

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till godkännande av Internationella arbetsorganisationens konvention från 2011 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare och till lag om sättande i kraft av de bestämmelser i konventionen som hör till området för lagstiftningen samt till vissa lagar som har samband med det

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

Internationella arbetskonferensen antog 2011 konventionen om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare och en rekommendation i anslutning till den.

I denna proposition föreslås det att riksdagen godkänner konventionen samt antar en lag om sättande i kraft av de bestämmelser i konventionen som hör till området för lagstiftningen.

Konventionen trädde internationellt i kraft den 5 september 2013. Därefter träder den i kraft för varje medlemsstat som ratificerar konventionen 12 månader från den dag ratificeringen av den har registrerats. Således träder konvention för Finlands del i kraft 12 månader efter att ILO:s generaldirektör har registrerat Finlands ratificering.

Lagstiftningen i Finland uppnår för närvarande inte i alla avseenden den nivå som konventionen förutsätter. Dessutom förutsätter EU-domstolens nya beslutspraxis gällande arbetstidsdirektivet att hushållsarbetarna ska komma i åtnjutande av direktivets skydd. Av dessa orsaker föreslås det att lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande, som när det gäller skyddet för hushållsarbetare är bristfällig och även i övrigt föråldrad, upphävs och att hushållsarbetarna på det sätt som

förutsätts i konventionen ska komma i åtnjutande av ett arbetsrättsligt skydd som så långt det är möjligt är på samma nivå som för andra arbetstagare. Hushållsarbetets karaktär förutsätter dock fortfarande att arbetets särart beaktas. Därför föreslås det att arbetstidslagen samtidigt ändras så att den också tillåter utförande av nattarbete i vårdarbete som utförs i arbetsgivarens hem. I lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet och i lagen om ersättningar inom utrikesrepresentationen föreslås hänvisningen till lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande bli slopad.

Lagen om sättande i kraft av de bestämmelser i konventionen som hör till området för lagstiftningen avses träda i kraft vid en tidpunkt som bestäms genom förordning av statsrådet samtidigt som konventionen träder i kraft för Finlands del. Lagarna om upphävande av lagen om hushållsarbete, ändring av arbetstidslagen, ändring av lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet samt ändring av lagen om ersättningar inom utrikesrepresentationen avses träda i kraft samtidigt, senast då konventionen träder i kraft för Finlands del.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÄN MOTIVERING	3
1 INLEDNING	3
2 NULÄGE	3
2.1 Den nationella lagstiftningen om hushållsarbetare	3
2.2 Konventionen och EU-lagstiftningen	5
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	6
3.1 Målsättning	6
3.2 De viktigaste förslagen	7
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	7
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	9
DETALJMOTIVERING	10
1 KONVENTIONENS INNEHÅLL OCH FÖRHÅLLANDE TILL LAGSTIFTNINGEN I FINLAND	10
2 LAGFÖRSLAG	18
2.1 Lagen om sättande i kraft av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i Internationella arbetsorganisationens konvention från 2011 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare	18
2.2 Lagen om upphävande av lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande	18
2.3 Arbetstidslagen	20
2.4 Lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet	20
2.5 Lagen om ersättningar inom utrikesrepresentationen	20
3 IKRAFTTRÄDANDE	20
4 BEHOVET AV RIKSDAGEN SAMTYCKE SAMT BEHANDLINGSORDNING	21
4.1 Behovet av riksdagens samtycke	21
4.2 Behandlingsordning	23
LAGFÖRSLAG	25
1. Lag om sättande i kraft av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i Internationella arbetsorganisationens konvention från 2011 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare	25
2. Lag om upphävande av lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande	25
3. Lag om ändring av 26 § i arbetstidslagen	26
4. Lag om ändring av 7 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet	26
5. Lag om ändring av 2 § i lagen om ersättningar inom utrikesrepresentationen ...	27
BILAGA	28
PARALLELLTEXT	28
3. Lag om ändring av 26 § i arbetstidslagen	28
4. Lag om ändring av 7 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet	29
5. Lag om ändring av 2 § i lagen om ersättningar inom utrikesrepresentationen ...	30
FÖRDRAGSTEXT	31

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

Internationella arbetskonferensen antog 2011 konvention nr 189 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare, nedan *konventionen om hushållsarbetare* samt rekommendation nr 201 i anslutning till den. I propositionen föreslås att riksdagen godkänner konventionen om hushållsarbetare.

Konventionen syftar till att globalt trygga anständiga arbets- och levnadsförhållanden för hushållsarbetare. Bestämmelserna i konventionen har utarbetats så att de lämpar sig för förhållandena i såväl utvecklingsländer som utvecklade länder. Speciellt syftar konventionen till att trygga ställningen för de mest utsatta, dvs. kvinnor, barn och migranter som utför hushållsarbete samt arbetstagare som bor i ett hushåll.

Lagstiftningen i Finland är för närvarande, speciellt när det gäller arbetstidsskydd, inte på den nivå som konventionen förutsätter, eftersom vissa hushållsarbetare i Finland är helt uteslagna från arbetstidsskyddet. Därför förutsätter ratificeringen av konventionen att den nationella lagstiftningen ändras så att den motsvarar konventionens nivå.

Konventionen om hushållsarbetare trädde internationellt i kraft den 5 september 2013. För Finlands del träder den i kraft 12 månader efter att ILO:s generaldirektör har registrerat Finlands ratificering. Konventionen har hittills ratificerats av Argentina, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Sydafrika, Filippinerna, Guyana, Italien, Colombia, Mauritius, Nicaragua, Paraguay, Tyskland och Uruguay.

2 Nuläge**2.1 Den nationella lagstiftningen om hushållsarbetare**

I konventionen avses med hushållsarbete arbete som utförs i eller för ett eller flera hushåll inom ett anställningsförhållande. Konventionen tillämpas på hushållsarbete även då hushållet inte är den egentliga ar-

betsgivaren. Som hushållsarbetare betraktas dock inte personer som endast tillfälligt eller sporadiskt och inte yrkesmässigt utför hushållsarbete.

I Finland bestäms den lag som tillämpas på hushållsarbetare beroende på om arbetsgivaren är hushållet eller någon annan. Anställda hushållsarbetsares ställning regleras i lagen om hushållsarbetsares arbetsförhållande (951/1977), nedan *hushållsarbetslagen*. Enligt 1 § i den lagen tillämpas lagen på arbetstagare som på grund av arbetsavtal utför hushållsarbete i arbetsgivarens hem. Dessutom tillämpas på hushållsarbetsares arbetsavtal arbetsavtalslagen (55/2001), om inte något annat föreskrivs i hushållsarbetslagen. Till hushållsarbete enligt hushållsarbetslagen kan anses höra arbete som behövs för normal och behövlig skötsel av hemmet. Hushållsarbete anses i allmänhet omfatta också uppgifter som gäller vård av barn och vård av en sjuk eller annars hjälplös person som hör till hushållet.

I hushållsarbetslagen finns bestämmelser om hushållsarbetarnas arbetstid, arbetsavtalets upphörande och lönebestämningen.

Däremot tillämpas på hushållsarbetare vars arbetsgivare är någon annan än hushållet, som t.ex. hyrda arbetstagare eller arbetstagare som står i anställningsförhållande till en kommun, i stället för bestämmelserna i hushållsarbetslagen allmän arbetsrättslig reglering, såsom arbetsavtalslagen och arbetstidslagen (605/1996), samt kollektivavtal.

Enligt 2 § 1 mom. 9 punkten i arbetstidslagen, tillämpas lagen inte på arbete på vilket ska tillämpas särskilda stadganden om arbetstid eller arbete som hör till tillämpningsområdet för någon annan arbetstidslag och genom stadganden i nämnda lag har befriats från inskränkningar i arbetstiden. Hushållsarbetslagen är en sådan speciallag som avses i arbetstidslagen.

Således är de hushållsarbetare som enligt 2 § i hushållsarbetslagen är uteslagna från den lagens tillämpningsområde också uteslagna från arbetstidslagens tillämpningsområde. Arbetstidslagstiftningen gäller alltså

inte sådan medlem av arbetsgivarens familj, som varaktigt hör till arbetsgivarens hushåll, arbetstagare, som har fyllt 18 år och som har ingått arbetsavtal för kortare tid än en månad eller som enligt arbetsavtalet ska vara i en och samma arbetsgivares arbete högst en vardag i veckan eller vars regelbundna arbetstid i en och samma arbetsgivares arbete är högst tre timmar per dygn, hushållspraktikant, som arbetar under statlig myndighets tillsyn, barnsköterska som har blivit införd i det i lagen om rättsskyddscentralen för hälsovården (1074/1992) avsedda centralregistret över den yrkesutbildade hälsovårdspersonalen såsom barnsköterska, om hennes åligganden enbart gäller barnavård och uppgifter som har direkt samband därmed samt den som vårdar sjuk person.

Däremot omfattas de hushållsarbetare vars arbetsgivare är någon annan än hushållet av arbetstidslagen.

Hushållsarbetarnas mänskliga rättigheter tryggas bl.a. i grundlagen (731/1999), föreningslagen (503/1989), lagen om likabehandling (21/2004) och i arbetsavtalslagen.

Om rätten till samma lön för likvärdigt arbete föreskrivs i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen*.

Hushållsarbetarens semester bestäms enligt semesterlagen (162/2005). Enligt 2 § 2 mom. i den lagen har arbetsgivarens familjemedlemmar då arbetsgivaren utöver familjemedlemmarna inte har andra anställda, i stället för semester och semesterlön rätt till ledighet enligt 8 § 1 mom. och semesterersättning enligt 16 § i semesterlagen.

På unga hushållsarbetare tillämpas utöver bestämmelserna i arbetsavtalslagen och hushållsarbetslagen den lag som gäller unga arbetstagare (998/1993), nedan *lagen om unga arbetstagare*.

Hushållsarbetare garanteras skäliga anställningsvillkor och anständiga arbetsförhållanden och anständiga levnadsförhållanden som respekterar deras privatliv, när de är inneboende i arbetsgivarens hushåll. På hushållsarbetare tillämpas lagen om företagshälsovård (1383/2001) och arbetarskyddslagen (738/2002) med de begränsningar som gäller arbete i arbetsgivarens hem som anges i 5 § i den lagen.

Om de levnadsförhållanden och respekt för privatlivet som förutsätts i konventionen föreskrivs i hälsoskyddslagen (763/1994) och i lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995), nedan *bostadshyreslagen*. I 7 kap. i hälsoskyddslagen finns bestämmelser om sanitära krav på bostäder. I bostadshyreslagen finns i sin tur bestämmelser om när hyresgästen får hyreslägenheten i besittning och om förutsättningarna för när hyresvärden har rätt att komma in i bostaden. Också vid prövning av en utländsk arbetstagares uppehållstillstånd beaktas hushållsarbetarens boendeförhållanden.

Om skyldigheten att informera hushållsarbetarna om deras anställningsvillkor och arbetsförhållanden föreskrivs i 2 kap. 4 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Om ett skriftligt arbetserbjudande till en migrerande arbetare föreskrivs i 72 § i utlänningslagen (301/2004). Enligt den paragrafen ska arbetsgivaren till ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare bl.a. föga information om de centrala villkoren i arbetet, en försäkran om att villkoren stämmer överens med gällande bestämmelser och kollektivavtalet i fråga eller svarar mot den praxis som gäller arbetstagare som är verksamma i motsvarande uppgifter på arbetsmarknaden. Om arbets- och näringsbyrån kräver det, ska dessutom ges en utredning om att arbetsgivaren har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare.

I fråga om socialförsäkringsskydd är hushållsarbetare i samma ställning som andra löntagare och de omfattas av samma lagstiftning. Hushållsarbetare har också rätt till bostättningsbaserad social trygghet och till offentlig hälsovårdsservice på samma villkor som andra personer som bor stadigvarande i Finland.

Om privat arbetsförmedling föreskrivs i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012), nedan *arbetskrafts- och företagsservicelagen*. Lagen innehåller en bestämmelse om förbud att ta ut avgifter för arbetsförmedling till skydd för arbetssökanden. I lagen förutsätts iakttagande av jämlikhet när privat arbetskraftsservice tillhandahålls. Dessutom får minderårig arbetskraft inte bjudas ut för arbete i strid med lagen om unga arbetstagare.

Hushållsarbetare har också samma möjligheter som andra arbetstagare att antingen själva eller via ett ombud vid domstol anhängiggöra ett tvistemål eller ett straffrättsligt ärende som gäller anställningsförhållandet. I 9 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), nedan *lagen om tillsynen över arbetarskyddet*, föreskrivs om förutsättningarna för arbetarskyddsinspektion i lokaler som omfattas av hemfriden.

2.2 Konventionen och EU-lagstiftningen

EU-rådet utfärdade den 28 januari 2014 ett beslut (2014/51/EU) om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska unionens intresse ratificera Internationella arbetsorganisationens konvention nr 189 från 2011 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. Europeiska unionen kan inte ratificera konventionen, eftersom endast stater kan vara parter i den. I denna situation måste medlemsstaterna och unionens institutioner samarbeta i fråga om ratificeringen av konventionen. Därför bemyndigas medlemsstaterna i artikel 1 i beslutet att ratificera konventionen vad avser de delar som faller under den behörighet som tilldelats unionen.

Enligt rådets beslut omfattas de flesta av bestämmelserna i konventionen om hushållsarbetare till stor del av unionens regelverk om socialpolitik, kampen mot diskriminering, straffrättsligt samarbete samt asyl och invandring. Konventionens bestämmelser om skydd för migrerande hushållsarbetare kan påverka den fria rörligheten för arbetstagare — ett område som har övergått till att omfattas av unionens exklusiva behörighet. Följaktligen omfattas delar av konventionen av unionens behörighet och medlemsstaterna kan inte göra åtaganden utanför ramarna för unionens institutioner vad beträffar dessa delar.

Fastän en del av hushållsarbetarna huvudsakligen har uteslutits, t.ex. från tillämpningsområdet för EU:s arbetarskyddslagstiftning, reglerar flera EU-direktiv också hushållsarbetet.

Om förbud mot diskriminering enligt artikel 3 i konventionen samt om rätt till samma lön enligt artikel 11 föreskrivs i rådets direk-

tiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, nedan *diskrimineringsdirektivet*, rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling, nedan *arbetsdiskrimineringsdirektivet* samt Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning), nedan *jämställdhetsdirektivet*.

Om minimiåldern för att få arbete enligt artikel 4 i konventionen finns bestämmelser i rådets direktiv 94/33/EG om skydd av minderåriga i arbetslivet, nedan *direktivet om unga arbetstagare*.

Om arbetsgivarens skyldighet att informera om de anställningsvillkor som ska tillämpas i anställningsförhållandet (artikel 7) föreskrivs i rådets direktiv 91/533/EEG om arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, nedan *verifieringsdirektivet*.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat, nedan *direktivet om kombinerade tillstånd*, innehåller bland annat bestämmelser om rätt till likabehandling för tredjelandsmedborgare som fått ett tillstånd, i fråga om arbetsvillkor, inbegripet löne- och uppsättningsvillkor samt villkor som rör hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, föreningsfrihet och frihet att tillhöra en arbetstagarorganisation.

Också Europaparlamentets och rådets förordning om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen (EU) nr 492/2011, nedan *förordningen om arbetskraftens rörlighet*, samt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen, nedan *samordningsförordningen*, reglerar arbetstagarnas rörlighet och likabehandling bl.a. i fråga om anställningsvillkor, föreningsfrihet och social trygghet.

Enligt artikel 3 a i rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, nedan *ramdirektivet för arbetarskyddet*, omfattar direktivet inte hushållsarbetare som är anställda i ett hushåll. Där emot torde direktivet omfatta andra hushållsarbetare som arbetar i ett hushåll än dem som är anställda i hushållet.

I Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden, nedan *arbetstidsdirektivet*, föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden. Direktivet förutsätter en genomsnittlig veckoarbetstid på högst 48 timmar, minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod samt dessutom 24 timmars vilotid per vecka. Minst fyra veckors semester med lön ska beviljas.

EU-domstolen har i sin senaste beslutspraxis (bl.a. mål Isère C-428/09) konstaterat att arbetstidsdirektivet också lämpar sig för hushållsarbetare, fastän dessa enligt artikel 3 a i ramdirektivet för arbetarskyddet har uteslutits från tillämpningsområdet för det direktivet. Tidigare ansågs det allmänt att bestämmelsen om tillämpningsområdet i ramdirektivet för arbetarskyddet har lett till att hushållsarbete inte har hört till arbetstidsdirektivets tillämpningsområde.

Enligt domstolen tillämpas arbetstidsdirektivet enligt dess artikel 1.3 på all privat och offentlig verksamhet som avses i artikel 2 i ramdirektivet för arbetarskyddet.

Enligt artikel 2.1 i ramdirektivet för arbetarskyddet ska direktivet tillämpas på all verksamhet, såväl privat som offentlig. Fastän enligt artikel 3 a i ramdirektivet för arbetarskyddet med arbetstagare avses varje person anställd av en arbetsgivare, inklusive praktikanter och lärlingar men inte arbetstagare i arbetsgivarens hushåll, hänvisas det i arbetstidsdirektivet inte på något sätt till denna bestämmelse i ramdirektivet för arbetarskyddet och inte heller till begreppet arbetstagare som definieras i nationell lagstiftning och/eller praxis.

Således motsvarar lagstiftningen i Finland till den del hushållsarbetare har avgränsats

från arbetstidsskyddet inte heller de tolkningar som Europeiska unionens domstol har gjort av arbetstidsdirektivet.

Bestämmelser om skydd för moderskap finns i rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG), nedan *graviditetsskyddsdirektivet*.

Privat arbetsförmedling faller huvudsakligen inom den nationella behörigheten. Ett undantag från detta utgör Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, nedan *bemanningsdirektivet*. Direktivet föreskriver om likabehandling av och de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag samt bl.a. om förbud mot att ta ut arbetsförmedlingsavgifter hos arbetstagarna.

Bestämmelserna i konventionen strider inte mot EU-rätten.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

3.1 Målsättning

Propositionen försöker göra det möjligt att ratificera och sätta i kraft ILO:s konvention om hushållsarbetare genom att få vår lagstiftning att motsvara den nivå som förutsätts i konventionen. Samtidigt syftar den till att få hushållsarbetarnas arbetstidsskydd att motsvara den nivå som förutsätts i EU:s arbetstidsdirektiv.

Dessutom syftar propositionen till att modernisera, förtydliga och förenkla lagstiftningen om hushållsarbetare och göra den förenlig med lagstiftningen om andra kategorier av arbetstagare. Propositionen försöker dock beakta även behovet av speciallagstiftning på området. I och med att hushållsarbetslagen upphävs utvidgas tillämpningsområdet för arbetstidslagen till att omfatta hushållsarbetare. Även de hushållsarbetare som är uteslutna från hushållsarbetslagens tillämpningsområde kommer nu att omfattas av arbetstidslagen. Syftet med förslaget till ändring av ar-

betstidslagen är att trygga att vårdarbete som utförs i arbetsgivarens hem också fortsätter nattetid.

3.2 De viktigaste förslagen

I propositionen föreslås att Finland godkänner konventionen om hushållsarbetare. Eftersom konventionen innehåller sådant som hänför sig till området för lagstiftningen, föreslås det att riksdagen antar lagen om sätande i kraft av de bestämmelser i konventionen som hör till området för lagstiftningen.

För att göra det möjligt att ratificera konventionen föreslås det att hushållsarbetslagen upphävs, vilket innebär att de hushållsarbetare som hör till dess tillämpningsområde kommer att omfattas av den allmänna arbetslagstiftningen. På så sätt uppfylls konventionens mål att garantera hushållsarbetare en så likvärdig ställning som möjligt jämfört med andra arbetstagare, bl.a. när det gäller arbetstid och semester. Av upphävandet av lagen följer också att arbetstidslagens skydd utvidgas till att gälla, arbetsgivarens familjemedlemmar undantagna, alla hushållsarbetare.

Eftersom hushållsarbetets karaktär dock i vissa avseenden förutsätter att arbetets särart beaktas i anställningsvillkoren, föreslås samtidigt att i arbetstidslagen görs en ändring enligt vilken nattarbete ska få utföras i vårdarbete i arbetsgivarens hem.

I lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet och i lagen om ersättningar inom utrikesrepresentationen (596/2006) föreslås hänvisningen till hushållsarbetslagen bli slopad på grund av upphävandet av den sistnämnda lagen.

4 Propositionens konsekvenser

Konventionen syftar till att förbättra hushållsarbetarnas ställning globalt, speciellt när det gäller de mest utsatta arbetstagarna.

Enligt ILO:s uppskattning finns det cirka 53 miljoner personer över 15 år med hushållsarbete som huvudsyssla. Hushållsarbete utförs dock ofta inom den grå ekonomin. Därför kan det faktiska antalet hushållsarbetare enligt ILO:s uppskattningar vara upp till 100 miljoner. Cirka 83 procent av dem är kvinnor eller flickor. Ofta är hushållsarbetar-

na också migranter. Hushållsarbetets andel av allt lönearbete är i genomsnitt 3,6 procent, i vissa utvecklingsländer till och med 12 procent.

Till hushållsarbetslagens tillämpningsområde hör de arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens hem inom ett anställningsförhållande. Konventionens tillämpningsområde omfattar dock även andra arbetstagare än de som arbetar i och är anställda av ett hushåll. I Finland omfattar således konventionens tillämpningsområde också hemhjälpare som är anställda av kommuner samt arbetstagare som tillhandahåller privat hemservice.

Det arbete som avses i konventionen utförs i flera yrken i antingen klientens eller arbetsgivarens hem. Personliga assistenter till personer med funktionsnedsättning och äldre hör till konventionens tillämpningsområde. Också barnskötare som föräldrarna anställer med hjälp av hemvårdsstödet hör till konventionens tillämpningsområde. Hushållsarbetare vars arbetsgivare kan vara enskild familj eller en ”ring” av flera familjer är också sådana hushållsarbetare som avses i konventionen.

Tillförlitlig statistik över antalet traditionella hushållsarbetare i Finland finns inte tillgänglig. Något om hur vanligt hushållsarbete är samt om karaktären av det arbete som utförs säger dock Skatteförvaltningens statistik över dem som fått avdrag för hushållsarbete med stöd av 127 a § i inkomstskattelagen (1535/1992). Enligt den paragrafen får en skattskyldig från skatten dra av en del av de belopp som han eller hon har betalat för arbete som utförts i en bostad eller fritidsbostad som han eller hon använder. Till avdrag berättigar normalt hushålls-, omsorgs- och vårdarbete samt arbete som innebär underhåll eller ombyggnad av bostad eller fritidsbostad. Det är också möjligt att få avdrag för arbete som utförts i en bostad eller fritidsbostad som används av den skattskyldiges eller dennes makes eller bortgångna makes föräldrar, adoptivföräldrar eller fosterföräldrar eller av dessa personers släktingar i rätt uppstigande led eller dessa personers make.

Enligt Skatteförvaltningens utredning, som gällde år 2011, var den vanligaste formen av hushållsarbete underhåll av bostad eller fritidsbostad, vilket inte hör till tillämpnings-

området för ILO:s konvention. Över 135 000 skattskyldiga beviljades avdrag för städning och matlagning. Cirka 10 000 skattskyldiga beviljades avdrag för utförande av omsorgs- och vårdarbete. Av dessa tal kan inte direkt härledas antalet ingångna anställningsförhållanden eller antalet arbetstagare, eftersom båda makar kan beviljas avdrag för samma arbete och samma arbetstagare under ett år kan vara anställd av flera hushåll. I talen ingår också företagare, som utför hushållsarbete som det är möjligt att få hushållsavdrag för men som inte omfattas av arbetslagstiftningen.

Hushållen ska efter att hushållsarbetslagen har upphävts på sina arbetstagare tillämpa samma arbetsrättsliga författningar som allmänt tillämpas på arbetstagare. Arbetstidsbestämmelserna enligt hushållsarbetslagen ersätts med bestämmelserna i arbetstidslagen. Till följd av detta förkortas den ordinarie arbetstiden per dygn på högst nio timmar enligt hushållsarbetslagen till åtta timmar. På grund av den ikraftträdande bestämmelse som föreslås ska hushållsarbetslagens 4 § om ordinarie arbetstid fortfarande få tillämpas på de avtal som gäller vid den tidpunkt då lagen upphävs. Hushållen kan i och med ändringen tillämpa provotid i arbetsavtalen med hushållsarbetare. Också de normala bestämmelserna om uppsägningar i arbetsavtalslagen kommer att tillämpas. Således kommer hushållen också att kunna permittera hushållsarbetare som de har anställt.

Det finns ingen exakt uppgift om hur många hushållsarbetare hushållsarbetslagen tillämpas på. Användningen av hembiträden har dock minskat i och med att den kommunala dagvårdsservicen och annan service samt de privata serviceföretagen har ökat betydligt jämfört med hur det var vid den tidpunkt då lagen stiftades.

Den största konsekvensen kommer upphävandet av hushållsarbetslagen att ha för de arbetstagare som omfattas av undantaget beträffande tillämpningsområdet enligt 2 § i lagen och för hushåll som är deras arbetsgivare. För närvarande behöver hushållen inte alls tillämpa arbetstidslagstiftningen på dessa arbetstagare. I och med att hushållsarbetslagen upphävs kommer även dessa arbetstagare att omfattas av arbetstidslagens tillämpnings-

område. Arbetsgivarens familjemedlemmar undantas dock från arbetstidslagens tillämpningsområde. Även de familjemedlemmar som bor utanför hushållet och som för närvarande omfattas av hushållsarbetslagen blir på grund av det allmänna undantaget från tillämpningsområdet i arbetstidslagen uteslutna från tillämpningsområdet.

Ändringarna förbättrar i praktiken närmast vissa sådana personers ställning som anställda av ett hushåll arbetar som vårdare en sjuk person samt de arbetstagares ställning som har ingått ett arbetsavtal för kortare tid än ett år och som arbetar hos samma arbetsgivare högst en vardag per vecka eller vars ordinarie arbetstid i arbete hos samma arbetsgivare är högst tre timmar per dygn.

Eftersom största delen av de personliga assistenterna enligt lagen om service och stöd på grund av handikapp (380/1987), nedan *handikappservicelagen*, omfattas troligtvis redan nu av normal arbetsrättslig reglering, kommer upphävandet av hushållsarbetslagen inte att påverka deras arbetsrättsliga ställning. Till assistentens arbetsuppgifter hör enligt 8 c § i den lagen att hjälpa en handikappad i dennes hem eller utanför hemmet i de dagliga sysslorna, i arbete och studier, i fritidsaktiviteter, i samhällelig verksamhet och i upprätthållande av sociala kontakter. Hjälpen hänför sig hemma och utanför hemmet till de tekniska funktioner som den handikappade skulle göra själv men inte klarar av det på grund av handikapp eller sjukdom.

Den personliga assistentens arbete är inte sjukvård och inte vård- och omsorgsarbete. Arbetet är inte heller vanligt hushållsarbete. Till assistentens uppgifter kan dock höra också sådana därtill relaterade funktioner som den handikappade ansvarar för och styr, men som han eller hon inte själv klarar av på grund av sitt handikapp.

En del av dessa assistenter kan dock höra till konventionens tillämpningsområde, om assistansen huvudsakligen sker i den handikappades hem.

Arbetsgivarförbundet Heta - Henkilököhtaisten Avustajien Työnantajien Liitto rf meddelade år 2013 i en anmälan till social- och hälsovårdsministeriet enligt 2 § i lagen om kollektivavtal (436/1946) att det har cirka 2 000 medlemmar samt att i branschen finns

cirka 11 000—12 000 arbetsgivare till personliga assistenter. Något under 20 procent av arbetsgivarna omfattas av kollektivavtal. Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf har uppgett att det år 2012 hade 1 100 medlemmar som omfattades av kollektivavtal. Enligt statistiken SOTKANET, som förs av Institutet för hälsa och välfärd, hade kommunerna år 2011 sammanlagt 11 449 klienter för personlig assistans enligt handikappservicelagen. Av dem var kanske 80—85 procent själva arbetsgivare till en personlig assistent. Antalet arbetstagare i branschen kan uppskattas till cirka 11 500. Enligt ovannämnda kollektivavtal tillämpas på personliga assistenter arbetsavtalslagen och arbetstidslagen.

Propositionen har således inga betydande ekonomiska konsekvenser. Propositionen har inga konsekvenser för företagen, eftersom de föreslagna ändringarna i lagstiftningen gäller arbetsgivare som är hushåll och arbetstagare som är anställda av dem.

5 Beredningen av propositionen

Internationella arbetskonferensen antog 2011 konventionen om hushållsarbetare och rekommendationen i anslutning till den. Konventionen och den rekommendation som kompletterar den sattes den 17 december 2012 i kraft genom arbets- och näringsministeriets brev för behandling i riksdagen på det sätt som förutsätts i ILO:s stadga.

EU-rådet utfärdade utifrån kommissionens förslag den 28 januari 2014 ett beslut (2014/51/EU) om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska unionens intresse ratificera Internationella arbetsorganisationens konvention nr 189 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare från år 2011. Riksdagen hördes genom statsrådets skrivelse (U 17/2013 rd) om kommissionens förslag till rådets beslut (bemyndigande att ratificera ILO:s konvention om hushållsarbetare).

För beredningen av regeringens proposition har begärts utlåtanden av social- och hälsovårdsministeriet, inrikesministeriet, Finlands Näringsliv EK rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf, AKAVA rf, Statens arbetsmarknadsverk, Statens arbetsmarknadsverk, Kommunala arbetsmarknadsverket samt Företagarna i Finland rf.

Regeringens proposition har behandlats i Finlands ILO-delegation, som finns i anslutning till arbets- och näringsministeriet. För arbetslagstiftningens del har förslaget också behandlats i en trepartsarbetsgrupp under ledning av arbets- och näringsministeriet med representanter för social- och hälsovårdsministeriet, Finlands Näringsliv EK rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf, AKAVA rf, Statens arbetsmarknadsverk, Kommunala arbetsmarknadsverket, Kyrkans arbetsmarknadsverk och Företagarna i Finland rf.

DETALJMOTIVERING

1 Konventionens innehåll och förhållande till lagstiftningen i Finland

Artiklarna 1 och 2. Tillämpningsområde. Artikel 1 i konventionen innehåller definitionerna för konventionen. I artikel 2 i konventionen bestäms konventionens tillämpningsområde och möjligheterna att avvika från det. Med hushållsarbete avses enligt artikel 1 arbete som utförs i eller för hushåll. Med hushållsarbetare avses en person som utför hushållsarbete inom ett anställningsförhållande, förutom om personen endast tillfälligt eller sporadiskt och inte yrkesmässigt utför hushållsarbete.

Enligt konventionen är hushållsarbete också arbete som utförs i eller för ett eller flera hushåll inom ett anställningsförhållande, fastän hushållet inte är den egentliga arbetsgivaren. Konventionen täcker alltså också hushållsarbetare vars arbetsgivare är någon annan än hushållet, t.ex. i fråga om hyrt arbete, där arbetstagaren står i anställningsförhållande till ett bemanningsföretag. Också de hushållsarbetare som står i anställningsförhållande till en kommun eller en samkommun omfattas av konventionen.

Till konventionens tillämpningsområde hör också deltidsanställda och personer som arbetar sporadiskt endast några timmar per vecka eller kortvarigt, dock inte när en person utför hushållsarbete endast tillfälligt eller sporadiskt och inte yrkesmässigt. Det betyder att sporadiskt arbete, t.ex. som au-pair eller barnpassning som grannhjälp undantas från konventionens tillämpningsområde, om arbetet inte utförs på yrkesmässig grund och för att tjäna det egentliga uppehållet.

Konventionen om hushållsarbetare tillämpas med ovannämnda undantag på alla hushållsarbetare, om inte medlemsstaten efter att ha hört de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna har beslutat att helt eller delvis undanta vissa arbetstagargrupper från tillämpningsområdet. Från tillämpningsområdet kan enligt artikel 2 undantas kategorier av arbetstagare som har åtminstone likvärdigt skydd i annan form samt ar-

betstagarkategorier för vilka särskilda problem av väsentlig natur uppstår. Medlemsstaten ska i sin första rapport om konventionens tillämpning till ILO ange varje enskild kategori av arbetstagare som undantagits från konventionens tillämpningsområde och skälen för detta. I de följande rapporterna ska medlemsstaten meddela om den har vidtagit åtgärder för att utvidga konventionens tillämpning till de berörda arbetstagarerna.

Om arbetstagaren utför hushållsarbete i sitt eget hem, tillämpas på denne i stället för den nu aktuella konventionen ILO:s konvention nr 177 om hemarbete från år 1996 (FördrS 18/2000 rd).

Den finska arbetslagstiftningen är till stor del på den nivå som förutsätts i konventionen. För att möjliggöra ratificeringen av konventionen föreslås i denna proposition att hushållsarbetslagen upphävs. Till följd av det ska den allmänna arbetslagstiftningen tillämpas på allt hushållsarbete som utförs i arbetsgivarens hem. Den allmänna arbetslagstiftningen tillämpas redan nu på t.ex. hyrda arbetstagare och hushållsarbetare som står i anställningsförhållande till en kommun.

Hemma utförs för närvarande vårdarbete också på annat sätt än inom ett anställningsförhållande. Lagen om stöd för närståendevård (937/2005) gäller ordnande av vård av och omsorg om en äldre, handikappad eller sjuk person i hemförhållanden med hjälp av en anhörig eller någon annan som står den vårdbehövande nära. I lagen definieras avtal om närståendevård mellan vårdaren och den kommun som svarar för ordnandet av vården som ett uppdragsavtal, på vilket enligt 10 § i lagen inte tillämpas arbetsrättslig reglering. I uppdragsförhållande till kommunen står också de personer enligt familjevårdarlagen (312/1992) som enligt ett uppdragsavtal med den kommun eller samkommun som svarar för ordnandet av vården ger i 25 § i socialvårdslagen (710/1982) avsedd familjevård i sitt hem. Dessa uppdragsförhållanden omfattas inte av konventionens tillämpningsområde. Också vård- och hemarbeten som utförs i eget hem undantas i allmänhet från den arbetsrättsliga regleringen.

Regeringen anser att Finland inte har behov av att undanta några kategorier av arbetstagare från konventionens tillämpningsområde. I den rapport som ska lämnas till Internationella arbetsorganisationen kan dock, närmast för tydlighetens skull, konstateras att konventionen inte tillämpas på arbetsgivarens familjemedlemmar och inte på au pair-arbetstagare som inte står i anställningsförhållande. Inte heller i fråga om dessa arbetstagarkategorier är det dock fråga om egentligt uteslutande från konventionens tillämpningsområde enligt artikel 2. Dessa personer undantas nämligen redan enligt artikel 1 i konventionen från dess tillämpningsområde, eftersom de kan anses utföra arbete endast tillfälligt eller sporadiskt och inte yrkesmässigt.

Artikel 3. Mänskliga rättigheter. Artikel 3 i konventionen gäller hushållsarbetarnas mänskliga rättigheter, såsom föreningsfrihet och erkännande av förhandlingsrätten, avskaffande av tvångsarbete, avskaffande av barnarbete och avskaffande av diskriminering med avseende på anställning och sysselsättning. Hushållsarbetarna och deras arbetsgivare ska kunna bilda organisationer samt ingå i dem efter eget val. Alla dessa rättigheter ska effektivt skyddas.

I princip gäller också ILO:s övriga konventioner hushållsarbete om inte något annat bestäms i konventionen. Också denna konvention tryggar hushållsarbetarna förhandlingsrätt, organisationsfrihet, förbud mot tvångsarbete och barnarbete och förbud mot diskriminering arbetslivet, fastän olika konventioner har antagits om dessa frågor. I konventionen ställs ett sådant krav på minimiålder för en hushållsarbeters tillträde till arbete som iakttar de åldersgränser som föreskrivs i ILO:s konvention nr 138 (FördrS 87/1976) om minimiålder för tillträde till arbete.

Den finska lagstiftningen tryggar hushållsarbeters mänskliga rättigheter på samma sätt som övriga arbetstagare rättigheter. Finland har ratificerat alla ILO:s konventioner om mänskliga rättigheter, dvs. konventionerna nr 87 (FördrS 45/1949) och 98 (FördrS 32/1951) angående föreningsfrihet och kollektiv förhandlingsrätt, konventionerna nr 29 (FördrS 44/1935) och 105 (FördrS 17/1960) angående avskaffande av tvångsarbete, kon-

vention nr 111 (FördrS 63/1970) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, konvention nr 100 (FördrS 9/1963) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde och konventionerna nr 138 (FördrS 87/1976) och 182 (FördrS 16/2000) om utnyttjande av barnarbete. Nämda rättigheter tillgodoses bl.a. i grundlagen, föreningslagen, lagen om lika-behandling, arbetsavtalslagen och i lagen om unga arbetstagare och de gäller också hushållsarbetare. Det kan således anses att Finland har uppnått nivån enligt artikel 3.

Artikel 4. Minimiålder och unga arbetstagare. Artikel 4 i konventionen förutsätter, för att en hushållsarbete som har nått minimiåldern ska få tillträde till arbete, den nivå som förutsätts i konventionen (nr 138) om minimiålder för tillträde till arbete och i konventionen om förbud mot de värsta formerna av barnarbete (nr 182). På hushållsarbetare ska tillämpas minst den minimiålder som allmänt fastställs för arbetstagare med stöd av nationella lagar och förordningar. Det arbete som utförs av hushållsarbetare under 18 år får inte inkräkta på deras obligatoriska utbildning eller påverka deras möjligheter att delta i vidareutbildning eller yrkesutbildning.

Finland har ratificerat konventionen om minimiålder för tillträde till arbete och konventionen om de värsta formerna av barnarbete (FördrS 16/2000), som nämns i artikeln.

Efter upphävandet av hushållsarbetslagen tillämpas på hushållsarbetare under 18 år utöver bestämmelserna i arbetsavtalslagen, speciallagstiftningen om unga arbetstagare, såsom lagen om unga arbetstagare. I förordningen om arbeten som är särskilt skadliga och farliga för unga arbetstagare (475/2006) föreskrivs om de förutsättningar under vilka arbetstagare under 18 år får utföra sådana särskilt skadliga eller farliga arbeten som avses i 9 § 2 mom. i lagen om unga arbetstagare. Social- och hälsovårdsministeriet har fastställt en exempelförteckning över arbeten som är farliga för unga (188/2012). Det är inte alls tillåtet att låta personer under 16 år att utföra dem och att låta unga personer som har fyllt 16 år att utföra dem förutsätter att det tillräckligt har sörjts för säkerheten i arbetet.

Finland ska anses ha uppfyllt kraven i artikel 4 på ovannämnda grunder.

Artiklarna 5 och 6. *Skäliga anställningsvillkor och anständiga arbetsförhållanden.* Enligt artiklarna 5 och 6 ska hushållsarbetare erbjudas skäliga anställningsvillkor och anständiga arbetsförhållanden och de ska effektivt skyddas mot alla former av övergrepp, trakasserier och våld. Om de är inneboende i hushållet ska de också tryggas anständiga levnadsförhållanden som respekterar deras privatliv.

Till följd av förslaget tillämpas på allt hushållsarbete arbetsavtalslagen och annan allmänt tillämplig arbetslagstiftning samt det kollektivavtal som eventuellt ska tillämpas på arbetet.

På hushållsarbetare tillämpas också lagen om företagshälsovård och arbetarskyddslagen. I 5 § i sistnämnda lag föreskrivs det visserligen att när vissa skyldigheter som anges i lagen fullgörs ska, i fråga om arbete som utförs i arbetsgivarens hem eller på arbetsgivarens anvisning i någon annan persons hem, begränsningarna i verksamhetsmöjligheterna på grund av arbetets karaktär beaktas.

Om de levnadsförhållanden och respekt för privatlivet som förutsätts i avtalet finns bestämmelser i hälsoskyddslagen och bostadshyreslagen.

I 26 § i hälsoskyddslagen finns bestämmelser om sanitära krav på bostäder. I 27 § i den lagen föreskrivs det om sanitära olägenheter. Den kommunala hälsoskyddsmyndigheten kan ålägga den vars förfarande eller åtgärd orsakar ett sådant missförhållande att vidta åtgärder för att avhjälpa eller begränsa den sanitära olägenheten eller förbjuda eller begränsa nyttjandet av bostaden.

I bostadshyreslagen finns bestämmelser om när hyresgästen får hyreslägenheten i besittning och om förutsättningarna för när hyresvärden har rätt att komma in i bostaden. Enligt 16 § i den lagen ska hyresvärden ställa lägenheten till hyresgästens förfogande den dag då hyresgästen har rätt att få den i sin besittning.

I 22 § i bostadshyreslagen föreskrivs det om hyresvärdens rätt att få tillträde till bostadslägenhet. Hyresgästen ska utan dröjsmål låta hyresvärden komma in i lägenheten

vid en lämplig tid för att övervaka lägenhetens skick och vård.

När det gäller utländska arbetstagare beaktas vid prövningen av uppehållstillstånd såväl anställningsvillkoren som hushållsarbetarens boendeförhållanden, även om det i praktiken är svårt att säkerställa att boendeförhållandena är anständiga.

Finland ska således anses garantera hushållsarbetare skäliga anställningsvillkor, anständiga arbetsförhållanden och levnadsförhållanden som respekterar deras privatliv enligt artikel 6.

Artiklarna 7 och 8. *Information om anställningsvillkoren.* Artikel 7 i konventionen gäller åtgärder för att informera hushållsarbetare om de centrala anställningsvillkoren och artikel 8 gäller ett skriftligt anställningserbjudande eller anställningskontrakt som ska ges migranter och som ska ta upp de centrala anställningsvillkoren.

Kravet i artikel 7 i konventionen att informera hushållsarbetare om deras anställningsförhållanden är nästan detsamma som enligt bestämmelsen i 2 kap. 4 § 2 mom. i arbetsavtalslagen som också tillämpas på hushållsarbetare.

Förpliktelsen enligt artikel 8 i konventionen att ge migrerande hushållsarbetare ett skriftligt anställningserbjudande eller anställningskontrakt uppfylls genom bestämmelsen i 72 § i utlänningslagen. Enligt den ska arbetsgivaren till ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare foga sådan information om de centrala villkoren i arbetet som avses i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen, en försäkran om att villkoren stämmer överens med gällande bestämmelser och kollektivavtalet i fråga eller svarar mot den praxis som gäller arbetstagare som är verksamma i motsvarande uppgifter på arbetsmarknaden och om arbets- och näringsbyrån kräver det, en utredning om att arbetsgivaren har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare.

Det krav enligt artikel 8 som beskrivs i föregående stycke behöver inte uppfyllas i situationer där fri rörlighet för arbetskraft tillämpas med stöd av regionala avtal, som t.ex. arbetskraftens fria rörlighet i EU- och EES-området.

Artikel 8.3 förutsätter att medlemsstaterna vidtar åtgärder för att samarbeta med varandra för att se till att bestämmelserna i konventionen tillämpas på migrerande hushållsarbetare. De avtal som Finland har ingått om social trygghet, EU:s bestämmelser om fri rörlighet och samordning av den sociala tryggheten samt EU:s direktiv om arbetskraftsinvandring uppfyller för sin del samarbetsförpliktelserna i konventionen.

Genomförandet av artikel 8.4 förutsätter antingen lagstiftning eller andra åtgärder för att säkerställa de villkor som gäller migrerande hushållsarbeters rätt att återvända till sitt hemland när arbetsavtalet löper ut eller avslutas. Utländska arbetstagare i Finland får fritt lämna landet.

Finland kan således anses ha uppnått också den nivå som avses i artikel 8 i konventionen.

Artikel 9. *Boende i hushållet.* I artikel 9 i konventionen förutsätts det att hushållsarbetarna fritt kan komma överens med sin arbetsgivare om huruvida de ska bo i hushållet eller inte. Arbetstagarna är inte skyldiga att vistas i hushållet eller med medlemmar av hushållet under sin dygnsvila, veckovila eller semester. Arbetstagarna ska ha rätt att behålla sina rese- och identitetshandlingar.

I Finland kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om huruvida arbetstagaren ska bo i hushållet eller inte. Det är också möjligt att komma överens om en eventuell beredskapstid inom gränserna för arbetstidslagen och det kollektivavtal som ska tillämpas. I övrigt har arbetsgivaren inte rätt att begränsa hushållsarbetarens tidsanvändning. Arbetsgivaren har inte heller rätt att behålla arbetstagarens rese- och identitetshandlingar på ett sätt som begränsar arbetstagarens rörelsefrihet och kränker de fri- och rättigheter som tryggas i Finlands grundlag. Arbetsgivaren har rätt att utreda grunderna för rätten att arbeta och att i detta syfte ta kopior av de handlingar som krävs. Skyldigheten att under fritiden vistas i hushållet regleras i bestämmelserna om beredskap, som förklaras närmare i samband med artikel 10.

Finland ska dock anses ha uppnått också den nivå som förutsätts i artikel 9.

Artikel 10. *Arbetstid och semester.* I artikel 10 i konventionen förutsätts det att med-

lemsländerna försöker garantera likabehandling mellan hushållsarbetare och arbetstagare i allmänhet med avseende på normal arbetstid, övertidskompensation, perioder för dygns- och veckovila samt betald semester med hänsyn tagen till hushållsarbetets speciella karaktär. Veckovila ska omfatta åtminstone 24 timmar i följd. Beredskapstid ska betraktas som arbetstid enligt vad som fastställs i nationell lagstiftning eller praxis. Artikel 10.3 i konventionen förutsätter att perioder då hushållsarbetare inte fritt kan disponera sin tid utan står till hushållets förfogande betraktas som arbetstid enligt vad som fastställs i nationella lagar, förordningar eller kollektivavtal. Fullständig likabehandling förutsätts dock inte i artikel 10, utan hushållsarbetets speciella karaktär kan beaktas.

När hushållsarbetslagen upphävs, kommer personer som med stöd av 2 § i hushållsarbetslagen inte har hört till lagens tillämpningsområde att omfattas av arbetstidslagen med undantag av familjemedlemmar som arbetar i hushållet. På grund av undantaget från tillämpningsområdet i arbetstidslagen omfattar arbetstidslagstiftningen inte heller de familjemedlemmar som inte bor hos den vårdbehövande.

Alla hushållsarbeters ordinarie arbetstid bestäms till följd av upphävandet av hushållsarbetslagen enligt 3 kap. i arbetstidslagen. Enligt 6 § i arbetstidslagen är den ordinarie arbetstiden högst åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan. Dessutom kan arbetstagaren och arbetsgivaren med stöd av 12 § 1 mom. i arbetstidslagen, om inte något annat följer av kollektivavtal, komma överens om att förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn med högst en timme. Den ordinarie arbetstiden ska då utjämnas till i genomsnitt 40 timmar i veckan under en period av fyra veckor. Arbetstiden per vecka får vara högst 45 timmar. I ikraftträdandebestämmelsen i lagen om upphävande av hushållsarbetslagen ska dock tillåtas att bestämmelsen om ordinarie arbetstid i 4 § i hushållsarbetslagen tillämpas på vissa arbetsavtal som gäller vid ikraftträdandet av lagen om upphävande.

På hushållsarbete kan med stöd av 7 § 7 punkten i arbetstidslagen tillämpas periodarbetstid, då den ordinarie arbetstiden får ord-

nas så att den under en period av tre veckor är högst 120 timmar eller under en period av två veckor är högst 80 timmar. Dessutom tillåter 7 § 2 mom. i vissa fall att arbetstiden ordnas så att den under två på varandra följande perioder av tre veckor eller under tre på varandra följande perioder av två veckor är högst 240 timmar.

Alla hushållsarbetslägares dagliga vilotider bestäms till följd av upphävandet av hushållsarbetslagen enligt 28 § i arbetstidslagen. Huvudregeln är en rast på en timme om arbetstiden per dygn är längre än sex timmar, om inte arbetsgivaren och arbetstägaren har kommit överens om en kortare rast som dock ska vara minst en halv timme.

På hushållsarbetslägares beredskapstid tillämpas efter att hushållsarbetslagen har upphävts 5 § i arbetstidslagen. Enligt den paragrafen kan arbetsgivaren och arbetstägaren komma överens om att arbetstägaren ska vara anträffbar i sin bostad eller någon annanstans så att arbetstägaren vid behov kan kallas i arbete. Denna beredskapstid räknas inte in i arbetstiden. Beredskapstidens längd och inplaceringen av beredskapstiderna får inte oskäligt försvåra arbetstägares möjligheter att disponera sin ledighet. Ersättningen för hushållsarbetslägares beredskap bestäms i 5 § 2 mom. i arbetstidslagen. Enligt momentet ska i ett avtal om beredskap också överenskommas om ersättning för beredskapen. I ersättningsbeloppet ska beaktas hur beredskapstiden begränsar arbetstägares möjligheter att disponera sin ledighet. Av beredskapstid som tillbringas i bostaden ska minst hälften ersättas, antingen i pengar eller med motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden.

När hushållsarbetslagen har upphävts kommer bestämmelserna i 4 kap. i arbetstidslagen att tillämpas på alla hushållsarbetslägares övertidsarbeten. Övertidsarbete får enligt 18 § 1 mom. i arbetstidslagen utföras endast med arbetstägares samtycke. Enligt arbetstidslagen får under en period av fyra månader högst 138 timmar övertidsarbete utföras, dock högst 250 timmar under ett kalenderår, vilket betyder att det tillåtna antalet övertidstimmar i hushållsarbete avsevärt minskar. I 19 § 3 mom. i arbetstidslagen tillåts möjligheten att genom ett riksomfattande kollektiv-

avtal avtala om den i 18 § 1 mom. stadgade perioden på något annat sätt, dock så att perioden får vara högst 12 månader, och maximumtalet övertidstimmar under ett år ska motsvara ovan nämnda maximumantal.

När hushållsarbetslagen har upphävts ska också arbetstägare som står i anställningsförhållande till ett hushåll omfattas av bestämmelsen om nödarbete i 21 § i arbetstidslagen, som gäller avvikelse från bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 3 kap. i arbetstidslagen.

När hushållsarbetslagen har upphävts kommer bestämmelserna om nattarbete i 5 kap. i arbetstidslagen att tillämpas på alla hushållsarbetslägare. Hushållsarbetslägare som omfattas av periodarbete, får enligt 26 § 1 mom. i arbetstidslagen utföra nattarbete. Enligt 27 § 2 mom. i arbetstidslagen får en arbetstägare i periodarbete enligt arbetsskiftsförteckningen hållas i nattarbete under högst sju på varandra följande arbetsskift, dvs. arbetsskift av vilket minst tre timmar infaller mellan klockan 23 och klockan 6. Också i arbete som ordnas i två, tre eller fler skiften får nattarbete utföras på så sätt att skiftena avlöser varandra regelbundet vid på förhand överenskomna tidpunkter.

I den förteckning i 26 § 1 mom. i arbetstidslagen över uppgifter där nattarbete får utföras ingår inget särskilt omnämnande av hushållsarbete. I propositionen föreslås att i 26 § 1 mom. i arbetstidslagen tas in en uttrycklig bestämmelse som tillåter nattarbete när det gäller vårdarbete som utförs i arbetsgivarens hem. Med beaktande av att konventionen tillåter avvikelse från likabehandling i förhållande till andra arbetstägare på grund av hushållsarbetslägares speciella karaktär, kan den anses tillåta en sådan specialbestämmelse.

Till följd av upphävandet av hushållsarbetslagen tillämpas på alla hushållsarbetslägares veckovila bestämmelserna i 31 § i arbetstidslagen. Bestämmelsen om nödarbete i 21 § i arbetstidslagen gäller avvikelse också från bestämmelserna om veckovila i 31 §. Med beaktande av att konventionen inte förbjuder beviljande av veckovila som genomsnittlig veckovila, ska bestämmelserna i arbetstidslagen anses uppfylla förutsättningen i

artikel 10 i konventionen att veckovilan ska omfatta åtminstone 24 timmar i följd.

I och med att hushållsarbetslagen upphävs ska bestämmelsen om söndagsarbete i 33 § i arbetstidslagen tillämpas på hushållsarbetare. Bestämmelsen förutsätter arbetstagarens samtycke till arbete som utförs på söndagar eller kyrkliga helgdagar, om man inte har kommit överens om saken i arbetsavtalet. Också bestämmelserna om förhöjd lön i 33 § 2 och 3 mom. ska tillämpas.

När hushållsarbetslagen har upphävts bestäms för alla hushållsarbetare ersättningen för merarbete och övertidsarbete enligt 22 § i arbetstidslagen. Enligt den paragrafen ska lönen för de två första arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden per dygn betalas förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimmar förhöjd med 100 procent och för de arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden per vecka ska lönen betalas förhöjd med 50 procent. Om söndagsarbete är övertidsarbete, betalas övertidsersättning för det.

Efter upphävandet av hushållsarbetslagen och den föreslagna ändringen i arbetstidslagen ska Finland anses ha uppnått den nivå som förutsatts i artikeln.

Artikel 11. Minimilön och likabehandling i fråga om lön. Enligt artikel 11 i konventionen ska hushållsarbetare utan könsdiskriminering få åtminstone minimilön, där sådan finns. Konventionen tillåter olika sätt att bestämma lönen. Den förutsätter ingen lagstadgad minimilön.

När hushållsarbetslagen har upphävts tillämpas i alla hushållsarbetsares anställningsförhållanden arbetsavtalslagens bestämmelser om minimilön och betalning av lön. Om inget allmänt bindande kollektivavtal har fastställts och arbetsgivaren inte är organiserad, ska lönen uppfylla förutsättningarna i 2 kap. 10 § i arbetsavtalslagen om sedvanlig och skälig lön, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har avtalat om vederlag för arbetet.

I 8 § i jämställdhetslagen finns bestämmelser om diskriminering i arbetslivet. Enligt den paragrafen föreligger diskriminering om en arbetsgivare vid beslut om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av gravi-

ditet eller förlossning eller av någon annan orsak som hänför sig till personens kön.

Finland kan således anses ha uppnått den nivå som avses i artikel 11 i konventionen.

Artikel 12. Betalning av lön. Artikel 12 i konventionen innehåller bestämmelser om betalning av lön samt om villkoren för att en del av lönen får betalas in natura. Huvudregeln är en ersättning som ska betalas kontant och regelbundet. Om inte nationella lagar eller kollektivavtal föreskriver annat kan betalning med arbetstagarens samtycke ske genom banköverföring, bank- eller postcheck, betalningsorder eller annat lagligt betalnings sätt. Dessutom kan i nationella lagar eller kollektivavtal föreskrivas att en begränsad del av hushållsarbetsarens lön betalas in natura, där det fastställda värdet av prestationen är rätt och rimligt. Ett sådant villkor får inte för hushållsarbetsarnas del vara mindre förmånligt än för andra kategorier av arbetstagare.

När hushållsarbetslagen har upphävts ska på betalningen av hushållsarbetsarnas löner tillämpas 2 kap. 13 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Enligt det momentet ska lönen betalas den sista dagen av lönebetalningsperioden, om inte något annat avtalas. Om grunden för tidlön är en kortare tid än en vecka, ska lönen betalas minst två gånger per månad och i andra fall en gång per månad.

I 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen föreskrivs det om bostadsförmån och om att en arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån har rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt när anställningsförhållandet upphör använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § i bostadshyreslagen.

I 2 kap. 16 § i arbetsavtalslagen föreskrivs det om betalning av lön. Enligt den paragrafen ska lönen betalas in på det bankkonto som arbetstagaren har uppgett. Lönen ska stå till arbetstagarens förfogande på förfallodagen. Lönen får betalas kontant endast av tvingande skäl. Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för betalningssättet. När lönen betalas ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en uträkning, av vilken beloppet av lönen och de grunder enligt vilka den bestäms ska framgå. Arbetsgivaren ska ha ett av arbetstagaren un-

dertecknat kvitto på betalning av lön kontant eller någon annan utredning som verifierar betalningen.

Arbetsavtalslagens bestämmelser om betalning av lön och betalningsförfaranden ska anses uppfylla kraven enligt artikel 12.

Artikel 13. *En säker och hälsosam arbetsmiljö.* Artikel 13 i konventionen gäller hushållsarbetsares rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö.

På hushållsarbetare tillämpas också lagen om företagshälsovård och arbetarskyddslagen. I 5 § i sistnämnda lag föreskrivs det visserligen att när vissa skyldigheter som anges i lagen fullgörs ska, i fråga om arbete som utförs i arbetsgivarens hem eller på arbetsgivarens anvisning i någon annan persons hem, begränsningarna i verksamhetsmöjligheterna beaktas.

Finland ska således anses ha uppnått den nivå som förutsätts i konventionen också när det gäller en säker och hälsosam arbetsmiljö.

Artikel 14. *Socialförsäkringsskydd.* I artikel 14 förutsätts likabehandling i förhållande till andra arbetstagare i fråga om socialförsäkringsskyddet. I artikeln förutsätts det att varje medlemsstat svarar för att hushållsarbetsares villkor inte är mindre förmånliga än de som tillämpas på andra arbetstagare med avseende på socialförsäkringsskydd, bl.a. när det gäller moderskap.

En hushållsarbetare som är anställd i Finland är i fråga om socialförsäkringsskyddet i samma ställning som andra löntagare och omfattas av samma allmänna regler för socialförsäkringsskyddet. Hushållsarbetare har också rätt till bosättningsbaserad social trygghet och till offentlig hälsovårdsservice på samma villkor som andra personer som bor stadigvarande i Finland.

Också i de överenskommelser om social trygghet som Finland har ingått behandlas alla arbetstagare som kommer till Finland likvärdigt. Arbetsgivaren, i det här fallet hushållet, ska teckna en arbetspensionsförsäkring för arbetstagaren när den föreskrivna minimiinkomstgränsen överskrids. Hushållsarbetaren ska också försäkras mot olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar, om antalet arbetsdagar är fler än 12 per år. Ett hushåll som ska teckna en lagstadgad olycksfallsförsäkring för en arbetstagare, är i regel också

skyldigt att betala hushållsarbetsares arbetslöshetsförsäkringspremie. Dessutom måste hushållet ordna företagshälsovård för de arbetstagare man anställt.

Det kan således anses att Finland har uppnått den nivå som artikeln förutsätter.

Artikel 15. *Privat arbetsförmedling.* I artikel 15 i konventionen skyddas hushållsarbetare mot privata arbetsförmedlingsbyråers eventuella osakliga förfaranden också då det gäller migranter, när en arbetstagare förmedlas för arbete från ett land till ett annat. En privat arbetsförmedlingsbyrå får inte dra av förmedlingsarvoden från hushållsarbetsarnas lön. De förpliktelser i artikeln som gäller privata arbetsförmedlingsbyråer stämmer rätt långt överens med kraven i ILO:s konvention nr 181 (FördrS 21/2000) om privat arbetsförmedling. Eftersom Finland har ratificerat den konventionen är kraven i artikel 15 oproblematiska ur Finlands synvinkel. Det är visserligen svårt att övervaka att utländska privata arbetsförmedlingsbyråer förfaranden är korrekta, eftersom t.ex. avdragen från en migrerande arbetstagares lön kan göras utomlands och således utanför Finlands rättsskipningsområde.

Om privat arbetsförmedling föreskrivs i 12 kap. 4 och 5 § i Arbetskrafts- och företagsservice lagen. Med Arbetskraftsservice avses arbetsförmedling och annan service i anslutning till jobbsökning som är oberoende av arbets- och näringsmyndigheterna samt uthyrning av Arbetskraft. Bestämmelserna baserar sig på ILO:s konventioner om privat arbetsförmedling och EU:s bemanningsdirektiv. Enlig Arbetskrafts- och företagsservicelagen får de som tillhandahåller privat Arbetskraftsservice och annan service i anslutning till jobbsökning inte ta ut avgifter av enskilda kunder för den Arbetsförmedlingsservice de tillhandahåller eller för information och rådgivning om lediga arbeten och jobbsökning eller registrering som Arbetsställande. Avgift får heller inte tas ut av hyrda arbetstagare som efter uppdragets slut anställs av ett användarföretag som avses i 1 kap. 7 § i Arbetsavtalslagen. De som tillhandahåller privat Arbetskraftsservice ska iaktta jämlikhet och de får inte bjuda ut minderårig Arbetskraft för arbete där anställning av sådan Arbetskraft är förbjuden enligt lagen om unga arbetstagare.

Finland har också i fråga om artikel 15 uppnått den nivå som förutsätts i konventionen.

Artiklarna 16, 17 och 18. Effektiva rättsmedel och tillämpningen av lagen. Hushållsarbetare ska enligt artikel 16 ha en jämlik möjlighet till rättegång samt enligt artikel 17 tillgång till effektiva medel för att säkerställa att kraven i nationella lagar och förordningar till skydd för hushållsarbetare uppfylls. Medlemsstaten ska dessutom genomföra åtgärder för yrkesinspektion, tillämpning av lagen och påföljder. Enligt artikel 18 i konventionen ska tillämpningen av lagen säkerställas genom yrkesinspektion och påföljder med vederbörlig hänsyn till hushållsarbetets speciella karaktär. I den mån den nationella lagstiftningen det tillåter ska villkor föreskrivas för tillträde till hushållets lokaler med vederbörlig hänsyn till respekt för privatlivet.

I Finland har hushållsarbetare samma möjligheter som andra arbetstagare att antingen själva eller via ett ombud anhängiggöra ett tviste- eller brottmål vid domstol, bl.a. när det gäller arbetsbrott enligt 47 kap. i strafflagen (39/1889).

Finlands tillsyn över arbetarskyddet och förfaranden och sanktioner vid brott mot lagen uppfyller de krav som föranleds av artikeln. I 9 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet föreskrivs om förutsättningarna för arbetarskyddsinspektion i lokaler som omfattas av hemfriden. Således har också om detta krav föreskrivits tillräckligt när det gäller tillsynen över arbetarskyddet.

Finland ska dock anses ha uppnått också den nivå som förutsätts i dessa artiklar.

Artikel 19. Gynnsammare villkor. Enligt artikeln påverkar konventionen inte gynnsammare villkor som tillämpas på hushållsarbetare enligt andra internationella arbetskonventioner.

Artiklarna 20—27. Sedvanliga slutbestämmelser. Artiklarna 20—27 innehåller sedvanliga slutbestämmelser om ILO-konventioner.

Enligt artikel 20 i konventionen ska ratifikationsdokument avseende konventionen sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Enligt artikel 21.1 i konventionen ska konventionen vara bindande endast för de med-

lemmar av Internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör. Enligt artikel 21.2 träder konventionen i kraft 12 månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören. Enligt artikel 21.3 träder konventionen därefter i kraft för varje annan medlemsstat 12 månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

I artikel 22.1 i konventionen konstateras det att en medlemsstat som har ratificerat konventionen kan säga upp den sedan 10 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 träder i kraft ett år efter den dag då den har registrerats. Artikel 22.2 föreskriver att varje medlemsstat som har ratificerat konventionen 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 10 år och kan därefter säga upp konventionen inom det första året av varje ny tioårsperiod på de villkor som föreskrivs i denna artikel.

Enligt artikel 23.1 i konventionen ska Internationella arbetsbyråns generaldirektör underrätta samtliga medlemmar av Internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som har tagits emot från organisationens medlemmar. I artikel 23.2 konstateras det att vid underrättelsen till organisationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikation som har tagits emot, ska generaldirektören göra medlemmarna uppmärksamma på den dag då konventionen träder i kraft.

I artikel 24 i konventionen konstateras det att 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.

Enligt artikel 25 i konventionen ska Internationella arbetsbyråns styrelse när den finner det nödvändigt, lämna Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för tillämpningen av denna kon-

vention och överväga om det finns anledning att föra upp frågan om att revidera den på konferensens dagordning.

I artikel 26.1 i konventionen konstateras det att 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.

Enligt artikel 26.2 i konventionen ska konventionen förbli gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte den nya reviderade konventionen.

I artikel 27 i konventionen konstateras det att de engelska och franska versionerna av konventionstexten har lika giltighet.

2 Lagförslag

2.1 Lagen om sättande i kraft av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i Internationella arbetsorganisationens konvention från 2011 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare

1 §. Paragrafen ska innehålla en bestämmelse om att de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i konventionen gäller som lag sådana Finland har förbundit sig till dem.

2 §. Enligt paragrafen utfärdas bestämmelser om sättande i kraft av de övriga bestämmelserna i konventionen och om ikraftträdandet av lagen genom förordning av statsrådet.

Lagen avses träda i kraft genom förordning av statsrådet samtidigt som konventionen träder i kraft för Finlands del. Konventionen som redan har trätt i kraft internationellt, träder för Finlands del i kraft 12 månader efter att ILO:s generaldirektör har registrerat Finlands ratificering.

2.2 Lagen om upphävande av lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande

1 §. I paragrafen föreslås det att hushållsarbetslagen upphävs. Av upphävandet följer att såväl de arbetstagare som omfattas av hushållsarbetslagen som de hushållsarbetare som enligt 2 § om undantag beträffande tillämpningsområdet är uteslutna från tillämpningsområdet att omfattas av samma bestämmelser om anställningsförhållande och arbetstid som andra arbetstagare.

Enligt hushållsarbetslagen tillämpas på arbetstagare som på grund av arbetsavtal utför hushållsarbete i arbetsgivarens hem hushållsarbetslagen och arbetsavtalslagen. I 2 § i hushållsarbetslagen föreskrivs det om undantag beträffande tillämpningsområdet. Enligt paragrafen gäller lagen inte sådan medlem av arbetsgivarens familj, som varaktigt hör till arbetsgivarens hushåll, arbetstagare, som har fyllt 18 år och som har ingått arbetsavtal för kortare tid än en månad eller som enligt arbetsavtalet ska vara i en och samma arbetsgivares arbete högst en vardag i veckan eller vars regelbundna arbetstid i en och samma arbetsgivares arbete är högst tre timmar per dygn, hushållspraktikant, som arbetar under statlig myndighets tillsyn, barnsköterska som har blivit införd i det i lagen om rättsskyddscentralen för hälsovården avsedda centralregistret över den yrkesutbildade hälsovårdspersonalen såsom barnsköterska, om hennes åligganden enbart gäller barnavård och uppgifter som har direkt samband därmed samt den som vårdar sjuk person.

Hushållsarbetslagen har således inte tillämpats på alla som utför hushållsarbete i arbetsgivarens hem.

Hushållsarbetslagen från 1977 är avsedd att bli tillämpad på speciellt hembiträden som är anställda i hushåll. Enligt motiveringen till lagen (RP 19/1975 rd) kan till hushållsarbete enligt hushållsarbetslagen anses höra arbete som behövs för normal och behövlig skötsel av hemmet. Hushållsarbete anses i allmänhet omfatta också uppgifter som gäller vård av barn och vård av en sjuk eller annars hjälplös person som hör till hushållet.

Efter det att lagen stiftades har antalet hembiträden minskat avsevärt, eftersom sådana funktioner som hör till hembiträdenas uppgifter numera sköts på ett annat sätt. Barnvårdsuppgifterna har överförts från hemmen till daghem och familjedagvård. Också hemvårdens former har förändras i och med att kommunernas och de privata tjänsteleverantörernas ansvar har ökat. Antalet arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för hushållsarbetslagen har således minskat avsevärt efter det att lagen stiftades.

De undantag beträffande tillämpningsområdet som ingår i hushållsarbetslagen har inskränkt lagens tillämpningsområde betydligt. Dessutom har de gällande bestämmelserna inneburit att de arbetstagare som med stöd av 2 § i hushållsarbetslagen har uteslutits från lagens tillämpningsområde också har uteslutits från alla lagstadgade arbetstidsskyddsbestämmelser. Detta missförhållande stöder upphävandet av hushållsarbetslagen och inkluderingen av hushållsarbetare i tillämpningsområdet för de allmänna arbetslagarna. Dessutom förutsätts det i ILO:s konvention om hushållsarbetare och i EU:s arbetslagstiftning, såsom arbetstidsdirektivet, att de bestämmelser som tillämpas på hushållsarbetare fås på samma skyddsnivå som den som tillämpas på andra arbetstagare.

När hushållsarbetslagen har upphävts kommer alla hushållsarbetare, med undantag av de familjemedlemmar som arbetar i hushållet att omfattas av normala arbetstidsbestämmelser. På grund av undantaget från tillämpningsområdet i arbetstidslagen utesluts från arbetstidslagstiftningen också sådana familjemedlemmar som utför hushållsarbete men inte varaktigt hör till arbetsgivarens, dvs. den vårdbehövandes hushåll, fastän dessa personer för närvarande omfattas av hushållsarbetslagens tillämpningsområde.

I och med att hushållsarbetslagen upphävs förändras vissa bestämmelser som tillämpas på hushållsarbetare. Den ordinarie arbetstiden per dygn på högst nio timmar enligt hushållsarbetslagen förkortas till åtta timmar enligt arbetstidslagen. I övrigt avviker arbetsbidsbestämmelserna i hushållsarbetslagen inte avsevärt från bestämmelserna i arbetstidslagen. Därför finns det för hushållsarbetarnas

del, med undantag av nattarbete, inget behov av speciallagstiftning om arbetstiden.

I och med att hushållsarbetslagen upphävs, ersätts också bestämmelserna om minimilön och betalning av lön av bestämmelserna i arbetsavtalslagen och det finns inte heller för deras del behov av speciallagstiftning.

Upphävandet av lagen leder också till att bestämmelserna om provotid i 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen kommer att tillämpas på alla hushållsarbetare. Tillämpningen av provotid på hushållsarbetare är för närvarande förbjuden med stöd av 27 § i hushållsarbetslagen. Det finns dock ingen grund för att förbjuda tillämpningen av provotid i hushållsarbetarnas anställningsförhållanden.

När hyresförhållandet för en hushållsarbetare som bor i arbetsgivarens hem avslutas ska bestämmelserna i 90—94 § i bostadshyreslagen följas i stället för bestämmelserna i hushållsarbetslagen. Inte heller här finns det behov av speciallagstiftning.

När hushållsarbetslagen har upphävts tillämpas på alla hushållsarbetare de allmänna uppsägningstiderna enligt 6 kap. 3 § i arbetsavtalslagen i stället för bestämmelserna i hushållsarbetslagen. Hushållsarbetare ska också kunna permitteras i enlighet med bestämmelserna om permittering i arbetsavtalslagen. Inte heller tillämpningen av dessa bestämmelser på hushållsarbetare är problematisk och orsakar inget behov av speciallagstiftning.

2 §. Enligt paragrafen får på ett sådant arbetsavtal som gäller vid ikraftträdandet av lagen om upphävande där det innan lagen om upphävande har trätt i kraft har överenskommit att bestämmelsen om ordinarie arbetstid i 4 § 1 mom. i lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande, dvs. nio timmars ordinarie arbetstid, ska följas, bestämmelsen i fråga tillämpas under arbetsavtalets giltighetstid. Enligt den bestämmelsen får den ordinarie arbetstiden per dygn uppgå till högst nio timmar och under en period av två veckor sammanlagt till högst 90 timmar. Bestämmelsen behövs, eftersom parternas rättigheter och skyldigheter i anslutning till arbetsavtalen i och med att lagen upphävs förändras och det inte är möjligt att ingripa i befintliga avtalsförhållanden genom lag. Andra övergångsbestämmelser behövs inte

eftersom det inte ska anses att hushållsarbetsarnas ställning väsentligen förändras i andra avseenden. Inom tillämpningsområdet för hushållsarbetslagen har inte ingåtts kollektivavtal. Av denna orsak behövs ingen ikraftträdandebestämmelse som gäller kollektivavtalens giltighetstid.

3 §. I paragrafen ska föreskrivas om lagens ikraftträdande. Lagen avses träda i kraft samtidigt med lagen om ändring av 26 § i arbetstidslagen, lagen om ändring av 7 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet samt lagen om ändring av 2 § i lagen om ersättningar inom utrikesrepresentationen, dock senast när konventionen träder i kraft för Finlands del.

2.3 Arbetstidslagen

26 §. Nattarbete. I arbetstidslagens 26 § 1 mom. som gäller nattarbete föreslås det att till förteckningen över uppgifter där nattarbete får utföras fogas vårdarbete som utförs i arbetsgivarens hem. Syftet med ändringen är att garantera tillräcklig flexibilitet i ordnandet av vård av sjuk, äldre person, barn, eller person med funktionsnedsättning samtidigt som detta arbete kommer att omfattas av arbetstidslagen till följd av att hushållsarbetslagen upphävs.

I 26 § 1 mom. 1 punkten i arbetstidslagen tillåts utförande av nattarbete i periodarbete. Enligt 7 § om periodarbete i arbetstidslagen får periodarbete utföras i hushållsarbete. I hushållsarbete får nattarbete alltså redan för närvarande utföras som periodarbete. Denna bestämmelse gäller för närvarande inte det nu nämnda vårdarbetet i arbetsgivarens hem, eftersom detta arbete inte alls har omfattats av arbetstidslagstiftningen. När vårdarbete som utförs hemma nu till följd av de föreslagna lagändringarna kommer att omfattas av arbetstidslagen i fråga om andra än den vårdbehövandes familjemedlemmar, är det motiverat att arbetets speciella karaktär tillräckligt beaktas genom att tillåta utförande av nattarbete även i annat arbete än periodarbete. På så sätt kan ordnandet av hemvård som behövs nattetid underlättas i situationer där det i hushållet inte utförs periodarbete enligt 7 § i arbetstidslagen och arbetet inte har ordnats så att det utförs i tre skift.

Den föreslagna ändringen är förenlig med bestämmelserna i konventionen om hushållsarbetsare. Konsekvenserna av upphävandet av hushållsarbetslagen för arbetstidslagstiftningen utreds närmare under punkt 1 "Konventionens innehåll och förhållande till lagstiftningen i Finland" i detaljmotiveringen i samband med artikel 10, som gäller semester. Den föreslagna lagstiftningen uppfyller också kraven i EU:s arbetstidsdirektiv.

2.4 Lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet

7 §. I paragrafen, där det bestäms vad arbetsrådet ger utlåtanden om, föreslås omnämmandet av hushållsarbetslagen bli slopat på grund av upphävandet av den lagen.

2.5 Lagen om ersättningar inom utrikesrepresentationen

2 §. Paragrafens 6 punkt, som innehåller en definition av hembitråde, föreslås bli ändrad så att hänvisningen till hushållsarbetslagen slopas. Enligt den nya definitionen avses med hembitråde arbetstagare som arbetar i hushållet och som står i arbetsavtalsförhållande till tjänstemannen och som var bosatt i Finland omedelbart före anställningen.

3 Ikraftträdande

Om konventionens ikraftträdande bestäms i artikel 21 i konventionen. Konventionen träder i kraft internationellt 12 månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos ILO:s generaldirektör. Eftersom denna förutsättning uppfylldes den 5 september 2012, trädde konventionen internationellt i kraft den 5 september 2013.

Därefter träder konventionen i kraft för varje medlemsstat 12 månader från den dag ratificeringen av den har registrerats. Således träder konvention för Finlands del i kraft 12 månader efter att ILO:s generaldirektör har registrerat Finlands ratificering.

Lagen om sättande i kraft av de bestämmelser i konventionen som hör till området för lagstiftningen föreslås träda i kraft vid en tidpunkt som bestäms genom förordning av

statsrådet samtidigt som konventionen träder i kraft för Finlands del.

Lagen om upphävande av lagen om hushållsarbete, lagen om ändring av 26 § i arbetstidslagen, lagen om ändring av 7 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet samt lagen om ändring av 2 § i lagen om ersättningar inom utrikesrepresentationen avses träda i kraft samtidigt, senast då konventionen träder i kraft för Finlands del. På ett sådant arbetsavtal som gäller vid tidpunkten för upphävandet av lagen om hushållsarbete där det före ikraftträdandet av denna lag har överenskommits att bestämmelsen om ordinarie arbetstid i 4 § i den lag som upphävs ska följas, får enligt övergångsbestämmelsen bestämmelsen i fråga dock tillämpas under arbetsavtalens giltighetstid.

4 Behovet av riksdagens samtycke samt behandlingsordning

4.1 Behovet av riksdagens samtycke

Med blandade avtal avses sådana avtal där behörigheten att ingå avtalet innehas av Europeiska unionen och medlemsstaterna tillsammans eller delvis av unionen och delvis av medlemsstaterna. Också sådana avtal räknas som blandade avtal, i fråga om vilka EU inte kan vara part utan där medlemsstaterna såsom parter utöver sin egen behörighet använder unionens behörighet för dess räkning (GrUU 16/2004 rd).

Medlemsstaterna saknar behörighet gällande bestämmelser där det föreskrivs om sådana frågor i fråga om vilka Europeiska unionen har exklusiv behörighet. Enligt vedertagen praxis gäller riksdagens godkännande inte dessa delar i avtal (t.ex. GrUU 31/2001 rd, GrUU 16/2004 rd och GrUU 24/2004 rd). Grundlagsutskottet har ansett det vara viktigt att tillräcklig uppmärksamhet fästs vid fördelningen av behörigheten vid utarbetandet av regerings propositioner gällande konventioner med delad behörighet. Av propositionerna ska framgå till vilken del konventionerna hör till medlemsstaternas behörighet (se t.ex. GrUU 6/2001 rd, GrUU 31/2001 rd och GrUU 6/2005 rd).

EU-rådet har utfärdat ett beslut genom vilket det har bemyndigat medlemsstaterna att ratificera konventionen som ett led i Europeiska unionens ansträngningar för att främja anständiga arbetsvillkor för alla såväl i som utanför unionen, och där skydd och förbättring av arbetstagarnas arbetsvillkor är en viktig aspekt.

I fråga om behörigheten konstateras det i beslutet att de flesta av bestämmelserna i konventionen om hushållsarbetare omfattas till stor del av unionens regelverk om socialpolitik, kampen mot diskriminering, straffrättsligt samarbete samt asyl och invandring. Enligt beslutet kan konventionens bestämmelser om skydd för migrerande hushållsarbetare påverka den fria rörligheten för arbetstagare — ett område som omfattas av unionens exklusiva behörighet. Följaktligen omfattas delar av konventionen av unionens behörighet och medlemsstaterna kan inte göra åtaganden utanför ramarna för unionens institutioner vad beträffar dessa delar.

Europeiska unionen kan inte ratificera konventionen, eftersom endast stater kan vara parter i den. I denna situation måste medlemsstaterna och unionens institutioner samarbeta i fråga om ratificeringen av konventionen.

I Europeiska unionens lagstiftning finns uttömmande bestämmelser om de frågor som förutsätts i konventionen. Såsom även EU-kommissionen i arbetsdokumenten till ovan nämnda beslut har konstaterat, strider konventionen dock inte mot EU-lagstiftningen.

Om förbud mot diskriminering i arbetet enligt artikel 3 i konventionen föreskrivs i diskrimineringsdirektivet. Också förordningen om arbetskraftens rörlighet reglerar arbetstagarnas rörlighet inom EU samt likabehandling bl.a. i fråga om anställningsvillkor och föreningsfrihet. Direktivet om kombinerade tillstånd innehåller bland annat bestämmelser om rätt till likabehandling för tredjelandsmedborgare i fråga om arbetsvillkor, inbegripet löne- och uppsägningsvillkor samt villkor som rör hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Likabehandlingen gäller också föreningsfrihet och frihet att tillhöra en arbetstagarorganisation.

Om minimiåldern för tillträde till arbete enligt artikel 4 finns bestämmelser i direktivet om unga arbetstagare.

I jämställdhetsdirektivet, diskrimineringsdirektivet och arbetsdiskrimineringsdirektivet finns bestämmelser om effekt skydd mot övergrepp och trakasserier enligt artikel 5.

Om skäliga anställningsvillkor enligt artikel 6 i konventionen föreskrivs i EU:s arbetslagstiftning, förordningen om arbetskraftens rörlighet samt i fråga om tredjeländers medborgare i direktivet om kombinerade tillstånd.

Om arbetsgivarens skyldighet enligt artikel 7 i konventionen att informera om de anställningsvillkor som ska tillämpas i anställningsförhållandet föreskrivs i verifieringsdirektivet.

Det skriftliga anställningserbjudande till en migrerande arbetstagare som avses i artikel 8 i konventionen behöver enligt konventionen inte tillämpas, om på arbetstagarna tillämpas ett regionalt avtal om fri rörlighet. Således gäller förpliktelsen med stöd av artikel 45 i EUF-fördraget, EES-fördraget och förordningen om arbetskraftens rörlighet inte rörlighet inom EU- och EES-området.

Arbetstidsdirektivet reglerar hushållsarbetsarnas genomsnittliga antal veckoarbetstimmar, sammanhängande dygnsvila, veckovila samt betald semester enligt artikel 10.

Bestämmelser om rätt till samma lön för likvärdigt arbete enligt artikel 11 finns i jämställdhetsdirektivet.

När det gäller en säker och hälsosam miljö, som förutsätts i artikel 13, reglerar ramdirektivet för arbetarskyddet, arbetarskyddet för de hushållsarbetare som inte är sådana av hushåll anställda personer som avses i undantaget från direktivets tillämpningsområde.

I fråga om artikel 14, som gäller socialförsäkringsskydd, reglerar samordningsförordningen samordningen av de sociala trygghetssystemen i samband med rörligheten inom EU. I graviditetsskyddsdirektivet finns bestämmelser om ersättning under tiden för moderskapsledighet.

Den privata arbetsförmedling som avses i artikel 15 i konventionen faller inom den nationella behörigheten, med undantag av hyrt arbete. I bemanningsdirektivet finns bestämmelser om likabehandling av och de

centrala arbetsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Enligt direktivet får ingen ersättning krävas från arbetstagarna för en placering i ett kundföretag eller för att dessa ingår ett anställningskontrakt med ett kundföretag efter det att de har utfört ett uppdrag i det kundföretaget.

Enligt 94 § 1 mom. i grundlagen krävs riksdagens godkännande för bl.a. fördrag och andra internationella förpliktelser som innehåller sådana bestämmelser som hör till området för lagstiftningen. Enligt riksdagens grundlagsutskotts tolkningspraxis täcker riksdagens befogenhet att godkänna internationella förpliktelser alla materiella bestämmelser om internationella förpliktelser som hör till området för lagstiftningen.

Grundlagsutskottet har ansett att en bestämmelse i ett fördrag hör till området för lagstiftningen om den gäller utövande eller begränsning av någon grundläggande fri- eller rättighet som är skyddad i grundlagen, den i övrigt gäller grunderna för individens rättigheter och skyldigheter, den sak som bestämmelsen gäller enligt grundlagen ska regleras i lag eller det finns lagbestämmelser om den sak som bestämmelsen gäller eller det enligt rådande uppfattning i Finland ska lagstiftas om saken.

En bestämmelse om en internationell förpliktelse hör på dessa grunder till området för lagstiftningen oavsett om den strider mot eller överensstämmer med en lagbestämmelse i Finland (GrUU 11/200 rd, GrUU 12/2000 rd och GrUU 445/2000 rd).

Artiklarna 1 och 2 hör till området för lagstiftningen, eftersom bestämmelser om anställningsförhållanden allmänt ingår i arbetsavtalslagen och hushållsarbetslagen.

Också artikel 3 gäller sådant som hör till området för lagstiftningen, eftersom även bestämmelser om hushållsarbetsarnas mänskliga rättigheter finns i bl.a. grundlagen, föreningslagen, lagen om likabehandling och arbetsavtalslagen.

Om den undre åldersgränsen för unga arbetstagares tillträde till arbete och arbetstidskydd, som det finns bestämmelser om i artikel 4, föreskrivs bl.a. i arbetsavtalslagen, hushållsarbetslagen och i lagen för unga arbetstagare.

Hushållsarbetare garanteras skäliga anställningsvillkor och anständiga arbetsförhållanden som respekterar privatlivet enligt artiklarna 5 och 6 i konventionen bl.a. i arbetsavtalslagen, lagen om företagshälsovård, arbetarskyddslagen, bostadshyreslagen och hälso- och sjukvårdslagen. Således hör också dessa bestämmelser till området för lagstiftningen.

Också artiklarna 7 och 8 hör till området för lagstiftningen, eftersom bestämmelsen om skyldigheten att informera hushållsarbetarna om deras anställningsvillkor och arbetsförhållanden finns i 2 kap. 4 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Om ett skriftligt arbetserbjudande till en migrerande arbetare föreskrivs i 74 § i utlänningslagen.

Också bestämmelserna i artikel 9 hör till området för lagstiftningen, eftersom bestämmelser om hushållsarbetarens dygnsvila och veckovila finns i arbetstidslagen och hushållsarbetslagen.

Eftersom hushållsarbetarnas arbetstid och betalda semester regleras i arbetstidslagen, hushållsarbetslagen och semesterlagen, hör också konventionens artikel 10 om normal arbetstid, övertidskompensation, dygns- och veckovila samt betald semester till området för lagstiftningen.

Eftersom hushållsarbeters rätt att få minimilön utan könsdiskriminering regleras i jämställdhetslagen, hör också artikel 11, som gäller jämställdhet i fråga om lön, till området för lagstiftningen.

Eftersom betalning av lön och sådana anställningsvillkor som betalning av lön in natura regleras i arbetsavtalslagen och hushållsarbetslagen, hör bestämmelserna i artikel 12 i konventionen till området för lagstiftningen.

Artikel 13 i konventionen hör till området för lagstiftningen, eftersom bestämmelser om en säker och hälsosam arbetsmiljö finns i bl.a. hushållsarbetslagen, arbetsavtalslagen, arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsovård.

Också hushållsarbetarnas socialförsäkringsskydd, som det föreskrivs om i artikel 14 i konventionen, hör till området för lagstiftningen, eftersom bestämmelser om bl.a. rätten till bosättningsbaserad social trygghet finns i t.ex. sjukförsäkringslagen, arbetspen-

sionslagen och lagen om olycksfallsförsäkring.

Artikel 15 i konventionen, som innehåller bestämmelser om privat arbetsförmedling och privat arbetskraftsservice, hör till området för lagstiftningen, eftersom detta regleras i arbetskrafts- och företagsservicelagen.

Också artiklarna 16 och 17 hör till området för lagstiftningen, eftersom hushållsarbeters jämlika möjligheter att vid domstol anhängiggöra ett tvistemål eller ett straffrättsligt ärende som gäller anställningsförhållandet i Finland tryggas i den allmänna straff- och processrättsliga lagstiftningen, bl.a. i strafflagen och rättegångsbalken (4/1734).

Bestämmelserna i artikel 18 om förfaranden och sanktioner som gäller tillsyn över arbetarskyddet och fall av brott mot lagen, hör till området för lagstiftningen, eftersom det i 9 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet föreskrivs om förutsättningarna för arbetarskyddsinspektion i lokaler som omfattas av hemfriden. Om arbetsbrott föreskrivs bl.a. i 47 kap. i strafflagen.

Enligt 27 § 21 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) har riket lagstiftningsbehörighet i fråga om arbetsrätt med undantag av tjänstekollektivavtal för landskapets och kommunernas anställda och med beaktande av vad som stadgas i 29 § 1 mom. 6 punkten och 29 § 2 mom. Konventionens ska alltså anses falla inom rikets lagstiftningsbehörighet.

4.2 Behandlingsordning

Konventionen om hushållsarbetare innehåller inga sådana bestämmelser som berör grundlagen på det sätt som avses i dess 94 § 2 mom. eller 95 § 2 mom. Således kan konventionen enligt regeringens uppfattning godkännas med röstmajoritet och förslaget till lag om sättande i kraft av den samt om sättande i kraft av vissa tidigare konventioner kan godkännas i vanlig lagstiftningsordning.

Också egendomsskyddet som det föreskrivs om i 15 § i grundlagen värnar bestående avtalsförhållanden genom att säkerställa så kallade berättigade förväntningar i ekonomiska frågor. Avtalsparterna har rätt att lita på att avtalsförhållandena och lagstiftningen om de rättigheter och skyldigheter som är vä-

sentliga för ett avtalsförhållande består. Att genom lagstiftning ingripa i befintliga avtalsförhållanden är dock inte av orsaker som hänför sig till de grundläggande fri- och rättigheterna ovillkorligen förbjudet, eftersom det inte är fråga om kärnområdet för dessa rättigheter (t.ex. GrUU 36/2010).

Efter att hushållsarbetslagen har upphävts får den ordinarie arbetstiden för en hushållsarbetare vars arbetsavtal har ingåtts före upphävandet av den lagen fortfarande enligt övergångsbestämmelsen i lagen om upphävandet vara i enlighet med 4 § i hushållsarbetslagen under arbetsavtalets giltighetstid. I fråga om övriga anställningsvillkor föranleder upphävandet av hushållsarbetslagen inga betydande förändringar i avtalsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Eftersom branschen saknar kollektivavtal på-

verkar upphävandet av lagen inte innehållet i ett gällande kollektivavtal. Av denna orsak kan också lagen om upphävande av hushållsarbetslagen antas i vanlig lagstiftningsordning.

Med stöd av vad som anförts ovan och i enlighet med 94 § i grundlagen föreslås att

riksdagen godkänner Internationella arbetsorganisationens konvention från 2011 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare, som ingicks i Genève den 17 juni 2011, till den del den omfattas av Finlands behörighet.

Eftersom konventionen innehåller bestämmelser som hör till området för lagstiftningen föreläggs riksdagen samtidigt följande lagförslag:

*Lagförslag***1.****Lag**

om sättande i kraft av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i Internationella arbetsorganisationens konvention från 2011 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

De bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i Internationella arbetsorganisationens konvention från 2011 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare, som ingicks i Genève den 17 juni 2011, gäller som lag sådana Finland har förbundit sig till dem.

2 §

Om sättande i kraft av de övriga bestämmelserna i konventionen och om ikraftträdandet av denna lag bestäms genom förordning av statsrådet.

2.**Lag**

om upphävande av lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Genom denna lag upphävs lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande (951/1977).

där det före ikraftträdandet av denna lag har överenskommit att bestämmelsen om ordinarie arbetstid i 4 § i den lag som upphävs ska följas, får bestämmelsen i fråga dock tillämpas under arbetsavtalets giltighetstid.

2 §

På ett sådant arbetsavtal om hushållsarbete som gäller vid ikraftträdandet av denna lag

3 §

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag**om ändring av 26 § i arbetstidslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetstidslagen (605/1996) 26 § 1 mom. 13 och 14 punkten, av dem 14 punkten så-
 dan den lyder i lag 1518/2009, samt
fogas till 26 § 1 mom., sådant det lyder delvis ändrat i lag 1518/2009, en ny 15 punkt som
 följer:

26 §

Nattarbete

Arbete som utförs mellan klockan 23 och
 klockan 6 är nattarbete. Arbetsgivaren skall
 på begäran av arbetarskyddsmyndigheten
 lämna denna meddelande om nattarbete som
 utförs regelbundet. Nattarbete får utföras i
 följande fall:

13) i arbete som på grund av sin natur ut-
 förs nästan endast om natten,

14) med tillstånd av regionförvaltningsver-
 ket och på de villkor som det fastställer, i ar-
 bete där arbetets tekniska art eller andra sär-
 skilda skäl kräver det,

15) i vårdarbete som utförs i arbetsgivarens
 hem.

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag**om ändring av 7 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetar-
skyddet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet
 (400/2004) 7 § 1 mom., sådant det lyder i lag 336/2007, som följer:

7 §

Avgivande av utlåtande

Arbetsrådet har till uppgift att på begäran
 avge utlåtanden om tillämpningen och tolk-
 ningen av arbetstidslagen (605/1996), semes-
 terlagen (162/2005), arbetarskyddslagen
 (738/2002) och lagen om unga arbetstagare

(998/1993) samt om huruvida ett företag ska
 anses vara sådant att på företaget ska tilläm-
 pas lagen om samarbete inom företag
 (334/2007) eller lagen om samarbete inom
 finska företagsgrupper och grupper av ge-
 menskapsföretag (335/2007).

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag**om ändring av 2 § i lagen om ersättningar inom utrikesrepresentationen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om ersättningar inom utrikesrepresentationen (596/2006) 2 § 6 punkten, så-
dan den lyder i lag 786/2010, som följer:

2 §

Definitioner

I denna lag avses med

6) *hembiträde* arbetstagare som arbetar i
hushållet och som står i arbetsavtalsförhål-
lande till tjänstemannen och som var bosatt i
Finland omedelbart före anställningen,

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 3 juli 2014

Statsminister**ALEXANDER STUBB**Kultur- och bostadsminister *Pia Viitamen*

3.

Lag**om ändring av 26 § i arbetstidslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetstidslagen (605/1996) 26 § 1 mom. 13 och 14 punkten, av dem 14 punkten så-
 dan den lyder i lag 1518/2009, samt
fogas till 26 § 1 mom., sådant det lyder delvis ändrat i lag 1518/2009, en ny 15 punkt som
 följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

26 §

26 §

*Nattarbete**Nattarbete*

Arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6 är nattarbete. Arbetsgivaren skall på begäran av arbetarskyddsmyndigheten lämna denna meddelande om nattarbete som utförs regelbundet. Nattarbete får utföras i följande fall:

Arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6 är nattarbete. Arbetsgivaren skall på begäran av arbetarskyddsmyndigheten lämna denna meddelande om nattarbete som utförs regelbundet. Nattarbete får utföras i följande fall:

13) i arbete som på grund av sin natur utförs nästan endast om natten, *samt*

13) i arbete som på grund av sin natur utförs nästan endast om natten,

14) med tillstånd av regionförvaltningsverket och på de villkor som det fastställer, i arbete där arbetets tekniska art eller andra särskilda skäl kräver det.

14) med tillstånd av regionförvaltningsverket och på de villkor som det fastställer, i arbete där arbetets tekniska art eller andra särskilda skäl kräver det,

15) i vårdarbete som utförs i arbetsgivarens hem.

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag**om ändring av 7 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) 7 § 1 mom., sådant det lyder i lag 336/2007, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

7 §

7 §

Avgivande av utlåtande

Avgivande av utlåtande

Arbetsrådet har till uppgift att på begäran avge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av arbetstidslagen (605/1996), semesterlagen (162/2005), arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om unga arbetstagare (998/1993) och lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande (951/1977) samt om huruvida ett företag skall anses vara sådant att på företaget skall tillämpas lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Arbetsrådet har till uppgift att på begäran avge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av arbetstidslagen (605/1996), semesterlagen (162/2005), arbetarskyddslagen (738/2002) och lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt om huruvida ett företag ska anses vara sådant att på företaget ska tillämpas lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.**Lag****om ändring av 2 § i lagen om ersättningar inom utrikesrepresentationen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om ersättningar inom utrikesrepresentationen (596/2006) 2 § 6 punkten, så-
dan den lyder i lag 786/2010, som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

2 §

2 §

*Definitioner**Definitioner*

I denna lag avses med

I denna lag avses med

6) *hembiträde* arbetstagare som avses i la-
gen om hushållsarbetstagares arbetsförhållan-
de (951/1977), som står i arbetsavtalsförhål-
lande till tjänstemannen och som var bosatt i
Finland omedelbart före anställningen,

6) *hembiträde* arbetstagare som *arbetar* i
hushållet och som står i arbetsavtalsförhål-
lande till tjänstemannen och som var bosatt i
Finland omedelbart före anställningen,

Denna lag träder i kraft den 20 .

Fördragstext

KONVENTION OM ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR FÖR HUSHÅLLSARBETARE

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

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

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

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

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

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

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

CONVENTION CONCERNANT LE TRAVAIL DÉCENT POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1er juin 2011, en sa centième session;

Consciente de l'engagement pris par l'Organisation internationale du Travail de promouvoir le travail décent pour tous par la réalisation des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable;

Reconnaissant la contribution significative des travailleurs domestiques à l'économie mondiale, y compris par l'augmentation des possibilités d'emploi rémunéré pour les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales, le développement des services à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et les personnes handicapées ainsi que les transferts de revenus substantiels au sein des pays et entre eux;

Considérant que le travail domestique continue d'être sous-évalué et invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains;

Considérant également que, dans les pays en développement où les opportunités d'emploi formel sont historiquement rares, les travailleurs domestiques représentent une proportion significative de la population active de ces pays et demeurent parmi les plus marginalisés;

Rappelant que, sauf disposition contraire, les conventions et recommandations internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs

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

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

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

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

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

domestiques;

Notant que la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, sont particulièrement pertinentes pour les travailleurs domestiques tout comme l'est le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'oeuvre: Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'oeuvre fondée sur les droits (2006);

Reconnaissant que les conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique rendent souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques afin de leur permettre de jouir pleinement de leurs droits;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, et notamment son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ainsi que son Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

Artikel 1

I denna konvention avses med:

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

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

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

Artikel 2

1. Konventionen är tillämplig på alla hushållsarbetare.

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

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

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

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

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

a) l'expression «travail domestique» désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;

b) l'expression «travailleur domestique» désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail;

c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

Article 2

1. La convention s'applique à tous les travailleurs domestiques.

2. Un Membre qui ratifie cette convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives de travailleurs domestiques et de celles d'employeurs de travailleurs domestiques, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application:

a) des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente;

b) des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d'une importance significative.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue en précisant les raisons d'une telle exclusion et, dans ses rapports ultérieurs, spécifier toute mesure qui

Artikel 3

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

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

a) föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av förhandlingsrätten,

b) avskaffande av alla former av tvångsarbete eller obligatoriskt arbete,

c) faktiskt avskaffande av barnarbete, och

d) avskaffande av diskriminering med avseende på anställning och sysselsättning.

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

Artikel 4

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

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

pourra avoir été prise en vue d'étendre l'application de la convention aux travailleurs concernés.

Article 3

1. Tout Membre doit prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques comme prévu dans la présente convention.

2. Tout Membre doit prendre à l'égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:

a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;

b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;

c) l'abolition effective du travail des enfants;

d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

3. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques et les employeurs des travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres doivent protéger le droit des travailleurs domestiques et des employeurs des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations et, à la condition de se conformer aux statuts de ces dernières, de s'affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix.

Article 4

1. Tout Membre doit fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques qui doit être compatible avec les dispositions de la convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et ne pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à

påverkar deras möjligheter att delta i vidareutbildning eller yrkesutbildning.

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

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

l'ensemble des travailleurs.

2. Tout Membre doit prendre des mesures pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle.

Article 5

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence.

Article 6

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques, comme l'ensemble des travailleurs, jouissent de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, lorsqu'ils sont logés au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée.

Article 7

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, notamment en ce qui concerne:

- a) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur;
- b) l'adresse du ou des lieux de travail habituels;
- c) la date de commencement de l'emploi et, si le contrat est d'une durée déterminée, sa durée;
- d) le type de travail à effectuer;
- e) la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements;
- f) la durée normale de travail;

och

k) villkor för anställningens avslutande, inklusive uppsägningstid vid uppsägning från endera hushållsarbetaren eller arbetsgivaren.

g) le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire;

h) la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant;

i) la période d'essai, le cas échéant;

j) les conditions de rapatriement, le cas échéant;

k) les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur.

Artikel 8

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

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

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

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

Artikel 9

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

a) har rätt att komma överens med sin arbetsgivare eller potentiella arbetsgivare huruvida hushållsarbetaren ska bo i hushållet eller inte,

b) som bor i hushållet inte är skyldiga att stanna kvar i hushållet eller vistas med medlemmar av hushållet under sin dygnsvila, veckovila eller semester, och

c) har rätt att behålla sina rese- och identi-

Article 8

1. La législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d'emploi visées à l'article 7, avant le passage des frontières nationales aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat.

2. Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux travailleurs qui jouissent de la liberté de circulation aux fins d'occuper un emploi en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.

3. Les Membres doivent prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention aux travailleurs domestiques migrants.

4. Tout Membre doit, par voie de législation ou d'autres mesures, déterminer les conditions en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation du contrat de travail par lequel ils ont été recrutés.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques:

a) soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur

tetshandlingar.

Artikel 10

1. Varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att garantera likabehandling mellan hushållsarbetare och arbetstagare i allmänhet med avseende på normal arbetstid, övertidskompensation, perioder för dygns- och veckovila samt betald semester i enlighet med nationella lagar och författningar eller kollektivavtal, med hänsyn tagen till hushållsarbetets speciella karaktär.

2. Veckovila ska omfatta åtminstone 24 timmar i följd.

3. Perioder då hushållsarbetare inte fritt kan disponera sin tid utan står till hushållets förfogande för att tjänstgöra på begäran ska betraktas som arbetstid enligt vad som fastställs i nationella lagar och andra 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 åtminstone får minimilön, där sådan finns, och att lönen fastställs utan könsdiskriminering.

Artikel 12

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

2. Nationella lagar och andra författningar, kollektivavtal eller skiljedomar kan föreskriva att en begränsad del av hushållsarbetarnas

potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage;

b) qui sont logés au sein du ménage ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels;

c) aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité.

Article 10

1. Tout Membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique.

2. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives.

3. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale.

Article 11

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 12

1. Les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. A moins que le mode de paiement ne soit prévu par la législation nationale ou les conventions

löneförmåner 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 hushållsarbets speciella karaktär och i enlighet med nationella lagar och författningar och praxis vidta åtgärder för att hushållsarbetarnas säkerhet och hälsa på arbetsplatsen tryggas.

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

Artikel 14

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

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

collectives, le paiement peut se faire par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement, ou autre moyen légal de paiement monétaire, lorsque les travailleurs intéressés y consentent.

2. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent prévoir le paiement d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques, sous la forme de paiements en nature qui ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour assurer que ces paiements en nature sont acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable.

Article 13

1. Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures effectives en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques.

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 14

1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs.

Artikel 15

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

a) fastställa villkor för bedrivande av privat arbetsförmedling för rekrytering eller förmedling av hushållsarbetare i enlighet med nationella lagar och andra 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 företag som bedriver privat förmedling av hushållsarbetare,

c) inom sin jurisdiktion och vid behov i samarbete med andra medlemsstater, vidta alla åtgärder som krävs och är lämpliga för att hushållsarbetare som rekryteras eller förmedlas på dess territorium av företag som bedriver privat arbetsförmedling ska få tillräckligt skydd och inte drabbas av övergrepp. Detta ska innefatta lagar och andra författningar som specificerar den privata arbetsförmedlingens respektive hushållets skyldigheter gentemot hushållsarbetaren och föreskriver straff, bl.a. förbud mot företag som bedriver privat arbetsförmedling 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 företag som bedriver privat arbetsförmedling inte får dras av från hushållsarbetarnas löneförmåner.

2. När de enskilda bestämmelserna i denna artikel träder i kraft ska varje medlemsstat konsultera arbetsgivarnas och arbetstagarnas mest representativa organisationer och, om sådana finns, organisationer som är represen-

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 15

1. Afin d'assurer que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, recrutés ou placés par des agences d'emploi privées sont effectivement protégés contre les pratiques abusives, tout Membre doit:

a) déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées lorsqu'elles recrutent ou placent des travailleurs domestiques, conformément à la législation et à la pratique nationales;

b) assurer qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées en rapport avec des travailleurs domestiques;

c) prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs domestiques recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-à-vis du travailleur domestique et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;

d) envisager de conclure, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les

tativa för hushållsarbetarna och hushållsarbetsgivare.

Artikel 16

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

Artikel 17

1. Varje medlemsstat ska inrätta effektiva och tillgängliga klagomålsmekanismer och medel för att säkerställa att kraven i 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 hushållsarbets speciella karaktär.

3. Sådana åtgärder ska i den mån de är förenliga med nationella lagar och författningar föreskriva villkor för tillträde till hushållslokaler med vederbörlig hänsyn till respekt för privatlivet.

Artikel 18

Varje medlemsstat ska genomföra bestämmelserna i denna konvention, i samråd med arbetsgivarernas och arbetstagarnas mest representativa organisationer, genom lagar och andra 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.

pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi;

e) prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.

2. Pour donner effet à chacune des dispositions du présent article, tout Membre doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 16

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

Article 17

1. Tout Membre doit mettre en place des mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d'assurer le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques.

2. Tout Membre doit établir et mettre en oeuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale.

3. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée.

Article 18

Tout Membre doit mettre en oeuvre les

Artikel 19

Denna konvention påverkar inte gynnsammare villkor som tillämpas på hushållsarbetsare 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.

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.

dispositions de la présente convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives par voie de législation ainsi que par des conventions collectives ou des mesures supplémentaires conformes à la pratique nationale, en étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant des mesures spécifiques à leur endroit, s'il y a lieu.

Article 19

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Article 20

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 21

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 22

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.

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.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

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 23

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

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.

Article 24

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées.

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 gäl-

Article 25

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

lande 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.

Article 26

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 22, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 27

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

REKOMMENDATION OM ANSTÄNDIGA ARBETSVILKOR FÖR HUSHÅLLSAR- BETARE

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 mötet dagordning, och,

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

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

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

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

a) 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

RECOMMANDATION CONCERNANT LE TRAVAIL DÉCENT POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1er juin 2011, en sa centième session;

Après avoir adopté la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011,

adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 («la convention»), et devraient être considérées en relation avec elles.

2. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres devraient:

a) recenser et éliminer toutes restrictions législatives ou administratives ou tout autre obstacle au droit des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix, ainsi qu'au droit des organisations de travailleurs domestiques de s'affilier à des organisations, fédérations et confédérations de travailleurs;

b) prendre ou appuyer des mesures visant à renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs, des

representerar hushållsarbetare och organisationer för hushållsarbeters arbetsgivare att effektivt främja sina medlemmars intressen, under förutsättning att dessa organisationers oberoende och självbestämmanderätt inom lagens gränser alltid är skyddad.

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

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

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

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

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

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

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

5. (1) Med beaktande av bestämmelserna i 1999 års konvention (nr 182) och 1999 års rekommendation (nr 190) om de värsta formerna av barnarbete bör medlemsstater iden-

organisationer representerande de hushållsarbetspersoner och de organisationer som arbetar för att förbättra arbetsvillkoren för hushållsarbetspersoner, för att effektivt främja deras intressen, under förutsättning att dessa organisationers oberoende och självbestämmanderätt inom lagens gränser alltid är skyddad.

3. En prenant des mesures pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, les Membres devraient, entre autres, en accord avec les normes internationales du travail:

a) assurer que le régime des examens médicaux relatif au travail respecte le principe de la confidentialité des données personnelles et la vie privée des travailleurs domestiques et qu'il est conforme au Recueil de directives pratiques du BIT sur la Protection des données personnelles des travailleurs, 1997, et aux autres normes internationales pertinentes sur la protection des données;

b) prévenir toute discrimination liée à ces examens;

c) assurer que les travailleurs domestiques ne soient en aucun cas tenus de se soumettre à un dépistage du VIH ou à un test de grossesse, ou de divulguer leur statut VIH ou leur état de grossesse.

4. Les Membres qui prévoient des examens médicaux à l'intention des travailleurs domestiques devraient envisager:

a) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations de santé publique sur les principaux problèmes de santé et maladies pouvant justifier, selon le contexte national, la nécessité de se soumettre à des tests médicaux;

b) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations sur les tests médicaux volontaires, les traitements médicaux et les bonnes pratiques en matière de santé et d'hygiène, conformément aux initiatives de santé publique destinées à la société dans son ensemble;

c) de faire connaître les bonnes pratiques concernant les examens médicaux liés au travail en veillant à les adapter pour refléter la nature particulière du travail domestique.

tifiera typer av hushållsarbete som genom sin beskaffenhet eller de förhållanden under vilka de utförs kan antas skada barns hälsa, säkerhet eller moral, och de bör även förbjuda och avskaffa sådant barnarbete.

(2) I sitt arbete med att reglera hushållsarbetsarnas arbets- och levnadsförhållanden bör medlemsstater särskilt uppmärksamma behoven för de hushållsarbetare som är under 18 års men över den lägsta ålder för anställning som fastställs i nationella lagar och andra 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 nya eller stärka system för att övervaka deras arbets- och levnadsförhållanden.

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

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

a) en arbetsbeskrivning,

b) sjukfrånvaro och, i tillämpliga fall, annan ledighet av personliga skäl,

c) lön eller kompensation för övertid och beredskap enligt artikel 10.3 i konventionen,

d) eventuell annan ersättning som hushållsarbetaren är berättigad till,

e) eventuell ersättning in natura och dess värde i pengar,

f) uppgifter om eventuellt logi som tillhandahålls, och

g) eventuella medgivna avdrag från arbetstagarens lön.

(3) Medlemsstater bör överväga att införa

5. (1) Les Membres devraient, en tenant compte des dispositions de la convention (n° 182) et de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, recenser les types de travail domestique qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des enfants, et devraient également interdire et éliminer ces types de travail des enfants.

(2) Lorsqu'ils réglementent les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins de ceux qui sont d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi, tel que défini par la législation nationale, et prendre des mesures pour les protéger, y compris:

a) en limitant strictement la durée de leur travail afin d'assurer qu'ils aient suffisamment de temps pour leur repos, leur éducation et leur formation, les activités de loisirs et les contacts avec la famille;

b) en interdisant le travail de nuit;

c) en établissant des restrictions relatives au travail qui est excessivement exigeant, physiquement ou psychologiquement;

d) en établissant des mécanismes ou en renforçant ceux qui existent pour assurer le suivi de leurs conditions de vie et de travail.

6. (1) Les Membres devraient fournir une aide appropriée, lorsque cela est nécessaire, afin d'assurer que les travailleurs domestiques comprennent leurs conditions d'emploi.

(2) Outre les éléments énumérés à l'article 7 de la convention, les conditions d'emploi devraient également inclure:

a) une description des tâches;

b) le congé de maladie et, le cas échéant, tout autre congé pour raisons personnelles;

c) le taux de rémunération ou la compensation des heures supplémentaires et des périodes de disponibilité définies à l'article 10 (3) de la convention;

d) tout autre paiement auquel le travailleur domestique a droit;

e) tout paiement en nature et sa valeur monétaire;

f) la description de tout logement fourni;

ett standardavtal för anställning i hushållsarbete, i konsultation med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och, där sådana finns, organisationer som är representativa för hushållsarbetarna och hushållsarbetarnas arbetsgivare.

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

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

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

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

c) införa program för förflyttning från hushållet och rehabilitering av hushållsarbetare som utsatts för övergrepp, trakasserier och våld, bl.a. genom att tillhandahålla tillfälligt logi och hälsovård.

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

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

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

g) toute retenue autorisée sur la rémunération.

(3) Les Membres devraient envisager d'établir un contrat de travail type pour le travail domestique, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques.

(4) Le contrat type devrait être gratuitement et en permanence à la disposition des travailleurs domestiques, des employeurs, des organisations représentatives et du public en général.

7. Les Membres devraient envisager de mettre en place des mécanismes destinés à protéger les travailleurs domestiques des abus, du harcèlement et de la violence, notamment:

a) en créant des mécanismes de plainte accessibles pour que les travailleurs domestiques signalent les cas d'abus, de harcèlement et de violence;

b) en assurant que toutes les plaintes pour abus, harcèlement et violence soient instruites et, s'il y a lieu, donnent lieu à des poursuites;

c) en élaborant des programmes de relogement et de réadaptation des travailleurs domestiques victimes d'abus, de harcèlement et de violence, notamment en leur fournissant un hébergement temporaire et des soins médicaux.

8. (1) Les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires et les périodes de disponibilité définies à l'article 10 (3) de la convention, devraient être enregistrées fidèlement et cette information devrait être librement accessible au travailleur domestique.

(2) Les Membres devraient envisager d'élaborer des orientations pratiques en la matière, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

och författningar eller kollektivavtal, fastställa regler om:

a) det högsta antal timmar beredskap per vecka, månad eller år som det kan krävas att en hushållsarbetare står till förfogande och sättet för att beräkna dessa,

b) den kompenserande viloperiod som en hushållsarbetare är berättigad till om den normala viloperioden avbryts av beredskap, samt

c) den taxa enligt vilken beredskapstimmar bör ersättas.

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

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

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

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

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

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

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

9. (1) En ce qui concerne les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux (périodes de disponibilité), les Membres devraient, dans la mesure prévue par la législation nationale ou les conventions collectives, réglementer:

a) le nombre maximal d'heures de disponibilité par semaine, par mois ou par année, qui peut être exigé du travailleur domestique et la manière dont elles pourraient être calculées;

b) le repos compensatoire auquel le travailleur domestique a droit, si la période normale de repos est interrompue par une période de disponibilité;

c) le taux auquel les heures de disponibilité devraient être rémunérées.

(2) En ce qui concerne les travailleurs domestiques dont le travail s'effectue normalement pendant la nuit, et compte tenu des contraintes du travail de nuit, les Membres devraient envisager des mesures comparables à celles spécifiées au sous-paragraphe 9 (1).

10. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs domestiques aient droit, pendant la journée de travail, à des périodes de repos convenables qui leur permettent de prendre leurs repas et leurs pauses.

11. (1) Le repos hebdomadaire devrait être d'au moins 24 heures consécutives.

(2) Le jour fixe de repos hebdomadaire devrait être déterminé par accord entre les parties, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, en tenant compte des nécessités du travail et des exigences culturelles, religieuses et sociales du travailleur domestique.

(3) Lorsque la législation nationale ou les conventions collectives prévoient un repos hebdomadaire cumulable sur une période excédant sept jours pour l'ensemble des travailleurs, cette période ne devrait pas excéder 14 jours pour les travailleurs domestiques.

12. La législation nationale ou les conventions collectives devraient définir les motifs pour lesquels les travailleurs

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

a) införa en övre gräns för den del av lönen som får betalas in natura så att inte den del som är nödvändig för hushållsarbetarnas och deras familjers försörjning minskar på ett oskäligt sätt,

b) 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 arbetstägaren 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 svara för att hushållsarbetare åtnjuter villkor som inte är mindre fördelaktiga än de som gäller för arbetstagare i allmänhet vad gäller skydd av arbetstagares fordringar i händelse av arbetsgivarens obestånd eller död.

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

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

domestiques peuvent être tenus de travailler pendant la période de repos journalier ou hebdomadaire et prévoir un repos compensatoire approprié, indépendamment de toute compensation financière.

13. La période durant laquelle les travailleurs domestiques accompagnent les membres du ménage en vacances ne devrait pas être considérée comme faisant partie de leur congé annuel payé.

14. Lorsqu'il est prévu qu'un pourcentage limité de la rémunération est versé en nature, les Membres devraient envisager:

a) de fixer le pourcentage maximal de la rémunération qui peut être payé en nature de façon à ne pas réduire indûment la rémunération nécessaire pour assurer l'entretien des travailleurs domestiques et de leur famille;

b) de calculer la valeur monétaire des paiements en nature en se référant à des critères objectifs tels que la valeur du marché, le prix de revient ou le prix fixé par les autorités publiques, selon le cas;

c) de limiter les paiements en nature à ceux qui répondent manifestement à l'usage et à l'intérêt personnels du travailleur domestique, comme la nourriture et le logement;

d) d'assurer que, s'il est exigé d'un travailleur domestique qu'il réside dans un logement fourni par le ménage, aucune déduction ne soit faite de sa rémunération au titre de ce logement, à moins qu'il n'y consente;

e) d'assurer que les biens directement liés à la réalisation du travail domestique comme les uniformes, les outils ou les équipements de protection, ainsi que leur nettoyage et leur entretien, ne soient pas considérés comme un paiement en nature et que leur coût ne soit pas déduit de la rémunération du travailleur domestique.

15. (1) Les travailleurs domestiques devraient, lors de chaque versement du salaire, recevoir un relevé écrit facilement compréhensible de la rémunération totale qui leur est due, ainsi que du montant précis et du motif d'éventuelles retenues.

(2) Lorsque l'engagement prend fin, toute somme due devrait être versée sans délai.

16. Les Membres devraient prendre des

hushållsarbetaren,

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

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

d) mål av god kvalitet och tillräcklig mängd, i förekommande fall och i rimlig grad anpassade till de kulturella och religiösa krav den berörda hushållsarbetaren ställer.

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

19. Medlemsstater bör, i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och, om sådana finns, organisationer som är representativa för hushållsarbetarna och hushållsarbetarnas arbetsgivare, bland annat svara för att:

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 på arbetsplatsen i det hushåll som utgör arbetsplatsen,

b) inrätta ett tillräckligt och lämpligt inspektionssystem enligt artikel 17 i konventionen, och lämpliga påföljder för överträdelser av lagar och författningar om arbetsmiljö på arbetsplatsen,

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 på arbetsplatsen,

d) lämna råd om arbetsmiljö på arbetsplatsen, bl.a. om ergonomi och skyddsutrustning, och

e) utveckla utbildningsprogram och sprida

mesures pour assurer que les travailleurs domestiques jouissent de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité ou de décès de l'employeur.

17. Lorsque le logement et la nourriture sont fournis, ils devraient comprendre, en tenant compte des conditions nationales:

a) une pièce séparée, privée, convenablement meublée et aérée et équipée d'une serrure et d'une clé qui devrait être remise au travailleur domestique;

b) l'accès à des installations sanitaires convenables, communes ou privées;

c) un éclairage suffisant et, s'il y a lieu, le chauffage et la climatisation, en fonction des conditions qui prévalent au sein du ménage;

d) des repas de bonne qualité et en quantité suffisante, adaptés, le cas échéant et dans la mesure où cela est raisonnable, aux exigences culturelles et religieuses du travailleur domestique concerné.

18. En cas de licenciement pour des motifs autres qu'une faute grave, les travailleurs domestiques logés au sein du ménage devraient bénéficier d'un préavis raisonnable et, pendant ce préavis, d'une période de temps libre d'une durée raisonnable pour pouvoir chercher un nouvel emploi et un nouveau logement.

19. Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, prendre des mesures visant notamment à:

a) protéger les travailleurs domestiques en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnablement et pratiquement réalisable, les risques et dangers liés au travail, afin de prévenir les accidents, les maladies et décès et de promouvoir la sécurité et la santé au travail au sein du domicile qui constitue le lieu de travail ;

b) établir un système d'inspection suffisant et approprié, conformément à l'article 17 de la convention, et des sanctions adéquates en

riktlinjer för krav på arbetsmiljö på arbetsplatsen som är specifika för hushållsarbete.

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

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

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

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 föransmällda besök i hushåll där hushållsarbetare ska anställas,

c) inrätta ett nätverk för nödbostäder,

d) öka arbetsgivarnas medvetenhet om deras skyldigheter genom att sprida upplysning om god praxis vid anställning av hushållsarbetare, skyldigheter enligt anställnings- och immigrationslagar som rör migrerande hushållsarbetare, verkställighetsförfaranden och sanktioner i fall av överträdelse och stödtjänster som är tillgängliga för hushållsarbetare och deras arbetsgivare,

cas de violation de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail;

c) établir des procédures pour la collecte et la publication de statistiques sur les accidents et les maladies liés au travail domestique, ainsi que d'autres statistiques considérées comme contribuant à la prévention des risques et des accidents dans le cadre de la sécurité et la santé au travail;

d) dispenser des conseils concernant la sécurité et la santé au travail, y compris sur les aspects ergonomiques et les équipements de protection;

e) élaborer des programmes de formation et diffuser des orientations relatives aux exigences de sécurité et de santé au travail spécifiques au travail domestique.

20. (1) Les Membres devraient envisager, conformément à la législation nationale, des moyens de faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale, y compris pour les travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs, au moyen, par exemple, d'un système de paiement simplifié.

(2) Les Membres devraient envisager de conclure des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour assurer aux travailleurs domestiques migrants auxquels ils s'appliquent l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, ainsi que l'accès à des droits à des prestations de sécurité sociale, la préservation de ces droits ou leur transférabilité.

(3) La valeur monétaire des paiements en nature devrait être dûment prise en considération aux fins de la sécurité sociale, en ce qui concerne notamment la cotisation de l'employeur et les droits à prestations des travailleurs domestiques.

21. (1) Les Membres devraient envisager des mesures supplémentaires pour assurer la protection effective des travailleurs domestiques et, en particulier, des travailleurs domestiques migrants, telles que:

a) mettre en place un service national d'assistance téléphonique, doté d'un service d'interprétation, pour les travailleurs domestiques qui ont besoin d'aide;

b) conformément à l'article 17 de la convention, prévoir un système de visites préalables au placement aux ménages dans

e) skapa tillgång för hushållsarbetare till klagomålsmekanismer och möjlighet för dem att väcka talan i såväl civilrättsliga som straffrättsliga mål, under och efter anställningen, även om de lämnat det berörda landet, och

f) tillhandahålla en offentlig uppsökande verksamhet för att informera hushållsarbetare, på språk som de förstår, om deras rättigheter, tillämpliga lagar och författningar, tillgängliga klagomålsmekanismer och rättsmedel enligt anställnings- och immigrationslagar samt rättsligt skydd mot brott som våld, människohandel och frihetsberövande och att lämna annan relevant information som de kan behöva.

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

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

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 hushållsar-

lesquels des travailleurs domestiques vont être employés;

c) établir un réseau d'hébergement d'urgence;

d) sensibiliser les employeurs à leurs obligations en leur donnant des informations sur les bonnes pratiques en matière d'emploi de travailleurs domestiques, sur les obligations découlant de la législation relative à l'emploi et à l'immigration en ce qui concerne les travailleurs domestiques migrants, sur les mesures d'exécution et les sanctions encourues en cas d'infraction, ainsi que sur les services d'assistance à la disposition des travailleurs domestiques et de leurs employeurs;

e) assurer aux travailleurs domestiques l'accès à des mécanismes de plainte et la possibilité d'intenter des actions au civil et au pénal pendant et après la période d'emploi, qu'il y ait ou non départ du pays concerné;

f) mettre en place un service public d'assistance pour informer les travailleurs domestiques, dans une langue qu'ils comprennent, de leurs droits, de la législation pertinente, des mécanismes de plainte et des recours disponibles, en ce qui concerne la législation régissant l'emploi et l'immigration ainsi que les garanties de la loi contre les crimes et délits tels que les actes de violence, la traite des personnes et la privation de liberté, et leur fournir tous autres renseignements pertinents dont ils pourraient avoir besoin.

(2) Les Membres qui sont des pays d'origine de travailleurs domestiques migrants devraient contribuer à la protection effective des droits de ces travailleurs en les informant de leurs droits avant leur départ, en créant des fonds d'assistance juridique, des services sociaux et des services consulaires spécialisés et par toute autre mesure appropriée.

22. Les Membres devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de celles des employeurs de travailleurs domestiques, envisager de déterminer, par voie de législation ou d'autres mesures, les conditions dans lesquelles les travailleurs

bete 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 skrivkunskaper, för att förbättra deras yrkeskunskaper och anställbarhet,

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

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

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

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

(2) Medlemsstater bör samarbeta på bilateral, regional och global nivå för att stärka skyddet för hushållsarbetare, särskilt i frågor som rör förhindrande av tvångsarbete och människohandel, tillgång till social trygghet, övervakning av verksamheten i företag som

domestiques migrants ont le droit d'être rapatriés sans frais pour eux à l'expiration ou à la résiliation du contrat par lequel ils ont été recrutés.

23. Les Membres devraient promouvoir les bonnes pratiques des agences d'emploi privées envers les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, en tenant compte des principes et approches préconisés dans la convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (no 188) sur les agences d'emploi privées, 1997.

24. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales concernant le respect de la vie privée, les Membres peuvent envisager les conditions auxquelles les inspecteurs du travail ou d'autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail domestique devraient être autorisés à accéder aux locaux où le travail est effectué.

25. (1) Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, établir des politiques et des programmes:

a) visant à encourager le développement continu des compétences et qualifications des travailleurs domestiques, y compris l'alphabétisation s'il y a lieu, afin d'améliorer leurs possibilités de perfectionnement professionnel et d'emploi;

b) répondant aux besoins des travailleurs domestiques de concilier vie professionnelle et vie personnelle;

c) assurant que les préoccupations et les droits des travailleurs domestiques soient pris en compte dans le cadre d'efforts plus généraux visant à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales.

(2) Les Membres devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de celles des employeurs de travailleurs domestiques, élaborer des indicateurs et des systèmes de mesure appropriés pour

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 båda, bl.a. stöd till social och ekonomisk utveckling, program för fattigdomsbekämpning och allmän utbildning.

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

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

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

renforcer la capacité des bureaux statistiques nationaux de collecter de manière effective les données nécessaires pour appuyer l'élaboration de politiques effectives concernant le travail domestique.

26. (1) Les Membres devraient envisager de coopérer entre eux pour assurer l'application effective aux travailleurs domestiques migrants de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la présente recommandation.

(2) Les Membres devraient coopérer aux niveaux bilatéral, régional et mondial afin d'améliorer la protection des travailleurs domestiques, en particulier en matière de prévention du travail forcé et de la traite des personnes, d'accès à la sécurité sociale, de suivi des activités des agences d'emploi privées qui recrutent des personnes appelées à travailler comme travailleurs domestiques dans un autre pays, de diffusion des bonnes pratiques et de collecte de statistiques sur le travail domestique.

(3) Les Membres devraient prendre des mesures appropriées afin de s'entraider pour donner effet aux dispositions de la convention par une coopération internationale renforcée ou une assistance internationale renforcée, ou les deux, y compris par des mesures de soutien au développement économique et social, aux programmes d'éradication de la pauvreté et à l'éducation universelle.

(4) Dans le contexte de l'immunité diplomatique, les Membres devraient envisager:

a) d'adopter pour le personnel diplomatique des politiques et des codes de conduite destinés à prévenir la violation des droits des travailleurs domestiques;

b) de coopérer entre eux aux niveaux bilatéral, régional et multilatéral pour aborder la question des pratiques abusives à l'encontre des travailleurs domestiques et prévenir ces pratiques.