

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2018/19:AU3

ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare

Sammanfattning

Utskottet föreslår att riksdagen godkänner Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare och antar regeringens förslag till ändringar i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete.

Lagändringarna gäller rätten till skriftlig information om anställningsvillkor och är i huvudsak föranledda av de krav som konventionen ställer.

När det gäller ILO:s rekommendation (nr 201) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare, vilken kompletterar den aktuella konventionen, ansluter sig utskottet till regeringens bedömning att den inte föranleder några särskilda åtgärder.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 mars 2019.

Behandlade förslag

Proposition 2017/18:272 ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	4
Utskottets överväganden	5
ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare	5
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	9
Propositionen	9
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	10

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushålls- arbetare

Riksdagen

- a) godkänner Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare,
- b) antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

Därmed bifaller riksdagen proposition 2017/18:272 punkterna 1 och 2.

Stockholm den 25 oktober 2018

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anna Johansson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anna Johansson (S), Gulan Avci (L), Jessica Polfjärd (M), Patrik Björck (S), Saila Quicklund (M), Magnus Persson (SD), Helén Pettersson (S), Martin Ådahl (C), Ali Esbati (V), Ellen Juntti (M), Ebba Hermansson (SD), Johan Andersson (S), Sofia Damm (KD), Alexander Christiansson (SD), Maria Nilsson (L) och Serkan Köse (S).

Redogörelse för ärendet

I juni 2011 antog Internationella arbetsorganisationens (ILO) beslutande församling konventionen (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare med en kompletterande rekommendation (nr 201). Konventionens syfte är att ge anständiga arbetsvillkor för alla hushållsarbetare som yrkesmässigt och inte tillfälligt eller sporadiskt utför hushållsarbete.

I detta betänkande behandlar utskottet regeringens proposition 2017/18:272 ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. Till grund för propositionen ligger promemorian ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare (Ds 2017:10) som utarbetats inom Arbetsmarknadsdepartementet.

Regeringens förslag till riksdagsbeslut finns i bilaga 1. Regeringens lagförslag finns i bilaga 2. Konventionen med kompletterande rekommendation återfinns på engelska och i svensk översättning som bilagor i regeringens proposition.

Lagrådet har yttrat sig över regeringens lagförslag och hade inte något att invända mot det.

Inga motioner har väckts med anledning av propositionen.

Utskottets överväganden

ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen godkänner Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare och antar regeringens förslag till ändringar i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete.

Bakgrund

Konventionens syfte och huvudsakliga innehåll m.m.

Konventionen (nr 189) har till syfte 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 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.

Hushållsarbetare ska behandlas på samma sätt som arbetstagare i allmänhet när det gäller arbetstid, övertid, compensation 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 följs.

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.

Rekommendationen (nr 201) som kompletterar konventionen innehåller 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.

En ILO-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 från ILO är avsedd att beaktas vid lagstiftning eller på annat sätt, men ska inte ratificeras som en konvention.

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 den arbetsrättsliga lagstiftningen.

Arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll omfattas dock inte av anställningsskyddslagen och arbetstidslagen utan av en särskild lag, lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete (nedan kallad 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.

Sammanfattningsvis innebär svensk rätt 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 arbetstagaren som strider mot lagen inte bindande för arbetstagaren.

Propositionen

Godkännande av konventionen

Regeringen anser att Sverige bör ansluta sig ILO:s konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. Eftersom en anslutning till konventionen förutsätter lagändring krävs riksdagens godkännande enligt 10 kap. 3 § första stycket 1 regeringsformen.

Regeringen anför att hushållsarbete globalt fortfarande är undervärderat och osynligt. Det utförs främst av kvinnor och flickor som i stor utsträckning är migranter och tillhör missgynnade och marginaliserade samhällsgrupper. Även om Sverige i och för sig har en relativt ordnad arbetsmarknad är det enligt regeringen 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 enligt regeringen 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.

Information om anställningsvillkor

Regeringen gör i avsnitt 6 i propositionen en genomgång av konventionen och de ändringar i lagstiftningen som behövs för att Sverige ska uppfylla kraven i den. Regeringen bedömer att det endast är konventionens bestämmelser om informationsskyldighet (artikel 7) som föranleder ändringar av svensk rätt och gör i denna fråga följande överväganden.

I artikel 7 anges att varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att se till att hushållsarbetare informeras om sina anställningsförhållanden på ett korrekt, verifierbart och lättförståeligt sätt. I artikeln anges också vilka villkor som informationen minst ska innehålla. Regeringen konstaterar att den information som ska anges enligt artikel 7 i allt väsentligt stämmer överens med vad som gäller enligt 6 c § anställningsskyddslagen, men att någon liknande reglering inte finns 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 samma skydd som övriga hushållsarbetare eller arbetstagare generellt. Konsekvensen blir att vissa hushållsarbetare, såsom hemtjänstpersonal, personliga assistenter och anställda i s.k. 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. Regeringen föreslår därför att det i lagen om husligt arbete införs en motsvarande reglering som i 6 c § anställningsskyddslagen.

Regeringen konstaterar att arbetsgivarens informationsskyldighet enligt konventionen inte omfattar ändringar i anställningsvillkoren. Eftersom syftet med informationsskyldigheten är att hushållsarbetare ska få klar och tydlig information om sina anställningsvillkor anser regeringen att det är rimligt att

arbetsgivarens informationsskyldighet även ska gälla ändringar i anställningsvillkoren. De hushållsarbetare som omfattas av anställningsskyddslagen har redan i dag detta skydd enligt 6 e § den lagen, och ett motsvarande skydd bör enligt regeringen införas i lagen om husligt arbete.

Ytterligare en ändring som regeringen föreslår är att det i lagen om husligt arbete införs en bestämmelse om att en arbetsgivare som inte uppfyller sin informationsskyldighet ska betala ersättning för den skada som uppkommer. Om det är skäligt ska skadeståndet kunna sättas ned eller helt falla bort. Motsvarande bestämmelse om ersättning för skada finns redan i dag för de hushållsarbetare som omfattas av anställningsskyddslagen.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Regeringen föreslår att lagändringarna ska träda i kraft den 1 mars 2019. Regeringen bedömer vidare att det inte är möjligt att uppfylla konventionens artikel 7 utan att även redan anställda hushållsarbetare omfattas av rätten till skriftlig information. Regeringen föreslår därför att för anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet och som fortfarande gäller ska arbetsgivaren, om arbetstagen begär det, inom en månad från begäran lämna skriftlig information om sådana uppgifter som omfattas av informationsskyldigheten.

Rekommendationen

När det gäller ILO:s rekommendation (nr 201) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare gör regeringen bedömningen att den inte föranleder några särskilda åtgärder.

Utskottets ställningstagande

Det har inte väckts någon motion med anledning av propositionen. Utskottet anser att riksdagen av de skäl som anförs i propositionen dels bör godkänna ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare, dels bör anta regeringens förslag till ändringar i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete.

När det gäller ILO:s rekommendation om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare, vilken kompletterar den aktuella konventionen, ansluter sig utskottet till regeringens bedömning att den inte föranleder några särskilda åtgärder.

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2017/18:272 ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare:

1. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.
2. Riksdagen godkänner att Sverige ansluter sig till Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare (avsnitt 5).

Regeringens lagförslag

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 löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,*

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

6. *tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.*

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

11 b §

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

24 §¹

En arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller bryter mot 5, 7, 11, 12, 12 a, 12 b, 13 eller 14 § ska betala inte bara lön 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.

¹ 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 §.