

Rekommendation om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare (nr 201)

Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201)

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and

Having adopted the Domestic Workers Convention, 2011, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Domestic Workers Convention, 2011;

adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Recommendation, which may be cited as the Domestic Workers Recommendation, 2011.

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Domestic Workers Convention, 2011 ("the Convention"), and should be considered in conjunction with them.

2. In taking measures to ensure that domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members should:

Rekommendation om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare (nr 201)

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

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

har antagit 2011 års konvention om hushållsarbetare,

har beslutat anta vissa förslag om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare, 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 hushållsarbetare,

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

1. Bestämmelserna i denna rekommendation kompletterar bestämmelserna i 2011 års konvention om hushållsarbetare ("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) identify and eliminate any legislative or administrative restrictions or other obstacles to the right of domestic workers to establish their own organizations or to join the workers' organizations of their own choosing and to the right of organizations of domestic workers to join workers' organizations, federations and confederations;

(b) give consideration to taking or supporting measures to strengthen the capacity of workers' and employers' organizations, organizations representing domestic workers and those of employers of domestic workers, to promote effectively the interests of their members, provided that at all times the independence and autonomy, within the law, of such organizations are protected.

3. In taking measures for the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, Members should, consistent with international labour standards, among other things:

(a) make sure that arrangements for work-related medical testing respect the principle of the confidentiality of personal data and the privacy of domestic workers, and are consistent with the ILO code of practice "Protection of workers' personal data" (1997), and other relevant international data protection standards;

(b) prevent any discrimination related to such testing; and

(c) ensure that no domestic worker is required to undertake HIV or

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 hushållsarbetare och organisationer för hushållsarbetsgivare 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 organiserandet av arbetsrelaterade hälsoundersökningar respekterar principen att uppgifter som rör hushållsarbetarnas person och privatliv är konfidentiella och förenliga med ILO:s code of practice "Skydd av arbetstagares 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 hushållsarbetare måste

pregnancy testing, or to disclose HIV or pregnancy status.

göra HIV- eller graviditetstest eller avslöja HIV- eller graviditetsstatus.

4. Members giving consideration to medical testing for domestic workers should consider:

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

(a) making public health information available to members of the households and domestic workers on the primary health and disease concerns that give rise to any needs for medical testing in each national context;

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

(b) making information available to members of the households and domestic workers on voluntary medical testing, medical treatment, and good health and hygiene practices, consistent with public health initiatives for the community generally; and

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

(c) distributing information on best practices for work-related medical testing, appropriately adapted to reflect the special nature of domestic work.

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

5.(1) Taking into account the provisions of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and Recommendation (No. 190), Members should identify types of domestic work that, by their nature or the circumstances in which they are carried out, are likely to harm the health, safety or morals of children, and should also prohibit and eliminate such child labour.

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) When regulating the working and living conditions of domestic workers, Members should give special attention to the needs of domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment as

(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

defined by national laws and regulations, and take measures to protect them, including by:

(a) strictly limiting their hours of work to ensure adequate time for rest, education and training, leisure activities and family contacts;

b) prohibiting night work;

(c) placing restrictions on work that is excessively demanding, whether physically or psychologically; and

(d) establishing or strengthening mechanisms to monitor their working and living conditions.

6(1) Members should provide appropriate assistance, when necessary, to ensure that domestic workers understand their terms and conditions of employment.

(2) Further to the particulars listed in Article 7 of the Convention, the terms and conditions of employment should also include:

(a) a job description;

(b) sick leave and, if applicable, any other personal leave;

(c) the rate of pay or compensation for overtime and standby consistent with Article 10(3) of the Convention;

(d) any other payments to which the domestic worker is entitled;

(e) any payments in kind and their monetary value;

(f) details of any accommodation provided; and

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 behöva 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) any authorized deductions from the worker's remuneration.

g) eventuella medgivna avdrag från arbetstagarens lön.

(3) Members should consider establishing a model contract of employment for domestic work, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

(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) The model contract should at all times be made available free of charge to domestic workers, employers, representative organizations and the general public.

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

7. Members should consider establishing mechanisms to protect domestic workers from abuse, harassment and violence, such as:

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

(a) establishing accessible complaint mechanisms for domestic workers to report cases of abuse, harassment and violence;

a) införa tillgängliga klagomålsmekanismer så att hushållsarbetare kan rapportera fall av övergrepp, trakasserier och våld,

(b) ensuring that all complaints of abuse, harassment and violence are investigated, and prosecuted, as appropriate; and

b) se till att alla klagomål på övergrepp, trakasserier och våld granskas och i tillämpliga fall beivras, och

(c) establishing programmes for the relocation from the household and rehabilitation of domestic workers subjected to abuse, harassment and violence, including the provision of temporary accommodation and health care.

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) Hours of work, including overtime and periods of standby consistent with Article 10(3) of the Convention, should be accurately recorded, and this information should be freely accessible to the domestic worker.

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) Members should consider developing practical guidance in this respect, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

9.(1) With respect to periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls (standby or on-call periods), Members, to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, should regulate:

(a) the maximum number of hours per week, month or year that a domestic worker may be required to be on standby, and the ways they might be measured;

(b) the compensatory rest period to which a domestic worker is entitled if the normal period of rest is interrupted by standby; and

(c) the rate at which standby hours should be remunerated.

(2) With regard to domestic workers whose normal duties are performed at night, and taking into account the constraints of night work, Members should consider measures comparable to those specified in subparagraph 9(1).

10. Members should take measures to ensure that domestic workers are entitled to suitable periods of rest during the working day, which allow for meals and breaks to be taken.

(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 tjänstgöra 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) Weekly rest should be at least 24 consecutive hours.

(2) The fixed day of weekly rest should be determined by agreement of the parties, in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account work exigencies and the cultural, religious and social requirements of the domestic worker.

(3) Where national laws, regulations or collective agreements provide for weekly rest to be accumulated over a period longer than seven days for workers generally, such a period should not exceed 14 days for domestic workers.

12. National laws, regulations or collective agreements should define the grounds on which domestic workers may be required to work during the period of daily or weekly rest and provide for adequate compensatory rest, irrespective of any financial compensation.

13. Time spent by domestic workers accompanying the household members on holiday should not be counted as part of their paid annual leave.

14. When provision is made for the payment in kind of a limited proportion of remuneration, Members should consider:

(a) establishing an overall limit on the proportion of the remuneration that may be paid in kind so as not to diminish unduly the remuneration necessary for the maintenance of domestic workers and their families;

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:

a) 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,

(b) calculating the monetary value of payments in kind by reference to objective criteria such as market value, cost price or prices fixed by public authorities, as appropriate;

(c) limiting payments in kind to those clearly appropriate for the personal use and benefit of the domestic worker, such as food and accommodation;

(d) ensuring that, when a domestic worker is required to live in accommodation provided by the household, no deduction may be made from the remuneration with respect to that accommodation, unless otherwise agreed to by the worker; and

(e) ensuring that items directly related to the performance of domestic work, such as uniforms, tools or protective equipment, and their cleaning and maintenance, are not considered as payment in kind and their cost is not deducted from the remuneration of the domestic worker.

15.(1) Domestic workers should be given at the time of each payment an easily understandable written account of the total remuneration due to them and the specific amount and purpose of any deductions which may have been made.

(2) Upon termination of employment, any outstanding payments should be made promptly.

16. Members should take measures to ensure that domestic workers enjoy conditions not less favourable than those of workers

b) 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,

c) begränsa betalningar in natura till sådana som klart avser hushållsarbetarens personliga bruk och nytta, som mat och logi,

d) 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

e) 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

generally in respect of the protection of workers' claims in the event of the employer's insolvency or death.

17. When provided, accommodation and food should include, taking into account national conditions, the following:

(a) a separate, private room that is suitably furnished, adequately ventilated and equipped with a lock, the key to which should be provided to the domestic worker;

(b) access to suitable sanitary facilities, shared or private;

(c) adequate lighting and, as appropriate, heating and air conditioning in keeping with prevailing conditions within the household; and

(d) meals of good quality and sufficient quantity, adapted to the extent reasonable to the cultural and religious requirements, if any, of the domestic worker concerned.

18. In the event of termination of employment at the initiative of the employer, for reasons other than serious misconduct, live-in domestic workers should be given a reasonable period of notice and time off during that period to enable them to seek new employment and accommodation.

19. Members, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, should take measures, such as to:

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:

a) ett eget privat rum som är möblerat på ett ändamålsenligt sätt, lämpligt ventilerat och försett med lås och nyckel som bör lämnas till hushållsarbetaren,

b) tillgång till lämpliga sanitära anläggningar, gemensamma eller privata,

c) lämplig belysning och, vid behov, värme och luftkonditionering av samma standard som inom hushållet, och

d) 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:

(a) protect domestic workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in order to prevent injuries, diseases and deaths and promote occupational safety and health in the household workplace;

(b) provide an adequate and appropriate system of inspection, consistent with Article 17 of the Convention, and adequate penalties for violation of occupational safety and health laws and regulations;

(c) establish procedures for collecting and publishing statistics on accidents and diseases related to domestic work, and other statistics considered to contribute to the prevention of occupational safety and health related risks and injuries;

(d) advise on occupational safety and health, including on ergonomic aspects and protective equipment; and

(e) develop training programmes and disseminate guidelines on occupational safety and health requirements specific to domestic work.

20.(1) Members should consider, in accordance with national laws and regulations, means to facilitate the payment of social security contributions, including in respect of domestic workers working for multiple employers, for instance through a system of simplified payment.

(2) Members should consider concluding bilateral, regional or multilateral agreements to provide, for migrant domestic workers covered

a) 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 överträdelser 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

by such agreements, equality of treatment in respect of social security, as well as access to and preservation or portability of social security entitlements.

(3) The monetary value of payments in kind should be duly considered for social security purposes, including in respect of the contribution by the employers and the entitlements of the domestic workers.

21.(1) Members should consider additional measures to ensure the effective protection of domestic workers and, in particular, migrant domestic workers, such as:

(a) establishing a national hotline with interpretation services for domestic workers who need assistance;

(b) consistent with Article 17 of the Convention, providing for a system of pre-placement visits to households in which migrant domestic workers are to be employed;

(c) developing a network of emergency housing;

(d) raising employers' awareness of their obligations by providing information on good practices in the employment of domestic workers, employment and immigration law obligations regarding migrant domestic workers, enforcement arrangements and sanctions in cases of violation, and assistance services available to domestic workers and their employers;

(e) securing access of domestic workers to complaint mechanisms

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 migrerande 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

and their ability to pursue legal civil and criminal remedies, both during and after employment, irrespective of departure from the country concerned; and

(f) providing for a public outreach service to inform domestic workers, in languages understood by them, of their rights, relevant laws and regulations, available complaint mechanisms and legal remedies, concerning both employment and immigration law, and legal protection against crimes such as violence, trafficking in persons and deprivation of liberty, and to provide any other pertinent information they may require.

(2) Members that are countries of origin of migrant domestic workers should assist in the effective protection of the rights of these workers, by informing them of their rights before departure, establishing legal assistance funds, social services and specialized consular services and through any other appropriate measures.

22. Members should, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, consider specifying by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation at no cost to themselves on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

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 arbetstagarers 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. Members should promote good practices by private employment agencies in relation to domestic workers, including migrant domestic workers, taking into account the principles and approaches in the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188).

24. In so far as compatible with national law and practice concerning respect for privacy, Members may consider conditions under which labour inspectors or other officials entrusted with enforcing provisions applicable to domestic work should be allowed to enter the premises in which the work is carried out.

25.(1) Members should, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, establish policies and programmes, so as to:

(a) encourage the continuing development of the competencies and qualifications of domestic workers, including literacy training as appropriate, in order to enhance their professional development and employment opportunities;

(b) address the work–life balance needs of domestic workers; and

(c) ensure that the concerns and rights of domestic workers are taken into account in the context of

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 efterlevs 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:

a) 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,

b) tillmötesgå hushållsarbetarnas behov av balans mellan arbetsliv och privatliv, och

c) se till att hushållsarbetarnas angelägenheter och rättigheter beaktas i en mera allmän strävan att förena arbetsliv och familjeansvar.

more general efforts to reconcile work and family responsibilities.

Prop. 2017/18:272
Bilaga 2

(2) Members should, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, develop appropriate indicators and measurement systems in order to strengthen the capacity of national statistical offices to effectively collect data necessary to support effective policymaking regarding domestic work.

26.(1) Members should consider cooperating with each other to ensure the effective application of the Domestic Workers Convention, 2011, and this Recommendation, to migrant domestic workers.

(2) Members should cooperate at bilateral, regional and global levels for the purpose of enhancing the protection of domestic workers, especially in matters concerning the prevention of forced labour and trafficking in persons, the access to social security, the monitoring of the activities of private employment agencies recruiting persons to work as domestic workers in another country, the dissemination of good practices and the collection of statistics on domestic work.

(3) Members should take appropriate steps to assist one another in giving effect to the provisions of the Convention through enhanced international cooperation or assistance, or both, including support for social and economic development, poverty

(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 mät-system 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,

eradication programmes and
universal education.

program för fattigdoms-
bekämpning och allmän utbildning.

(4) In the context of diplomatic
immunity, Members should
consider:

(4) Inom ramen för diplomatisk
immunitet bör medlemsstater över-
väga att:

(a) adopting policies and codes of
conduct for diplomatic personnel
aimed at preventing violations of
domestic workers' rights; and

a) anta policyer och uppförande-
koder för diplomatisk personal i
syfte att förhindra överträdelser
mot hushållsarbetarnas rättigheter,
och

(b) cooperating with each other at
bilateral, regional and multilateral
levels to address and prevent
abusive practices towards domestic
workers.

b) samarbeta med varandra på
bilateral, regional och multilateral
nivå för att ta itu med och förhindra
övergrepp mot hushållsarbetare.