anställningsvillkor som anges i artikel 7 innan de reser in i landet.

ILO-kommittén anser att flera av de villkor konventionen ställer upp inte täcks fullt ut av Utlänningslagen.

*- Utbetalning av lön*

Enligt artikel 12 ska hushållsarbetare betalas direkt, kontant och regelbundet, minst en gång per månad. Om inte nationella lagar, författningar och kollektivavtal föreskriver annat kan betalning ske genom banköverföring, bank- eller postgiro eller annat lagligt betalningssätt, enligt den berörda arbetstagarens samtycke.

I den mån utbetalningssätt inte regleras i lag eller kollektivavtal krävs enligt artikel 12 samtycke från arbetstagaren för utbetalning av lön per bank. Utbetalningsfrekvens och utbetalningssätt regleras normalt inte i svenska kollektivavtal och ILO-kommittén anser att det kan anses något oklart på vilket sätt artikel 12 ev. kan genomföras i svensk rätt.

*- Hushållsarbetare rekryterade eller förmedlade av bemanningsföretag*

Enligt artikel 15 ska medlemsstaterna vidta olika åtgärder, närmare angett i punkterna a)-e), för att effektivt skydda hushållsarbetare, inklusive migrerande hushållsarbetare, som rekryteras eller förmedlas av privata förmedlingsföretag, mot utnyttjande. Artikel 15 består huvudsakligen av olika artiklar från ILO:s konvention nr 181 om privat arbetsförmedling, Private Employment Agencies Convention, som SE inte har ratificerat.

Migrationsverket anser att det saknas förfaranden för att granska klagomål mot privata förmedlingsföretag och lagar och författningar som specificerar skyldigheter och föreskriver straff, bl. a förbud för företag som begår övergrepp etc. Svenskt Näringsliv anser att den svenska bemanningsbranschen endast i undantagsfall tillhandahåller tjänster till privatpersoner. De anser att redan på denna grund är särreglering i fråga om privat arbetsförmedling obehövlig. När det gäller sanktioner och tvångsmedel (artikel 15 c) anser Svenskt Näringsliv att det redan finns generellt tillämpliga regler för detta i Sverige, och att befintliga rättsvärdande instanser är väl kapabla att hantera såväl gamla som nya företeelser.

ILO-kommittén anser att artikel 15 kan utgöra ett ratifikationshinder.

### **Rekommendationens förhållande till svensk lagstiftning**

Enligt rekommendationen punkt 6 bör medlemsstaterna vid behov ge lämpligt stöd för att tillförsäkra att hushållsarbetare känner till sina anställningsvillkor.

LO, TCO och SACO framhåller betydelsen av god information om anställdas rättigheter till dem som kommer från andra länder. Detta behöver göras på flera olika språk. LO och TCO anser att denna punkt i rekommendationen skulle kunna vara en anledning för svenska myndigheter att utforma information om hushållsarbeters rättigheter på fler språk och att tillhandahålla informationen på ett lättillgängligt sätt.

Migrationsverket uppger att man kan delta i framtagandet av ett standardavtal och tillhandahålla detta via hemsida och andra kanaler. Verket kan också hjälpa till med att sprida information om rättigheter, hjälporganisationer etc.

Svenskt Näringsliv anser att rekommendationen innehåller regler som är så detaljerade att det kan ifrågasättas huruvida de är meningsfulla. Svenskt Näringsliv anser dessutom att det

förekommer dubbelreglering och brist på överenskommelse mellan konventionen och rekommendationen. Exempel:

- rekommendationen punkt 11.1 säger att veckovilan bör vara 24 timmar medan konventionen artikel 10.2 säger att veckovilan ska vara 24 timmar.
- art 10:3 i konventionen talar om "perioder då en domestic worker inte fritt kan disponera sin tid, utan står till hushållets förfogande för att tjänstgöra på begäran". Denna skrivning tolkar Svenskt Näringsliv som beredskap, eftersom det inte står något om att man står till förfogande på arbetsplatsen, d.v.s. i hushållet. I punkten 9.1. i rekommendationen finns exakt samma text, som dock åtföljs av en parentes där det står "standby or on-call periods", beredskap och jour vilket enligt Svenskt Näringsliv är en felaktig tolkning av vad som stadgas i konventionen. Detta skapar förvirring.

Arbetsmiljöverket informerar om att man inte ställer några generella krav på läkarundersökning av hushållsarbetare och man överväger heller inte att ställa krav på eller rekommendera detta (rekomm. punkt 3 och 4). Föreskrifterna (AFS 2005:6) om medicinska kontroller i arbetslivet reglerar arbetsmiljörelaterade läkarundersökningar.

#### **Sammanfattning av remissinstansernas syn på ratifikationsfrågan**

LO, TCO, SACO, Sida och Migrationsverket förespråkar att konventionen ska ratificeras. LO, SACO och TCO yttrar att de inte finner några ratifikationshinder. Diskrimineringsombudsmannen (DO) anser utifrån sitt ansvarsområde att Sverige uppfyller de i konventionen ställda kraven. Migrationsverket stödjer ratifikation men ser vissa behov av författningsändringar om konventionen ratificeras.

Svenskt Näringsliv och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) stödjer inte en svensk ratifikation av konventionen om hushållsarbetare. Rekommendationen bör följaktligen inte heller föranleda några åtgärder. De motiverar denna ståndpunkt med att en ratifikation riskerar påverka befintliga kollektivavtalsförhållanden vilket återigen skulle riskera att negativt påverka förutsättningarna för verksamhetens bedrivande. Svenskt Näringsliv anser dessutom att det inte finns något behov av ratificering, eftersom det i Sverige finns ett regelverk i lagar och kollektivavtal, som täcker de frågor som omfattas av konventionen, samt att ratifikationshinder föreligger i form av lagstiftning och kollektivavtal. Svenskt Näringsliv anser dessutom att konventionens utformning i sig gör en ratifikation olämplig.

#### **ILO-kommitténs bedömning**

Konventionen är mycket omfattande och komplex och ILO-kommittén finner att det finns oklarheter när det gäller eventuella ratifikationshinder. Dessa oklarheter måste analyseras ytterligare innan ratifikation kan övervägas.

I handläggningen av detta ärende har deltagit undertecknad ordförande och ledamöterna Hult, Kovar, Beckman, Thörne, Thapper och Bengtsson samt ersättarna Eriksson och Engblom. Närvarande har varit ersättarna Skäringer, Roström, Larsson och Oscarsson, sekreteraren Hågbäck, adjungerade Eng-Sjölund och Blomné samt undertecknad handläggare.

Arbetsstagarledamöterna har reserverat sig mot beslutet. Reservationen bifogas. Svenskt Näringsliv har därutöver anmält ett tillägg. Tillägget bifogas.

  
Peter Strömberg

  
Anne-Sofie Daleng

#### Reservation

Vi beklagar att regeringens representanter inte kunde gå oss till mötes i det förslag till tillägg och korrigeringsförslaget till yttrande över C 189, i stycket med rubriken ILO-kommitténs bedömning, som vi presenterade och föreslog på kommitténs sammanträde.

Vårt förslag till text tycker vi är bättre och visar på en tydlig viljeinriktning när det gäller att få till stånd en svensk ratifikation av nämnda konvention, som den svenska regeringen röstade ja på arbetskonferensen 2011.

Vår text (tillägg är fetmarkerat och det vi vill stryka är markerat med kursivt):

ILO-kommitténs bedömning

Konventionen är mycket omfattande och komplex och ILO-kommittén finner att det finns oklarheter när det gäller eventuella ratifikationshinder. Dessa oklarheter måste **skyndsamt** analyseras ytterligare, *innan ratifikation kan övervägas med målet att undanröja eventuella identifierade ratifikationshinder och därmed möjliggöra en svensk ratifikation.*

Keth Tapper,  
LO

Lars Bengtsson,  
TCO

Eva Oscarsson,  
SACO

**Tillägg**

Svenskt Näringslivs representanter anser att det föreligger ratifikationshinder i de avseenden som framkommer i Svenskt Näringslivs remissvar.

Eva Kovar,  
Svenskt Näringsliv

