

# Lagrådsremiss

## ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare

---

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 24 maj 2018

*Ylva Johansson*

*Catharina Nordlander*  
(Arbetsmarknadsdepartementet)

## Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

I lagrådsremissen föreslås att riksdagen ska godkänna att Sverige ansluter sig till konventionen (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. Konventionen antogs 2011 av Internationella arbetskonferensen, Internationella arbetsorganisationens beslutande församling. Riksdagens godkännande krävs för att Sverige ska kunna ansluta sig till konventionen.

I lagrådsremissen lämnas förslag på de ändringar som krävs av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete för att Sverige ska ha genomfört konventionen.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 mars 2019.

# Innehållsförteckning

1	Beslut .....	3
2	Förslag till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.....	4
3	Ärendet och dess beredning .....	7
4	ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare.....	7
4.1	ILO:s konventioner och rekommendationer .....	7
4.2	Antagandet av ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare .....	7
4.3	Konventionens och rekommendationens syfte och huvudsakliga innehåll.....	8
4.4	Hushållsarbetare i den nationella rätten.....	9
4.5	Konventionen och EU-rätten.....	10
5	Anslutning till konventionen.....	10
6	Genomförande av konventionens bestämmelser .....	12
6.1	Konventionens tillämpningsområde .....	12
6.2	Information om anställningsvillkor .....	14
6.2.1	Rätt till skriftlig information om anställningsvillkor .....	14
6.2.2	Rätt till skriftlig information när förutsättningarna för anställningen ändras.....	17
6.2.3	Ersättning för skada.....	18
6.3	Skäliga anställningsvillkor, anständiga arbetsförhållanden och rätten till privatliv.....	18
6.4	Skydd för migrerande arbetstagare.....	20
6.5	Arbetstid.....	22
6.6	Bestämmelser om lön .....	23
6.7	Övriga artiklar .....	24
7	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser .....	27
8	Konsekvenser.....	28
8.1	Syftet med förslagen.....	28
8.2	Vilka som berörs av förslagen.....	28
8.3	Konsekvenser för jämställdheten .....	29
8.4	Kostnadsmässiga och andra konsekvenser .....	29
9	Författningskommentar .....	30
Bilaga 1	Konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare (nr 189).....	33
Bilaga 2	Rekommendation om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare (nr 201).....	49
Bilaga 3	Sammanfattning av promemorian (Ds 2017:10) .....	64
Bilaga 4	Promemorians lagförslag.....	65
Bilaga 5	Förteckning över remissinstanserna .....	68

# 1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

## 2 Förslag till lag om ändring i lagen (1970:943) 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 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 yrkesbenämning 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: prøvtidens längd,*

4. *begynnelselön, andra löne-  
förmåner 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 förut-  
sättningarna för anställningens  
upphörande, 4 och 5 får, om det är  
lämpligt, lämnas i form av hän-  
visningar till lagar, andra för-  
fattningar 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 §<sup>1</sup>

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 och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för den skada som uppkommer.

En arbetstagare 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.

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

En arbetstagare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller bryter mot någon av 5, 7, 11 eller 12–14 §§ ska betala ersättning för den skada som uppkommer.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2013:612.

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*. Om det är skäligt får skadeståndet sättas ned eller *helt falla bort*.

- 
1. Denna lag träder i kraft den 1 mars 2019.
  2. För anställningsavtal som har ingåtts före den 1 mars 2019 och som fortfarande gäller ska arbetsgivaren, om arbetstagaren begär det, inom en månad från begäran skriftligen lämna sådan information som avses i 11 a §.

### 3 Ärendet och dess beredning

I juni 2011 antog Internationella arbetskonferensen – Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) beslutande församling – konventionen (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare med en kompletterande rekommendation (nr 201). Konventionen och rekommendationen finns på engelska och i svensk översättning i *bilagorna 1 och 2*.

Inom Arbetsmarknadsdepartementet har promemorian ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbete (Ds 2017:10) utarbetats. En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 3* och promemorians lagförslag finns i *bilaga 4*.

Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 5*. En remissammanställning finns tillgänglig i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2013/01165/ARM).

### 4 ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare

#### 4.1 ILO:s konventioner och rekommendationer

Genom att ansluta sig till Nationernas förbund år 1920 blev Sverige även medlem i ILO. ILO:s grundläggande mål är att bekämpa fattigdom och främja social rättvisa genom att främja sysselsättning och bättre arbetsvillkor i hela världen samt värna om föreningsfrihet och den kollektiva förhandlingsrätten.

Internationella arbetskonferensen sammanträder i regel en gång per år. Arbetskonferensen kan enligt artikel 19 i organisationens stadga besluta antingen om en internationell konvention eller om en rekommendation. En konvention är avsedd att ratificeras (godkännas) av organisationens medlemmar. Medlemsstaterna blir inte automatiskt bundna av en konvention, utan behöver aktivt lämna samtycke till det. Ratifikationsinstrumentet sänds till Internationella arbetsbyrån för registrering, vilket är ett krav för att konventionen ska bli bindande för medlemslandet. En rekommendation är avsedd att beaktas vid lagstiftning eller på annat sätt, men ska inte ratificeras som en konvention.

#### 4.2 Antagandet av ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare

I juni 2011 antog Internationella arbetskonferensen konventionen (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare med en kompletterande rekommendation (nr 201). Konventionen antogs med 396 röster för, 16 röster emot och 63 nedlagda röster. Av de svenska ombuden röstade

regerings- och arbetstagarrepresentanterna för konventionen medan arbetsgivarrepresentanterna röstade emot. Den åtföljande rekommendationen antogs med 434 röster för, 8 röster emot och 42 nedlagda röster.

Konventionens ikraftträdande regleras i artikel 21 som anger att konventionen ska vara bindande endast för de medlemmar vilkas ratifikationsinstrument har registrerats av ILO:s generaldirektör. Konventionen träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationsinstrument från två medlemsstater har registrerats. Detta skedde den 5 september 2012, vilket innebär att konventionen trädde i kraft den 5 september 2013. Konventionen träder därefter i kraft i förhållande till varje medlemsstat tolv månader efter den dag varje ny medlemsstats ratifikationsinstrument har registrerats.

Följande 25 länder har hittills ratificerat konventionen om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare: Argentina, Belgien, Bolivia, Brasilien, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominikanska republiken, Ecuador, Filippinerna, Finland, Guinea, Guyana, Irland, Italien, Jamaica, Mauritius, Nicaragua, Panama, Paraguay, Portugal, Schweiz, Sydafrika, Tyskland och Uruguay.

### 4.3 Konventionens och rekommendationens syfte och huvudsakliga innehåll

Konventionens syfte är att ge anständiga arbetsvillkor för alla hushållsarbetare som yrkesmässigt och inte tillfälligt eller sporadiskt utför hushållsarbete. I konventionen regleras vissa villkor för hushållsarbetare. Med en hushållsarbetare avses varje arbetstagare som utför arbete i någons hushåll inom ramen för ett anställningsförhållande. Konventionen är omfattande och innehåller 27 artiklar. Den avgränsas mot en viss yrkesgrupp i stället 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 eller tvångsarbete och olika former av brottsliga handlingar. Vidare regleras rätten till skäliga anställningsvillkor och rätten till information om anställningsförhållandena. Även migrerande hushållsarbetare, dvs. hushållsarbetare som rekryteras för hushållsarbete i ett annat land, har rätt till information innan de reser in i arbetslandet.

Hushållsarbetare ska garanteras likabehandling med arbetstagare i allmänhet när det gäller arbetstid, övertid, kompensation och semester. Även rätten till lön behandlas i konventionen, liksom bestämmelser om arbetsmiljö, socialförsäkringsskydd och 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 konventionen uppfylls.

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. Konventionen påverkar inte gynnsammare villkor i andra internationella arbetskonventioner.

Rekommendationen innehåller bestämmelser som kompletterar regelverket i konventionen med bl.a. 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 och överväga att införa system för att på olika sätt ge skydd mot alla former av trakasserier och våld samt ytterligare regler om redovisning av arbetstid, beredskapstid, perioder för vila m.m. Rekommendationen innehåller även bestämmelser om läkarundersökningar, betalning in natura, logi och mat samt om ytterligare åtgärder för att inrätta ett effektivt skydd exempelvis genom telefonservice, nätverk för nödbostäder, upplysning om god praxis vid anställning och offentlig uppsökande verksamhet för att informera hushållsarbetare. Slutligen finns också bestämmelser om införande av policyer och program för att främja fortlöpande utveckling av kompetens och kvalifikationer samt tillmötesgå hushållsarbetarnas behov av balans mellan arbetsliv och privatliv.

#### 4.4 Hushållsarbetare i den nationella rätten

Enligt den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen betraktas hushållsarbetare i stort som vilka andra arbetstagare som helst. Däremot skiljer lagstiftningen på hushållsarbetare i allmänhet och hushållsarbetare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll. För båda kategorierna arbetstagare är arbetsmiljölagen (1977:1160) och semesterlagen (1977:480) tillämpliga. Vidare gäller som huvudregel lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen, och arbetstidslagen (1982:673). I anställningsskyddslagen finns bestämmelser om bl.a. anställningsavtal, uppsägning och företrädesrätt till återanställning. I arbetstidslagen regleras frågor om bl.a. ordinarie arbetstid, övertid och jourtid. Genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter är det dock möjligt att göra undantag från vissa bestämmelser i arbetsrättslig lagstiftning.

Arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll omfattas i stället för anställningsskyddslagen och arbetstidslagen av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, lagen om husligt arbete. I lagen om husligt arbete regleras frågor om övertid och skydd mot ohälsa som t.ex. dygns- och veckovila. Enligt lagen ska avtal om anställning upprättas skriftligt om arbetsgivaren eller arbetstagaren begär det. Utgångspunkten är att anställningen gäller tills vidare om inget annat är avtalat på samma sätt som enligt anställningsskyddslagen. Bestämmelser finns även om anställningens upphörande och om ansvar och påföljder när reglerna inte följs. 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.

Detta innebär alltså att en grupp hushållsarbetare omfattas av anställningsskyddslagen och arbetstidslagen, medan en annan grupp hushållsarbetare omfattas av lagen om husligt arbete. För den första gruppen kan avvikelser från viss lagreglering göras i kollektivavtal. För hushållsarbetare som omfattas av lagen om husligt arbete är däremot en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstugaren som strider mot lagen inte bindande för arbetstugaren.

## 4.5 Konventionen och EU-rätten

Den 28 januari 2014 fattade Europeiska unionens råd ett beslut (2014/51/EU) som gav medlemsländerna rätt att ratificera ILO:s konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. Delar av konventionen ligger inom EU:s kompetens. EU kan inte ratificera eller tillträda konventionen eftersom endast stater i egenskap av medlemmar i ILO kan vara parter. 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.

Det finns ett 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 pair-arbete. Inom Regeringskansliet pågår arbete med att genomföra direktivet.

## 5 Anslutning till konventionen

**Regeringens förslag:** Riksdagen ska godkänna att Sverige ansluter sig till ILO:s konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare.

**Regeringens bedömning:** ILO:s rekommendation (nr 201) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare föranleder ingen åtgärd.

**Promemorians förslag och bedömning:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** *Diskrimineringsombudsmannen, Svenska ILO-kommittén, Landsorganisationen i Sverige (LO) och Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* ställer sig positiva till förslaget att riksdagen ska godkänna konventionen. LO bedömer att hushållsarbetare i Sverige hittills inte har haft samma ställning som övriga grupper arbetstugare och att en ratificering därför är nödvändig. *Svenskt Näringsliv* framför att det finns hinder för ratificering av konventionen och är i stora delar kritisk till förslaget. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det inte är uteslutet att en ratificering av konventionen kräver ytterligare förändringar av svenska regler och förordar därför ytterligare beredning innan beslut

fattas om ratificering. Övriga remissinstanser har inte berört förslaget särskilt.

## **Skälen för regeringens förslag och bedömning**

### *Godkännande av ILO-konventionen*

ILO har som uppgift att främja anständiga arbetsvillkor för alla. Hushållsarbete är globalt fortfarande undervärderat och osynligt. Det utförs främst av kvinnor och flickor som i stor utsträckning är migranter eller tillhör missgynnade och marginaliserade samhällsgrupper. Enligt konventionen (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare är kvinnor och flickor särskilt utsatta för diskriminering i fråga om anställningsvillkor och arbetsvillkor och för andra brott mot de mänskliga rättigheterna. Även om Sverige i och för sig har en relativt ordnad arbetsmarknad är det av vikt att stödja internationella normer på området. Det är vidare viktigt att Sverige erkänner de speciella förhållanden som råder inom hushållsarbete och under vilka hushållsarbete utförs. Det är också lämpligt att komplettera de allmänna normerna med bestämmelser som är specifika för hushållsarbetare i enlighet med konventionen så att hushållsarbetare i Sverige fullt ut kan utnyttja sina rättigheter.

FN:s globala Agenda 2030 anger i mål 8.8 att man ska skydda arbetstagarnas rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö för alla arbetstagare, inklusive arbetskraftsinvandrare, och i synnerhet kvinnor bland migranter och människor i otrygga anställningar. Sverige ska enligt regeringens förklaringen år 2017 verka för att målen i Agenda 2030 ska nås. Ett godkännande av konventionen om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare är väl i överensstämmelse med de målen.

*Svenskt Näringsliv* anser att det finns hinder för ratificering, bl.a. eftersom de krav som konventionen ställer står i strid med svenska nu gällande regler och att det i vissa fall helt saknas svensk motsvarighet till regler i konventionen. Vidare anser Svenskt Näringsliv att en ratifikation av konventionen skulle innebära ett allvarligt intrång i partsautonomin eftersom kollektivavtalen i många branscher skulle påverkas på ett oönskat sätt. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att promemorian inte i alla delar besvarar de frågor som aktualiseras inför en ratifikation av konventionen. Fakulteten anser att det inte är utslutet att en ratificering av konventionen kräver ytterligare förändringar av de svenska reglerna och förordar därför ytterligare beredning innan beslut fattas om ratificering.

Regeringen anser att det är ett naturligt och viktigt ställningstagande att ansluta sig till konventionen och att det inte behövs ytterligare utredning för att ta ställning till frågan. Även om vissa ändringar i lagstiftningen är nödvändiga för att Sverige ska kunna leva upp till kraven i konventionen utgör detta i sig inte något hinder för en anslutning. Genomförandet bör dock göras på ett sådant sätt att möjligheten att ingå kollektivavtal fortsatt värnas. I avsnitt 6 görs en genomgång av konventionen och de ändringar i lagstiftningen som behövs för att Sverige ska uppfylla kraven i den.

Eftersom författningsändringar krävs för att ansluta sig till konventionen krävs riksdagens godkännande enligt 10 kap. 3 § regeringsformen. Vidare följer en skyldighet enligt artikel 19 i ILO:s stadga att inom högst arton

månader efter Internationella arbetskonferensens session uppmana landets lagstiftande församling att lagstifta eller vidta andra åtgärder. Regeringen föreslår att riksdagen ska godkänna att Sverige ansluter sig till konventionen.

#### *Rekommendationen föranleder inte några åtgärder*

Rekommendationen (nr 201) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare innehåller bestämmelser som kompletterar regelverket i konventionen och som syftar till att bl.a. 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.

Regeringen gör bedömningen att rekommendationen inte föranleder några särskilda åtgärder.

## 6 Genomförande av konventionens bestämmelser

### 6.1 Konventionens tillämpningsområde

**Regeringens bedömning:** Alla hushållsarbetare som arbetar i någons hushåll inom ramen för ett anställningsförhållande och därmed omfattas av konventionen omfattas även av svensk arbetsrättslig lagstiftning.

Svensk lagstiftning bör inte göra undantag från konventionens tillämpningsområde för någon kategori arbetstagare.

**Promemorians bedömning:** Överensstämmet med regeringens.

**Remissinstanserna:** *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet, Svenskt Näringsliv* och *TCO* har synpunkter när det gäller definitionen av hushållsarbete och i fråga om tillämpningsområdet. *LO* delar bedömningen att det inte finns någon kategori arbetstagare som bör undantas från tillämpningsområdet. Övriga remissinstanser har inte berört bedömningen särskilt.

**Skälen för regeringens bedömning:** Konventionens definitioner och dess tillämpningsområde framgår av artiklarna 1 och 2. Konventionen är tillämplig på alla hushållsarbetare. Med hushållsarbetare avses enligt konventionen varje person som utför hushållsarbete i ett anställningsförhållande.

Enligt konventionen kan hushållsarbetet 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. Vidare anges i artikel 1 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 eller att ta hand om husdjur. En person som endast tillfälligt eller sporadiskt och inte yrkesmässigt utför hushållsarbete är dock inte en hushållsarbetare enligt konventionen. En sådan person kan t.ex. vara en närstående som hjälper till med barnpassning, gräsklippning eller andra sysslor. Däremot kommer anställda inom hemtjänst, hemsjukvård, personlig assistans och arbetstagare som är anställda av företag som erbjuder tjänster inom hemservice att omfattas oavsett uppdragets längd.

*Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* påpekar att konventionens definition av hushållsarbetare är betydligt mer omfattande än den definition som används i svensk rätt och att innebörden av denna skillnad inte har utretts i tillräcklig omfattning. Fakulteten menar att även om promemorian anger några exempel på arbetstagare som omfattas av konventionen, utan att räknas som hushållsarbetare i svensk rätt, görs ingen närmare genomlysning av vilka grupper på den svenska arbetsmarknaden som skulle omfattas av konventionens utvidgade definition av hushållsarbetare. Fakulteten anser att det av denna anledning inte är möjligt att överblicka vilken betydelse en ratificering av konventionen skulle komma att få för svenska förhållanden. *Svenskt Näringsliv* anser att det inte går att utläsa vilka som kommer att omfattas av konventionens tillämpningsområde och att det därför finns hinder mot att ratificera den. Föreningen menar att den gängse uppfattningen av vad som menas med hushållsarbete är arbete i och för ett privat hushåll som behövs för hushållets normala skötsel. Med konventionens definition kommer tillämpningsområdet att utsträckas långt ifrån den vanliga uppfattningen om vad som menas med hushållsarbete. Vidare anser föreningen att på grund av definitionen kommer mycket arbete som i dag omfattas av RUT- eller ROT-avdrag kunna omfattas av konventionen, vilket drastiskt skulle ändra de kollektivavtalade lösningarna. *TCO* efterfrågar en mer allmänt bred översyn av tillämpningsområdet, dvs. definitionen av hushåll.

Regeringen gör följande bedömning. En hushållsarbetare enligt konventionens definition omfattas i svensk rätt antingen av anställningsskyddslagen eller lagen om husligt arbete. Det som avgör vilken lag som är tillämplig är om arbetet utförs i arbetsgivarens hushåll eller inte. Det finns inte skäl att ändra tillämpningsområdet för respektive lag. De ändringar som kan behöva göras ska syfta till att säkerställa att alla hushållsarbetare, enligt konventionens definition, har liknande skydd oberoende av vilken lag som de skyddas av enligt svensk rätt. Regeringen delar därför inte bedömningen att en ratifikation av konventionen får följdverkningar på tillämpningen av gällande svenska regler. En ratifikation av konventionen ska inte ge upphov till några nya bedömningar angående vem som omfattas av lagen om husligt arbete eller anställningsskyddslagen. Följaktligen kommer det även fortsättningsvis att vara möjligt att göra avvikelser i kollektivavtal i den utsträckning som respektive lagstiftning tillåter.

Enligt artikel 2.2 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 och därefter löpande rapportera om de åtgärder som har gjorts för att utvidga konventionens tillämpning till de

undantagna arbetstagarna. Regeringen anser att det inte finns skäl för att undanta någon särskild kategori arbetstagare i Sverige.

## 6.2 Information om anställningsvillkor

### 6.2.1 Rätt till skriftlig information om anställningsvillkor

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

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** Merparten av de remissinstanser som har yttrat sig har inga synpunkter på förslaget. *Migrationsverket* och *TCO* tillstyrker förslaget. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det i promemorian inte har tagits ställning till konventionens formulering om att informationen ska lämnas genom skriftligt avtal och att promemorian inte belyser problematiken kring vilka rättsverkningar den information som lämnats får. *Svenskt Näringsliv* anser att konventionens krav på att arbetstagaren helst ska få ett skriftligt avtal i kombination med svårigheten att avgöra vem som omfattas av konventionen gör att konsekvenserna av en ratificering är svåra att överblicka. *Arbetsdomstolen* anser att det finns skäl att överväga om inte arbetsgivaren i förekommande fall ska informera om tillhandahållande av mat och logi samt villkor för hemresa. *Pensionsmyndigheten* anser att arbetsgivaren även ska informera om eventuella pensionsavsättningar. *LO* ser positivt på förslaget och noterar särskilt att förslaget till ändringar i lagen om husligt arbete inte påverkar ingångna kollektivavtal. *LO* anser dock att den skriftliga informationen om arbetsinnehåll bör ges så snart som möjligt vid påbörjad anställning och allra helst vid anställningstillfället. *TCO* tillstyrker ändringarna, men anser att arbetsgivarens skriftliga information ska lämnas senast en vecka efter att arbetstagaren har börjat arbeta. *TCO* efterlyser vidare en bred översyn av tidsbegränsade anställningar och av den anställdes möjligheter att hävda grundläggande anställningsvillkor trots att det i lagen om husligt arbete egentligen inte finns något reellt anställningsskydd.

### Skälen för regeringens förslag

#### *ILO-konventionen*

Artikel 7 ställer 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 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) begynnelsesdatum 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, prövotid eller provanställning,
- j) i förekommande fall, villkor för hemresa, och
- k) villkor för anställningens avslutande, inklusive uppsägningstid vid uppsägning från hushållsarbetaren eller arbetsgivaren.

I rekommendationen anges ytterligare punkter som informationen bör innefatta, såsom sjukfrånvaro.

*En rätt till skriftlig information om anställningsvillkor för hushållsarbetare som arbetar i arbetsgivarens hushåll bör införas*

Den information som ska anges enligt artikel 7 är i allt väsentligt i överensstämmelse med vad som gäller enligt 6 c § anställningsskyddslagen. Det följer av 2 § samma lag att avvikelser från 6 c § under vissa förutsättningar får göras genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Genom regleringen i anställningsskyddslagen är rådets direktiv (91/533/EEG) av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet och anställningsförhållandet, upplysningsdirektivet, genomfört. Kommissionen har nyligen föreslagit ändringar av upplysningsdirektivet i förslaget till nytt direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor, KOM (2017) 797.

Någon liknande reglering som den i anställningsskyddslagen finns inte i lagen om husligt arbete. Detta innebär att hushållsarbetare som arbetar i arbetsgivarens hushåll, och som därmed omfattas av lagen om husligt arbete, inte har ett motsvarande skydd som övriga hushållsarbetare eller arbetstagare generellt. Konsekvensen blir att vissa 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. Mot den bakgrunden anser regeringen att skyddet för den sistnämnda kategorin arbetstagare behöver stärkas så att samtliga hushållsarbetare har rätt till skriftlig information om sina anställningsvillkor.

Om arbetstagarna är medvetna om sina rättigheter kan det antas att de i större utsträckning kommer att kräva att arbetsgivaren följer de avtalade villkoren. Merparten av den information som arbetstagaren ska få enligt konventionen har troligtvis redan lämnats av arbetsgivaren i ett tidigare skede, exempelvis i samband med rekryteringen. Det är dock viktigt att arbetstagaren också får en sammanhållen information skriftligt, dels för att det ska vara tydligt vilka villkor som gäller, dels för att göra det enklare att påtala brister som kan uppstå längre fram under anställningstiden.

*Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anger att det inte finns något ställningstagande i promemorian till konventionens formulering om att

informationen ska lämnas genom skriftligt avtal och att problematiken kring vilka rättsverkningar informationen får inte har belysts. Även *Svenskt Näringsliv* konstaterar att artikel 7 stadgar att arbetstagarna inte bara ska informeras om sina anställningsförhållanden utan där det är möjligt helst ska få skriftliga avtal, men att det i Sverige inte krävs skriftliga anställningsavtal.

Enligt gällande rätt kan anställningsavtal ingås skriftligen, muntligen eller genom konkludent handlande, dvs. att en person aktivt agerar på ett visst sätt som bekräftar att han eller hon anser sig bunden av ett avtal. Regeringen konstaterar att det i och för sig kan vara lämpligt att den skriftliga informationen lämnas i ett skriftligt anställningsavtal, när det finns ett sådant. Artikel 7 i konventionen kräver dock inte att information ska lämnas genom ett skriftligt avtal. Liksom *Svenskt Näringsliv* anger skulle ett sådant krav innebära en förändring av reglerna om ingående av anställningsavtal. Regeringen anser inte att det finns skäl att föreslå någon sådan ändring, utan att det är både lämpligt och tillräckligt att kräva att viss information lämnas skriftligt i efterhand. Liksom vid information som lämnas enligt 6 c § anställningsskyddslagen kan information som lämnas enligt lagen om husligt arbete komma att utgöra bevis om anställningsavtalets innehåll.

#### *Vilken information ska lämnas?*

Den information som arbetsgivaren åtminstone ska lämna till arbetstagaren enligt 6 c § anställningsskyddslagen är arbetsgivarens kontaktuppgifter, anställningens tillträdesdag, arbetsplatsen, en kort beskrivning av arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel, anställningsform, eventuella uppsägningstider eller när anställningen ska upphöra och eventuell längd på provotid, begynnelselönen och andra löneförhöjningar, utbetalningsintervall, längden på betald semester, längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller vecka och 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 alla väsentliga delar bedöms bestämmelsen i anställningsskyddslagen överensstämma med artikel 7. För att alla hushållsarbetare ska få samma information om sina anställningsvillkor bör det i lagen om husligt arbete införas en motsvarande reglering som i 6 c § anställningsskyddslagen.

*Arbetsdomstolen* anser att det finns skäl att överväga om inte arbetsgivaren i förekommande fall ska informera om tillhandahållande av mat och logi och om villkor för hemresa. När det gäller hushållsarbetare som är anställda i arbetsgivarens hushåll torde dessa i vissa fall bo i arbetsgivarens hem, men ha hemmet på annan ort. Frågorna om tillhandahållande av mat och logi och villkor för hemresa får därför anses vara av särskilt intresse för dessa arbetstagare. Om arbetsgivaren och arbetstagaren särskilt har avtalat om detta talar det för att sådana villkor har väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.

*Pensionsmyndigheten* anser att arbetsgivaren även ska informera om eventuella pensionsavsättningar. Detta tas emellertid inte särskilt upp i konventionen som ett sådant anställningsvillkor som uttryckligen omfattas av arbetsgivarens informationsplikt. De villkor som Arbetsdomstolen och Pensionsmyndigheten lyfter fram bör enligt regeringens mening inte



regleras särskilt. Man får i varje enskilt fall ta ställning till om det handlar om villkor som har väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet och om arbetsgivaren därför är skyldig att informera om dem. Detta motsvarar vad som gäller enligt 6 c § anställningsskyddslagen.

Anställningsskyddslagens 6 c § innehåller en undantagsregel som innebär att om anställningstiden är kortare än tre veckor så är arbetsgivaren inte skyldig att informera arbetstagaren. Detta undantag anses som rimligt och tydligt avgränsat och bedöms ändå ge hushållsarbetarna ett fullgott skydd enligt konventionen. Regeringen anser därför att motsvarande undantag bör införas i lagen om husligt arbete.

*När ska informationen lämnas?*

*LO* anser att arbetsgivaren bör informera skriftligt om arbetsinnehållet så snart som möjligt vid påbörjad anställning, allra helst vid anställningstillfället. *TCO* anser att informationen ska lämnas senast en vecka efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

När upplysningsdirektivet genomfördes i svensk rätt infördes en skyldighet i anställningsskyddslagen för arbetsgivaren att informera arbetstagaren om anställningsvillkoren senast en månad efter det att han eller hon börjat arbeta hos arbetsgivaren. Detta trots att upplysningsdirektivet ger möjlighet till en tidsfrist om två månader. Regeringen anser att den tidsfrist som gäller i anställningsskyddslagen är väl avvägd och att motsvarande tidsgräns bör införas i lagen om husligt arbete. Det kan i sammanhanget nämnas att kommissionen nyligen har föreslagit ändringar av upplysningsdirektivet i förslaget till nytt direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor, KOM (2017) 797.

*TCO* efterlyser en bred översyn av reglerna för tidsbegränsade anställningar och av den anställdes möjligheter att hävda grundläggande anställningsvillkor. Organisationen menar att vid en tvist om anställningens innehåll är information om anställningsvillkor näst intill betydelselös om arbetstagaren i princip inte har något anställningsskydd enligt lagen om husligt arbete. Arbetstagaren har också svårt att få en rättelse av felaktig information eller information om anställningsvillkoren som lämnas, men som parterna inte berört eller avtalat om när anställningsavtalets ingicks. Dessa frågor ryms dock inte inom ramen för detta lagstiftningsarbete.

## **6.2.2 Rätt till skriftlig information när förutsättningarna för anställningen ändras**

**Regeringens förslag:** Skyldigheten att informera arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens hushåll ska även gälla om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, och om ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren har informerat om, eller skulle ha informerat om. Arbetsgivaren ska lämna skriftlig information om ändringen inom en månad.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** LO anser att förslaget är förenligt med intentionen i ILO-konventionen och att det innebär att hushållsarbetare likställs med övriga arbetstagare på arbetsmarknaden. Övriga remissinstanser har inte berört förslaget särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Syftet med informationsskyldigheten är att hushållsarbetare ska få klar och tydlig information om sina anställningsvillkor. Regeringen anser därför att det är rimligt att arbetsgivarens informationsskyldighet även gäller ändringar i anställningsvillkoren, även om det inte krävs för att leva upp till konventionens krav. En sådan skyldighet kan förhindra att det uppstår oklarheter om en av parterna uppger att ett anställningsvillkor har ändrats. De hushållsarbetare som omfattas av anställningsskyddslagen har redan i dag motsvarande skydd enligt 6 e § i den lagen.

### 6.2.3 Ersättning för skada

**Regeringens förslag:** En arbetsgivare som bryter mot skyldigheten att lämna information till en arbetstagare som är anställd i arbetsgivarens hushåll ska betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till, utan även ersättning för den skada som uppkommer. Om det är skäligt ska skadeståndet dock kunna sättas ned eller helt falla bort.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i sak med regeringens.

**Remissinstanserna:** LO anser att förslaget är positivt främst för att det ger hushållsarbetare samma skydd som övriga arbetstagare på arbetsmarknaden som omfattas av anställningsskyddslagen. Övriga remissinstanser har inte berört förslaget särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** En arbetstagare bör kunna begära ersättning för den skada som uppkommer när arbetsgivaren har brutit mot skyldigheten att lämna information. Det är även rimligt att ett skadestånd ska kunna sättas ned eller helt falla bort om det är skäligt. Detta gäller redan i dag för de hushållsarbetare som omfattas av anställningsskyddslagen. En motsvarande bestämmelse bör införas i lagen om husligt arbete.

## 6.3 Skäliga anställningsvillkor, anständiga arbetsförhållanden och rätten till privatliv

**Regeringens bedömning:** Det behöver inte göras några ändringar i svensk rätt med anledning av konventionens bestämmelser om hushållsarbeters rätt till skäliga anställningsvillkor, anständiga arbetsförhållanden samt anständiga levnadsförhållanden som respekterar rätten till privatliv för inneboende hushållsarbetare.

**Promemorians bedömning:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet och Svenskt Näringsliv* anser bl.a. att svensk rätt inte skyddar en inneboende arbetstagares rätt till privatliv. Övriga remissinstanser har inte berört frågorna särskilt.

### **Skälen för regeringens bedömning**

#### *Skäliga anställningsvillkor och anständiga arbetsförhållanden*

Enligt artikel 6 i konventionen ska hushållsarbetare, liksom arbetstagare i allmänhet, ha skäliga anställningsvillkor och anständiga arbetsförhållanden. I svensk rätt finns bestämmelser som omfattar hushållsarbetare i bl.a. anställningsskyddslagen, arbetstidslagen, semesterlagen och arbetsmiljölagen. När det gäller arbetstagare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll undantas dessa emellertid från anställningsskyddslagen och arbetstidslagen. I stället tillämpas särskilda regler om anställningsvillkor och arbetsförhållanden i lagen om husligt arbete. Regeringen bedömer att dessa regler sammantaget ger ett tillräckligt skydd för att Sverige ska leva upp till konventionens krav på skäliga anställningsvillkor och anständiga arbetsförhållanden.

Arbetsmarknadens parter har möjlighet att genom kollektivavtal göra avvikelser från den arbetsrättsliga lagstiftningen på vissa områden. Vid kollektivavtalsförhandlingarna företräds arbetstagare och oftast arbetsgivare av sina respektive organisationer som genom sina goda kunskaper om arbetsvillkor och förhållanden inom branschen kan skapa ett tillräckligt gott skydd. I viss mån finns även hinder mot villkor i kollektivavtal som ger ett sämre skydd än vissa EU-rättsliga bestämmelser. Möjligheten för parterna att komma överens om avvikelser bedöms därför inte innebära att det kan införas oskäliga anställningsvillkor eller arbetsförhållanden som inte är anständiga för hushållsarbetare.

#### *Inneboendes rätt till anständiga levnadsförhållanden och respekt för privatliv*

Enligt artikel 6 i konventionen ska hushållsarbetare som är inneboende i hushållet ha anständiga levnadsförhållanden som respekterar deras privatliv. *Svenskt Näringsliv* anser att det inte finns regler i svensk lagstiftning eller kollektivavtal som skyddar en inneboende arbetstagares rätt till anständiga levnadsförhållanden med rätt till respekten för privatliv, vilket torde innebära att frågan måste regleras särskilt i lag. Föreningen menar dock att en sådan eventuell reglering ter sig främmande för den svenska arbetsmarknaden. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att svensk rätt inte skyddar en inneboende arbetstagares rätt till privatliv.

I fråga om levnadsförhållanden och respekt för privatliv som anges i konventionen finns bestämmelser inom flera områden i svensk rätt. När det gäller bostad för en arbetstagare som tillhandahålls av arbetsgivaren innehåller 12 kap. jordabalken (hyreslagen) ett flertal skyddsregler. Utöver detta finns bl.a. bestämmelser i brottsbalken som skyddar mot hemfridsbrott. I avsnitt 6.7 finns en redogörelse för ytterligare bestämmelser i svensk rätt. Sammantaget bedömer regeringen att konventionens bestämmelser om inneboende hushållsarbeters rätt till anständiga

levnadsförhållanden som respekterar rätten till privatliv är uppfyllda genom nuvarande bestämmelser i svensk rätt.

## 6.4 Skydd för migrerande arbetstagare

**Regeringens bedömning:** Konventionens bestämmelser om migrerande arbetstagare föranleder inga ändringar av svensk rätt.

**Promemorians bedömning:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* och *Svenskt Näringsliv* anser att svensk rätt inte uppfyller kravet på att ”i lagar, författningar eller genom andra åtgärder” specificera villkoren för hemresa. Svenskt Näringsliv anser inte heller att svensk rätt uppfyller kravet att migrerande hushållsarbetare ska ha ett skriftligt anställningserbjudande eller anställningskontrakt som kan göras gällande i det land där arbetet ska utföras innan de reser in i landet. Övriga remissinstanser har inte berört bedömningen särskilt.

### Skälen för regeringens bedömning

#### *Anställningserbjudande eller anställningskontrakt före inresa*

Enligt artikel 8 i konventionen ska migrerande hushållsarbetare få ett skriftligt anställningserbjudande eller anställningskontrakt innan de reser in i landet där de ska arbeta. Erbjudandet eller kontraktet ska kunna göras gällande i arbetslandet och innehålla de anställningsvillkor som anges i artikel 7. Denna regel gäller inte för arbetstagare som utnyttjar den fria rörligheten för anställning under bilaterala, regionala eller multilaterala avtal eller i regionala ekonomiska integrationsområden. Den gäller alltså inte för migrerande hushållsarbetare som rör sig inom EES-området.

*Svenskt Näringsliv* anför att skyldigheterna i dag inte finns i svensk arbetsrättslig lagstiftning och att 6 c § anställningsskyddslagen inte uppfyller konventionens krav. Regeringen gör följande bedömning. Av 2 kap. 7 § utlänningslagen (2005:716) följer att en utlänning som ska arbeta i Sverige på grund av anställning ska ha arbetstillstånd. Enligt 6 kap. 2 § första stycket samma lag får arbetstillstånd ges till en utlänning som har erbjudits en anställning, om anställningen gör det möjligt för honom eller henne att försörja sig och lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. En ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd ska som huvudregel lämnas in och vara beviljad före ankomsten till Sverige.

Svensk rätt innehåller inte några specifika krav på innehållet i ett anställningserbjudande. Som anges ovan följer det dock av utlänningslagen att en förutsättning för att ett arbetstillstånd efter anställningserbjudande ska beviljas är att lön och övriga anställningsvillkor inte får vara sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Den som ansöker om ett sådant arbetstillstånd ska därför uppvisa ett anställningserbjudande där arbetsgivaren lämnar uppgift om bl.a. arbetet, lön, försäkringar och andra anställningsvillkor. Syftet med de krav som ställs är att inte underlätta för oseriösa arbetsgivare att

hitta arbetskraft genom att erbjuda anställningsvillkor som är sämre än de som gäller för arbetstagare som redan är bosatta i Sverige. Migrationsverket ska som huvudregel ge den aktuella arbetstagarorganisationen tillfälle att yttra sig i ärendet för att säkerställa att lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor inte är sämre än övriga arbetstagares i branschen. Utlänningslagens krav på lön, försäkringar och övriga anställningsvillkor innebär att utlänningen får relevant information om anställningen innan han eller hon reser in i landet. Vilken information som krävs för att fatta beslut om arbetstillstånd avgörs i varje enskilt ärende, men får i stort anses motsvara vad som anges i artikel 8.

Ett viktigt syfte med artikel 8 i konventionen måste anses vara att en hushållsarbetare inte ska lockas till att migrera men därefter inte få utlovd lön och andra villkor. Den omständigheten att den som ansöker om arbetstillstånd lämnar in ett anställningserbjudande, tillsammans med kravet på att villkoren inte får vara sämre än de villkor som gäller för arbetstagare i Sverige, innebär att arbetstagaren får ett skriftligt anställningserbjudande med relevant information före inresan i landet. Tilläggas kan att arbetstagarorganisationerna har en viktig roll i att se till att anställningsvillkoren motsvarar svenska kollektivavtal eller vad som är praxis inom yrket eller branschen. Migrationsverket har också möjlighet att kontrollera att förutsättningarna för arbetstillståndet är uppfyllda under tillståndstiden. Arbetsgivarna har också en straffsanktionerad skyldighet att på begäran av Migrationsverket lämna uppgifter om de anställningsvillkor som gäller för utlänningen.

Migrerande arbetstagare som har påbörjat arbete som hushållsarbetare i Sverige omfattas även av den informationskyldighet som gäller enligt svensk lagstiftning.

#### *Villkor för hemresa*

Enligt artikel 8.4 ska varje medlemsstat genom lagstiftning eller på annat sätt specificera under vilka förhållanden migrerande hushållsarbetare är berättigade till betald hemresa när anställningsavtalet löper ut eller sägs upp. Vidare anges att varje medlemsstat ska specificera de förhållanden under vilka migrerade hushållsarbetare är berättigade till hemresa.

*Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* noterar att det anges i promemorian att svensk rätt uppfyller konventionens krav genom att parterna i anställningsförhållandet fritt får avtala om hemresor. Fakulteten menar att den allmänna hänvisningen till avtalsfriheten inte svarar på konventionens krav på att ”i lagar, författningar eller genom andra åtgärder” specificera villkoren för hemresa. *Svenskt Näringsliv* instämmer i det föregående och tillägger att en ratificering skulle kräva en särskild reglering om villkoren för hemresa.

Regeringen gör följande bedömning. Artikel 8.4 i konventionen ska inte tolkas som ett krav på att varje medlemsstat ska reglera att migrerande hushållsarbetare har rätt till betald hemresa i vissa situationer. Innebörden av bestämmelsen är i stället att om det i en medlemsstat finns vissa förhållanden under vilka migrerande hushållsarbetare är berättigade till betald hemresa ska detta framgå antingen av lag eller på annat sätt. Syftet med regeln är med andra ord att migrerande hushållsarbetare ska få information om under vilka förhållanden de har rätt till betald hemresa.

Några bestämmelser om villkor för hemresa för arbetstagare finns inte i svensk rätt. I den mån det finns ett behov av att reglera villkoren för hemresa inom en viss bransch eller ett visst anställningsförhållande står det arbetsmarknadsparterna fritt att göra det genom kollektivavtal eller för parterna i ett anställningsförhållande att reglera frågan i det enskilda anställningsavtalet. Regeringen bedömer därför att artikel 8.4 inte föranleder någon åtgärd.

## 6.5 Arbetstid

**Regeringens bedömning:** Konventionens bestämmelser om bl.a. likabehandling mellan hushållsarbetare och arbetstagare i allmänhet när det gäller normal arbetstid, övertidskompensation, perioder för dygns- och veckovila och betald semester föranleder inga ändringar av svensk rätt.

**Promemorians bedömning:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det i promemorian inte i tillräcklig omfattning har undersökts om svensk rätt lever upp till kraven på likabehandling som framgår av konventionens bestämmelse. *Svenskt Näringsliv* anser att konventionens bestämmelse om veckovila står i strid med arbetstidslagen. *Svenskt Näringsliv* anser vidare att en reglering om beredskap i lagen om husligt arbete skulle vara nödvändig för att leva upp till konventionens krav. Övriga remissinstanser har inte berört bedömningen särskilt.

### Skälen för regeringens bedömning

#### *Likabehandling mellan hushållsarbetare och arbetstagare i allmänhet*

Enligt artikel 10 i konventionen ska varje medlemsstat vidta åtgärder för att säkerställa likabehandling av hushållsarbetare och arbetstagare i allmänhet vad gäller normal arbetstid, övertidskompensation, perioder för dygns- och veckovila samt betald semester. Hänsyn till hushållsarbetets speciella karaktär får emellertid tas.

*Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det i promemorian inte i tillräcklig omfattning har undersökts om svensk rätt lever upp till konventionens krav på likabehandling. Enligt svensk rätt gäller dock följande. Hushållsarbetare är att anse som arbetstagare och omfattas av arbetsrättslig lagstiftning på de områden som konventionen tar upp. Semesterlagen gäller för alla arbetstagare, dvs. även för hushållsarbetare. När det gäller arbetstid tillämpas lagen om husligt arbete för de arbetstagare som är anställda i arbetsgivarens hushåll och för övriga tillämpas arbetstidslagen. Det finns en stor överensstämmelse i lagarna när det gäller reglering av normalarbetstid och vila. Övertidskompensation regleras i kollektivavtal som innehållsmässigt kan variera mellan olika avtalsområden. I lagen om husligt arbete tillförsäkras arbetstagarens rätt till ersättning men ersättningsnivån regleras inte. Sammantaget anser regeringen att hushållsarbetare likabehandlas med arbetstagare i allmänhet när det gäller arbetstidsfrågor. Det kan dock konstateras att det finns en något större flexibilitet vad gäller förläggning av arbetstiden i lagen om

husligt arbete. Detta kan dock förklaras av arbetets speciella karaktär, vilket är förenligt med konventionen.

### *Veckovila*

*Svenskt Näringsliv* anser att konventionen står i strid med arbetstidslagen när det gäller förläggningen av veckovilan. I artikel 8.2 i konventionen anges att veckovilan ska omfatta åtminstone 24 timmar i följd. Enligt svensk lagstiftning gäller följande. Både arbetstidslagen och lagen om husligt arbete har som huvudregel att arbetstagarna ska ha rätt till minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Veckovilan ska om möjligt förläggas till veckoslut. Avvikelser från bestämmelserna om veckovila kan göras under vissa angivna förhållanden. För de arbetstagare som omfattas av arbetstidslagen får vidare avvikelser göras 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 av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, arbetstidsdirektivet. Lagen om husligt arbete är tvingande till hushållsarbetarnas fördel.

Sammantaget bedömer regeringen att konventionens krav på att veckovilan ska omfatta minst 24 timmar i följd är uppfyllt genom lagstiftningen. När det gäller förläggningen av veckovilan står arbetstidslagen inte i konflikt med konventionen.

### *Beredskap*

Enligt artikel 8.3 i konventionen ska perioder då hushållsarbetare inte fritt kan disponera sin tid, utan i stället stå till hushållets förfogande för att tjänstgöra på begäran, betraktas som arbetstid enligt vad som fastställs i nationella lagar, författningar eller kollektivavtal eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis. *Svenskt Näringsliv* anser att en reglering om beredskapstid är nödvändig i lagen om husligt arbete för att konventionens krav ska uppfyllas.

I arbetstidslagen finns en reglering om beredskap, med möjlighet att göra undantag i kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. I 2 § tredje stycket lagen om husligt arbete anges att i arbetstiden inräknas inte uppehåll i arbetet, under vilket arbetstagaren fritt förfogar över sin tid och inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Enligt regeringens bedömning innebär konventionen inte att något krav ställs upp på nationell lagstiftning om beredskapstid. Någon ändring i lagen om husligt arbete behöver därför inte göras. Inte heller innebär konventionen något hinder mot att kollektivavtal träffas när det gäller beredskapstid. Regeringen anser att den gällande regleringen är förenlig med konventionen även i denna del.

## 6.6 Bestämmelser om lön

<b>Regeringens bedömning:</b> Konventionens bestämmelser om utbetalning av lön föranleder inga ändringar av svenskt rätt.
---

**Promemorians bedömning:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** *Svenskt Näringsliv* anser att svensk rätt inte uppfyller konventionens bestämmelser om att lönen till en hushållsarbetare ska betalas kontant. Övriga remissinstanser har inte berört bedömningen särskilt.

**Skälen för regeringens bedömning:** I artiklarna 11 och 12 finns bestämmelser om lön. Varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att se till att hushållsarbetare får minimilön, där 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 (2008:567).

Lönen ska enligt artikel 12 betalas ut kontant och regelbundet, minst en gång per månad. Betalning kan ske genom t.ex. banköverföring eller på annat sätt med den berörda arbetstagarens samtycke, om inte lagar och författningar eller kollektivavtal föreskriver annat.

*Svenskt Näringsliv* anser att det finns hinder mot att ratificera konventionen, om inte svensk lagstiftning ändras så att en arbetstagare alltid har rätt att kräva kontant betalning av sin lön. Regeringen delar inte denna bedömning. Av artikel 12 i konventionen följer att betalning kan ske genom t.ex. banköverföring, om inte lagar och författningar eller kollektivavtal föreskriver annat. I privaträttsliga förhållanden gäller, om inte annat följer av lag eller redan ingångna avtal, att det är fritt att avtala om hur betalning av en fordran ska ske (jfr 7 § lagen [1936:81] om skuldebrev). Det ligger i linje med konventionens artikel 12. Frågan kan regleras i kollektivavtal eller i det enskilda anställningsavtalet. När arbetsgivaren ger skriftlig information till arbetstagaren om anställningsvillkoren enligt anställningsskyddslagen ska även utbetalningsintervall av lön anges. Enligt praxis ska lön betalas ut ofördröjligen till arbetstagaren (AD 1979 nr 41).

Parternas ansvar för lönebildningen är en grundpelare i den svenska modellen. Regeringen anser att konventionen inte kräver några förändringar vad gäller möjligheten att komma överens om sättet för utbetalning av lön.

Avtalsfriheten gör att alla arbetstagare kan gå med på viss betalning in 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 förmögenhetsrättsens område, avtalslagen. Regeringen anser att Sverige uppfyller konventionens bestämmelser om utbetalning av lön.

## 6.7 Övriga artiklar

<p><b>Regeringens bedömning:</b> Konventionens övriga bestämmelser föranleder inga ändringar av svensk rätt.</p>
--

**Promemorians bedömning:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** *Svenskt Näringsliv* framhåller när det gäller artikel 17 att det är viktigt att värna den enskildes rätt att bestämma över



vem som ska ges tillträde till ens hem. Övriga remissinstanser har inte berört bedömningen särskilt.

## **Skälen för regeringens bedömning**

### *Mänskliga rättigheter*

Artikel 3 i konventionen 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 lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och genom internationella åtaganden såsom Europarådets europeiska sociala stadga och FN:s konvention om barnets rättigheter New York den 20 november 1989 (barnkonventionen). Flera av ILO:s konventioner är även relevanta. I den svenska lagstiftningen är artikel 3 uppfyllt genom regeringsformen, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, diskrimineringslagen och lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning och vad gäller minderåriga, i arbetsmiljölagen och 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. Den 1 juli 2018 infördes det nya brottet människoexploatering i brottsbalken. Brottet består i att genom olaga tvång, vilseledande eller utnyttjande av någons beroendeställning, skyddslöshet eller svåra situation exploatera en person i tvångsarbete, arbete under uppenbart orimliga villkor eller tiggeri.

Enligt artikel 4 i konventionen ska varje medlemsstat fastställa en minimiålder för hushållsarbetare som är förenlig med 1973 års konvention (nr 138) om minimiålder och 1999 års konvention (nr 182) om de värsta formerna av barnarbete. Minimialdern ska inte understiga de nationella reglerna för arbetstagare i allmänhet. Även tillgång till utbildning skyddas. Sverige har ratificerat konventionerna och minimialdern i svensk rätt är förenlig med dessa konventioner genom arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderåriga (AFS 2012:3) som också reglerar arbetstidsregler för minderåriga från 16 till 18 år. 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 finns regler om detta i arbetsmiljölagen och 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 reglering i föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete. I brottsbalken finns bestämmelser om brott mot person, såsom ofredande, olaga hot och misshandel.

### *Boende*

Enligt artikel 9 ska åtgärder vidtas för att säkerställa att hushållsarbetare har rätt att nå en överenskommelse med sin potentiella arbetsgivare eller arbetsgivare om bostad ska tillhandahållas i hushållet. Dessutom ska det säkerställas att hushållsarbetare som är inneboende inte är skyldiga att stanna kvar i hushållet eller vistas 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.

### *Arbetsmiljö*

Enligt artikel 13 ska alla hushållsarbetare ha rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö där 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 arbetsmiljöförordningen (1977:1166).

### *Socialförsäkringssystem*

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 hushållsarbeters villkor inte är mindre förmånliga än de som tillämpas på arbetstagare i allmänhet med avseende på socialförsäkringsskydd, bl.a. när det gäller moderskap. Socialförsäkringssystemet liksom föräldraledighetslagstiftningen gäller för samtliga hushållsarbetare, oavsett om de tjänstgör i arbetsgivarens hushåll eller inte. Hushållsarbetare likabehandlas därför med andra arbetstagare inom ramen för gällande rätt.

### *Arbetsförmedling m.m.*

Enligt artikel 15 ska medlemsstaterna vidta olika åtgärder för att effektivt skydda hushållsarbetare som rekryteras eller förmedlas av privata förmedlingsföretag mot utnyttjande. De åtgärder som anges i artikeln är bl.a. att fastställa villkor för att bedriva privat arbetsförmedling m.m. och att se till att det finns lämpliga system och förfaranden för att granska klagomål, övergrepp m.m. Skyddet ska inkludera migrerande hushållsarbetare. Straffbestämmelserna i brottsbalken har en i huvudsak generell tillämpning och ger skydd åt alla personer som utsätts för brott. En domstol kan vidare enligt lagen (2014:836) om näringsförbud besluta om näringsförbud riktat till en företrädare för ett företag. Därtill finns lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling som förbjuder den som bedriver en förmedling att ta betalt av arbetssökande.

### *Twistelösning*

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 faktisk tillgång till domstolar eller andra tvistelösningsorgan på villkor som inte är mindre förmånliga än för 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 och medel för att säkerställa att kraven i nationella lagar och författningar till skydd för hushållsarbetare uppfylls samt utarbeta och genomföra åtgärder för yrkesinspektion, tillämpning och påföljd med hänsyn till hushållsarbetets speciella karaktär. Sådana åtgärder ska i den mån de är förenliga med nationella lagar och författningar föreskriva villkor för tillträde till ett hushålls lokaler med vederbörlig hänsyn till respekt för privatlivet. *Svenskt Näringsliv* framhåller när det gäller artikel 17 att det är viktigt att värna den enskildes rätt att bestämma över vem som ska ges tillträde till ens hem. Arbetsmiljöverket utför tillsyn utifrån arbetsmiljölagen och vissa bestämmelser i lagen om husligt arbete och arbetsmiljöförordningen. Regeringen bedömer därför att det inte behövs någon åtgärd för att uppfylla konventionens krav enligt artikel 17.

### *Sammanfattning*

Regeringen anser sammantaget att konventionens övriga bestämmelser är uppfyllda genom nuvarande bestämmelser i svensk lagstiftning.

## 7 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

**Regeringens förslag:** De föreslagna ändringarna ska träda i kraft den 1 mars 2019.

För anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet och som fortfarande gäller ska arbetsgivaren, om arbetstagaren begär det, inom en månad från begäran lämna skriftlig information om sådana uppgifter som omfattas av arbetsgivarens informationsplikt.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens. I promemorian föreslås att de föreslagna ändringarna träder i kraft den 1 juli 2018.

**Remissinstanserna:** LO ser positivt på förslaget. LO noterar särskilt att förslaget till ändringar av lagen om husligt arbete inte påverkar ingångna kollektivavtal. Övriga remissinstanser har inte berört förslaget särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Bestämmelserna om rätt till skriftlig information för den grupp av hushållsarbetare som arbetar i arbetsgivarens hushåll bör träda i kraft så snart som möjligt. Detta för att samtliga

arbetstagare som omfattas av skyddet i konventionen ska kunna få skriftlig information om anställningsvillkor utan alltför stort dröjsmål. De föreslagna ändringarna i lagen om husligt arbete bedöms inte påverka redan ingångna kollektivavtal. Några sådana hänsyn behöver därför inte tas vid ikraftträdandet.

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 ojämvtikt mellan parterna. Det bedöms dock 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 från begäran lämna sådan information som omfattas av informationsskyddigheten.

## 8 Konsekvenser

### 8.1 Syftet med förslagen

I denna lagrådsremiss föreslås att Sverige ska ratificera Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. I syfte att möjliggöra ratificering och därmed uppfylla konventionens krav föreslås ändringar i lagen om husligt arbete. Enligt förslagen ska skriftlig information om anställningsvillkor lämnas till arbetstagare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll, vilket innebär att en likalydande rätt till information införs som den som gäller för hushållsarbetare i övrigt enligt 6 c § anställningsskyddslagen.

### 8.2 Vilka som berörs av förslagen

En hushållsarbetare är en person som utför hushållsarbete inom ett anställningsförhållande. I svensk rätt omfattas en hushållsarbetare antingen av anställningsskyddslagen eller lagen om husligt arbete.

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 hus, bilkörning åt familjen och att ta hand om husdjur. En person som endast tillfälligt eller sporadiskt och inte yrkesmässigt utför hushållsarbete är dock inte enligt konventionen en hushållsarbetare. Genom uttrycket ”och inte yrkesmässigt” i bestämmelsen inkluderas även hushållsarbetare med kortare anställningar. En närstående till familjen som exempelvis hjälper till med barnpassning faller som regel utanför konventionens tillämpningsområde eftersom det inte kan ses som yrkesmässigt utförande.

Vissa verksamheter inom vård- och omsorgssektorn bedöms omfattas av konventionen, däribland hemtjänst, hemsjukvård och personlig assistans i enlighet med lagen (1993:387) om stöd och service till vissa

funktionshindrade och 51 kap. socialförsäkringsbalken. Däremot faller rimligen anhörigvården utanför tillämpningsområdet eftersom arbetet utförs av personer i egenskap av närstående och inte som yrkesperson. Även företag som erbjuder tjänster inom hemservice omfattas troligtvis i stor utsträckning av konventionens tillämpningsområde.

Hushållsarbetare som omfattas av lagen om husligt arbete föreslås få rätt till information om de villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Arbetsgivare till hushållsarbetare som omfattas av denna lag ska informera arbetstagaren skriftligt senast en månad efter att arbetstagaren har börjat arbeta. Arbetsgivare ska på samma sätt informera arbetstagaren skriftligt inom en månad om villkoren ändras. Om arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter ska denne betala ersättning för den skada som uppkommer. Den föreslagna bestämmelsen om rätt till information motsvarar bestämmelsen i 6 c § anställningsskyddslagen. Eftersom det inte är möjligt att göra avvikelser till arbetstagarens nackdel från lagen om husligt arbete medför bestämmelsen en tvingande förpliktelse för arbetsgivaren. Regleringen i 6 c § anställningsskyddslagen påverkas inte av förslaget, vilket betyder att möjligheten att göra avvikelser i kollektivavtal för denna grupp inte påverkas av förslaget.

Det finns inte någon tillgänglig statistik över antalet hushållsarbetare i Sverige, eller över könsfördelningen, och inte heller över antalet anställda som utför arbete i arbetsgivarens hushåll. Antalet beviljade arbetstillstånd för arbete som städare och hemservicepersonal m.fl. år 2017 var drygt 500.

### 8.3 Konsekvenser för jämställdheten

I skälen till konventionen anges att hushållsarbete fortfarande är undervärderat och osynligt samt i huvudsak utförs av flickor och kvinnor som också i stor utsträckning är migranter eller tillhör missgynnade samhällsgrupper. Ett syfte med konventionen kan alltså anses vara att stärka kvinnors ställning. Globalt kan en ratificering av konventionen ge uttryck för ett stärkt stöd för kvinnors rättigheter.

Det finns ingen tillgänglig statistik över antalet arbetstagare som omfattas av lagen om husligt arbete i Sverige men det kan antas att flertalet av hushållsarbetarna även i Sverige är kvinnor som därmed särskilt gynnas av de föreslagna ändringarna, vilket är positivt ur ett jämställdhetsperspektiv. Att genomföra konventionen förväntas därmed bidra till det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet, vilket innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

### 8.4 Kostnadmässiga och andra konsekvenser

De föreslagna informationskraven bedöms kräva en mindre extra arbetsinsats från arbetsgivaren och några ökade kostnader är inte att vänta. Ändringarna som föreslås påverkar dessutom en mindre grupp arbetsgivare och arbetstagare. Informationen, eller delar av informationen,

har många gånger redan lämnats till arbetstagaren muntligt eller skriftligt i samband med rekryteringen. För arbetstagaren innebär förslagen ökad tydlighet om villkoren för anställningen.

Förslagen bedöms inte medföra några särskilda informationsinsatser.

Förslagen bedöms vara förenliga med EU-rätten och inte få några särskilda konsekvenser för små företag, miljön eller för de offentliga finanserna.

De föreslagna ändringarna kan inte antas leda till fler mål i domstol.

## 9 Författningskommentar

*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 specifikation eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning 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: provotidens längd,*

*4. begynnelselönen, 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.*

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2.1.

Paragrafen är ny och innebär att en skyldighet införs för arbetsgivare att skriftligen informera sina arbetstagare 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. Bestämmelsen överensstämmer med 6 c § lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen.

Av andra stycket framgår vilka villkor som alltid är av väsentlig betydelse och som informationen minst 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 informationen i vissa fall får lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal.

**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.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2.2.

Paragrafen är ny och innebär att arbetsgivaren har en skyldighet att skriftligen informera arbetstagaren om ändrade anställningsvillkor. Skyldigheten omfattar alla förändringar av villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Bestämmelsen överensstämmer med 6 e § anställningsskyddslagen.

**24 §** En arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller bryter mot *någon* av 5, 7 eller 11–14 §§ ska betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för den skada som uppkommer.

En arbetstagare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller bryter mot *någon* av 5, 7, 11 eller 12–14 §§ 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 eller *helt falla bort*.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2.3.

I första stycket görs nu även hänvisningar till 11 a och 11 b §§, vilket innebär att en arbetsgivare som inte uppfyller sin informationsskyldighet enligt dessa bestämmelser ska betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för den skada som uppkommer.

Vidare ändras paragrafen redaktionellt.

## **Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser**

1. Denna lag träder i kraft den 1 mars 2019.

2. För anställningsavtal som har ingåtts före den 1 mars 2019 och som fortfarande gäller ska arbetsgivaren, om arbetstagaren begär det, inom en månad från begäran skriftligen lämna sådan information som avses i 11 a §.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.

Enligt första punkten träder lagen i kraft den 1 mars 2019.

*Andra punkten* innebär att bestämmelserna om skyldigheten att lämna skriftlig information även gäller i förhållande till de hushållsarbetare som är anställda vid ikraftträdandet. En arbetsgivare ska inom en månad efter att en arbetstagare begär det lämna skriftlig information om anställningsvillkoren enligt 11 a §.



# Konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare (nr 189)

Bilaga 1

## **Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)**

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

Mindful of the commitment of the International Labour Organization to promote decent work for all through the achievement of the goals of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, and

Recognizing the significant contribution of domestic workers to the global economy, which includes increasing paid job opportunities for women and men workers with family responsibilities, greater scope for caring for ageing populations, children and persons with a disability, and substantial income transfers within and between countries, and

Considering that domestic work continues to be undervalued and invisible and is mainly carried out by women and girls, many of whom are migrants or members of disadvantaged communities and who are particularly vulnerable to discrimination in respect of conditions of employment and of work, and to other abuses of human rights, and

## **Konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare (nr 189)**

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,

Considering also that in developing countries with historically scarce opportunities for formal employment, domestic workers constitute a significant proportion of the national workforce and remain among the most marginalized, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations apply to all workers, including domestic workers, unless otherwise provided, and

Noting the particular relevance for domestic workers of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), as well as of the ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration (2006), and

Recognizing the special conditions under which domestic work is carried out that make it desirable to supplement the general standards with standards specific to domestic workers so as to enable them to enjoy their rights fully, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on

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 allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, den internationella konventionen om civila och politiska rättigheter, den

Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, and in particular its Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children and its Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, the Convention on the Rights of the Child and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and

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,

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

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

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

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

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

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

### **Article 1**

### **Artikel 1**

For the purpose of this Convention:

I denna konvention avses med:

(a) the term domestic work means work performed in or for a household or households;

a) hushållsarbete: arbete som utförs i eller för ett eller flera hushåll,

(b) the term domestic worker means any person engaged in domestic work within an employment relationship;

b) hushållsarbetare: varje person som utför hushållsarbete inom ett anställningsförhållande,

(c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

c) en person som endast tillfälligt eller sporadiskt och inte yrkesmässigt utför hushållsarbete är inte en hushållsarbetare.

## Article 2

## Artikel 2

1. The Convention applies to all domestic workers.

1. Konventionen är tillämplig på alla hushållsarbetare.

2. A Member which ratifies this Convention may, 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, exclude wholly or partly from its scope:

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) categories of workers who are otherwise provided with at least equivalent protection;

a) kategorier av arbetstagare som har åtminstone likvärdigt skydd i annan form,

(b) limited categories of workers in respect of which special problems of a substantial nature arise.

b) begränsade arbetstagarkategorier för vilka särskilda problem av väsentlig karaktär uppstår.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate any particular category of workers thus excluded and the reasons for such exclusion and, in subsequent reports, specify any measures that may have been taken with a view to extending the application of the Convention to the workers concerned.

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.

**Article 3**

1. Each Member shall take measures to ensure the effective promotion and protection of the human rights of all domestic workers, as set out in this Convention.

2. Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:

(a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

(b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;

(c) the effective abolition of child labour; and

(d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

3. In taking measures to ensure that domestic workers and employers of domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members shall protect the right of domestic workers and employers of domestic workers to establish and, subject to the rules of the organization concerned, to join organizations, federations and confederations of their own choosing.

**Article 4**

1. Each Member shall set a minimum age for domestic workers

**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 den kollektiva 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 kollektiv 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

consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that established by national laws and regulations for workers generally.

2. Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

#### **Article 5**

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

#### **Article 6**

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if they reside in the household, decent living conditions that respect their privacy.

#### **Article 7**

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner and preferably, where possible, through

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

written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular:

- |   |  |
|---|--|
| (a) the name and address of the employer and of the worker;   | a) arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress,  |
| (b) the address of the usual workplace or workplaces;   | b) adressen för den vanliga arbetsplatsen eller de vanliga arbetsplatserna,  |
| (c) the starting date and, where the contract is for a specified period of time, its duration;  | c) begynnelse datum och, om avtalet gäller för en viss tid, varaktighet,   |
| (d) the type of work to be performed;   | d) vilken typ av arbete som ska utföras,   |
| (e) the remuneration, method of calculation and periodicity of payments;  | e) lön, beräkningsmetod och betalningsperioder,  |
| (f) the normal hours of work;   | f) normal arbetstid,   |
| (g) paid annual leave, and daily and weekly rest periods;   | g) betald semester, dygnsvila och veckovila,   |
| (h) the provision of food and accommodation, if applicable;   | h) i förekommande fall, tillhandahållande av mat och logi,   |
| (i) the period of probation or trial period, if applicable;   | i) i förekommande fall, prøvotid eller provanställning,  |
| (j) the terms of repatriation, if applicable; and   | j) i förekommande fall, villkor för hemresa, och   |
| (k) terms and conditions relating to the termination of employment, including any period of notice by either the domestic worker or the employer. | k) villkor för anställningens avslutande, inklusive uppsägnings-tid vid uppsägning från endera hushållsarbetaren eller arbets-givaren. |

## Article 8

1. National laws and regulations shall require that migrant domestic workers who are recruited in one country for domestic work in another receive a written job offer, or contract of employment that is

## 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

enforceable in the country in which the work is to be performed, addressing the terms and conditions of employment referred to in Article 7, prior to crossing national borders for the purpose of taking up the domestic work to which the offer or contract applies.

2. The preceding paragraph shall not apply to workers who enjoy freedom of movement for the purpose of employment under bilateral, regional or multilateral agreements, or within the framework of regional economic integration areas.

3. Members shall take measures to cooperate with each other to ensure the effective application of the provisions of this Convention to migrant domestic workers.

4. Each Member shall specify, by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

### Article 9

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

(a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;

(b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily

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



and weekly rest or annual leave;  
and

(c) are entitled to keep in their possession their travel and identity documents.

c) har rätt att behålla sina rese- och identitetshandlingar.

### **Article 10**

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.

2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.

3. 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 shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or any other means consistent with national practice.

### **Article 11**

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

### **Article 12**

1. Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals

### **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 hushållsarbets 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

at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned.

2. National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic workers in the form of payments in kind that are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable.

### **Article 13**

1. Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and health of domestic workers.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, 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.

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.

## Article 14

1. Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, 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.

## Article 15

1. To effectively protect domestic workers, including migrant domestic workers, recruited or placed by private employment agencies, against abusive practices, each Member shall:

(a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic workers, in accordance with national laws, regulations and practice;

(b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;

## Artikel 14

1. I enlighet med nationella lagar och författningar och med vederbörlig hänsyn till hushållsarbetsets speciella karaktär ska varje medlemsstat vidta lämpliga åtgärder 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.

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) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies that engage in fraudulent practices and abuses;

(d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and

(e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.

2. In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult 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.

### Article 16

Each Member shall take measures to ensure, in accordance with national laws, regulations and practice, that all domestic workers,

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 hushålllets 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 löneförhöjningar.

2. När de enskilda bestämmelserna i denna artikel ska träda 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

either by themselves or through a representative, have effective access to courts, tribunals or other dispute resolution mechanisms under conditions that are not less favourable than those available to workers generally.

### **Article 17**

1. Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.

2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.

3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

### **Article 18**

Each Member shall implement the provisions of this Convention, in consultation with the most representative employers and workers organizations, through laws and regulations, as well as through collective agreements or additional measures consistent with national practice, by extending or adapting existing measures to cover domestic workers or by developing specific measures for them, as appropriate.

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.

**Article 19**

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to domestic workers under other international labour Conventions.

**Article 20**

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

**Article 21**

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

**Article 22**

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year

**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 förflutit 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.

after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

### **Article 23**

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

### **Article 24**

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

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 uppmärksamhet 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.

**Article 25**

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

**Article 26**

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 22, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

**Article 27**

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

**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 arbetsvillkor för hushållsarbetare (nr 201)

Bilaga 2

## **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 arbetsbyrån 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 mötets 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 kompensande 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.

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

(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.

(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) 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.

(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. 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.

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

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

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

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

(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;

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.

gäller för arbetstagare i allmänhet vad gäller skydd av arbetstagares fordringar i händelse av arbetsgivarens obestånd eller död.

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

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

(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;

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) access to suitable sanitary facilities, shared or private;

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

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

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

(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.

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. 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.

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. 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:

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 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

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 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. 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.

(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.

Bilaga 2

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

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

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

a) anta policyer och uppförandekoder 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.

## Sammanfattning av promemorian (Ds 2017:10)

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 (anställnings-skyddslagen). 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.



## Förslag till lag om ändring i lagen (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 yrkesbenämning 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 anställningen som anställningen avser,*

*c) vid provanställning: prøvo-  
tidens längd.*

*4. Begynnelselön, andra löne-  
förmåner 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 förut-  
sättningarna för anställningens  
upphörande, 4 och 5 får, om det är  
lämpligt, lämnas i form av hän-  
visningar till lagar, andra för-  
fattningar eller kollektivavtal som  
reglerar dessa frågor.*

#### 11 b §

Om förutsättningarna för an-  
ställningen ändras genom ett beslut  
av arbetsgivaren eller genom en  
överenskommelse mellan arbets-  
givaren 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 §<sup>2</sup>

En arbetsgivare som inte upp-  
fyller 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 arbets-  
tagaren kan ha rätt till utan även  
ersättning för den skada som  
uppkommer.

En arbetsgivare som inte upp-  
fyller 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.

En arbetstagare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt  
anställningsavtalet eller bryter mot 5, 7, 11, 12, 12 a, 12 b, 13 eller 14 § ska  
betala ersättning före 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. Bilaga 4

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

---

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

## Förteckning över remissinstanserna

### *Remissinstanser som har gett in yttrande*

Göta hovrätt, Malmö tingsrätt, Arbetsdomstolen, Svenska institutet för Europapolitiska studier, Migrationsverket, Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten, Skatteverket, Arbetsgivarverket, Juridiska fakulteten vid Lunds universitet, Diskrimineringsombudsmannen, Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Medlingsinstitutet, ILO-kommittén, Landsorganisationen i Sverige, Svenskt Näringsliv, Sveriges Akademikers Centralorganisation och Tjänstemännens Centralorganisation.

### *Remissinstanser som har inbjudits att yttra sig men har avstått*

Arbetsgivarföreningen KFO, Assistansordnarna, Handikappförbunden, Lika Unika och Sveriges Kommuner och Landsting.