



LUNDS UNIVERSITET  
Juridiska fakulteten

Juridiska fakultetsstyrelsen  
Docent Jenny Julén Votinius

YTTRANDE

2017-06-26

Dnr V 2017/623

1

Arbetsmarknadsdepartementet

**Remiss: Promemoria gällande konventionen (nr 189) om  
anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare (Ds 2017:10)**  
A2013/01165/ARM

Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet, som anmodats att yttra sig över rubricerat betänkande, får härmed avge följande yttrande, som utarbetats av docent Jenny Julén Votinius.

Juridiska fakultetsstyrelsen konstaterar att utredningen inte i alla delar besvarar de frågor som aktualiseras inför en ratifikation av konventionen. Utredningen är av den uppfattningen att en ratifikation av konventionen kräver att svensk rätt ändras endast på det sättet att en skyldighet införs för arbetsgivare att tillhandahålla skriftlig information gällande alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. I övrigt är utredningens bedömning att Sverige uppfyller alla de krav som ställs i konventionen.

Juridiska fakultetsstyrelsen anser dock att det inte är uteslutet att en ratificering av konventionen kräver ytterligare förändringar av befintliga svenska regler, och förordar därför ytterligare beredning innan beslut fattas om huruvida ratificering ska ske.

Konventionens tillämpningsområde

Fakultetsstyrelsen vill framhålla att konventionens definition av hushållsarbetare är betydligt mer omfattande än den definition som används i svensk rätt. I konventionens mening är hushållsarbetare någon som utför arbete i annans hushåll, medan den svenska definitionen är någon som utför arbete i arbetsgivarens hushåll. Innebörden av denna skillnad har inte utretts i tillräcklig omfattning. Även om utredningen ger några exempel på arbetstagare som omfattas av konventionen, utan att räknas som hushållsarbetare i svensk rätt (den som är anställd av ett företag som utför tjänster i ett hushåll, hemtjänstanställda, personliga assistenter, samt den som yrkesmässigt utför arbete av tillfällig eller sporadisk karaktär i ett hushåll) ger den ingen närmare genomlysning av vilka grupper på den svenska arbetsmarknaden som skulle omfattas av denna utvidgade definition av hushållsarbetare. Av detta skäl är det inte heller möjligt att överblicka vilken betydelse en ratificering av konventionen skulle komma att få för svenska förhållanden.

### En informationsplikt för arbetsgivare

Juridiska fakultetsstyrelsen välkomnar i och för sig utredningens förslag om att en bestämmelse ska införas i lag (1970:943) om arbetstid mm i husligt arbete, som ålägger arbetsgivare att inom en månad från anställningsavtalets ingående tillhandahålla skriftlig information gällande alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Såsom utredningen påpekar är den information som ska anges enligt konventionens artikel 7 i allt väsentligt i överensstämmelse med 6 c § anställningsskyddslagen, som implementerar artikel i rådets direktiv 91/533/EEG, upplysningsdirektivet. Anställningsskyddslagen är tillämplig i de flesta anställningsförhållanden, och i likhet med utredningen anser fakultetsstyrelsen att det är önskvärt att hushållsarbetare omfattas av samma rätt till information som arbetstagare generellt.

I anslutning härtill vill juridiska fakultetsstyrelsen dock framhålla följande. Medan upplysningsdirektivet och anställningsskyddslagen anger att arbetsgivaren ska "lämna skriftlig information" anger konventionen att arbetstagaren ska "informerar [...] helst genom skriftliga avtal". Utredningens uppfattning är att en ratificering av konventionen förutsätter att ett krav på skriftlig information till hushållsarbetare införs svensk rätt, men utredningen tar därvid inte ställning till konventionens formulering om att informationen ska ske genom skriftligt *avtal*. Om den föreslagna regeln om skriftlig information tolkas i ljuset av konventionen – som ju förordar information i form av skriftligt avtal – skulle den information som arbetsgivaren utgivit på grund av denna regel kunna betraktas som en del av det personliga anställningsavtalet. En sådan tolkning skulle innebära att rättsverkningarna av den information som lämnas till hushållsarbetare väsentligen skiljer sig från rättsverkningarna av information som lämnas till andra arbetstagare i enlighet med anställningsskyddslagen 6 c § samt upplysningsdirektivet. Detta eftersom information lämnad i enlighet med anställningsskyddslagen 6 c § tolkad i ljuset av upplysningsdirektivet inte i sig får verkan som avtalsinnehåll. Information som utgivits i enlighet med denna bestämmelse utgör normalt endast ett bevis om anställningsavtalets innehåll – ett bevis mot vilket arbetsgivaren är fri att anföra annan bevisning. Denna problematik är inte alls belyst i utredningen (jfr. Sigeman, Tore, "Information om anställningsvillkor", i Eklund, Ronnie, Michaël Koch, Edvard Nilsson & Tore Sigeman (red.), *Festskrift till Hans Stark*, Arbetsrättsliga föreningens skrifter vol. V, 2001, samt Sigeman, Tore, "Informationsplikt rörande anställningsvillkor", i Håstad, Torgny, Per Henrik Lindblom & Åke Saldeen (red.), *Festskrift till Anders Agell*, Iustus förlag 1994).

Juridiska fakultetsstyrelsen konstaterar vidare att svensk rätt saknar reglering för de frågor som behandlas i konventionens artiklar 6 och 8, och finner att utredningen inte i tillräcklig utsträckning behandlat frågor som aktualiseras av artikel 10.

### Respekt för arbetstagarens privatliv

Artikel 6 anger att medlemsstaterna ska vidta åtgärder för att säkerställa att hushållsarbetare som är inneboende i hushållet ska ha anständiga levnadsförhållanden som respekterar deras privatliv. I svensk rätt finns inga bestämmelser som skyddar en inneboende arbetstagares rätt till privatliv. Utredningens allmänna hänvisning till Europakonventionen ter sig här som otillräcklig, eftersom Europakonventionen inte kan åberopas av en arbetstagare gentemot en privat arbetsgivare.

### Rätt till hemresor

Artikel 8.4 anger att medlemsstaterna i lagar, författningar eller genom andra åtgärder ska specificera de förhållanden under vilka migrerande hushållsarbetare är berättigade till hemresa när det anställningsavtal för vilket de rekryterats löper ut eller avslutas. Utredningen förklarar att svensk rätt i denna del uppfyller konventionens krav genom att det står parterna i anställningsförhållandet fritt att avtala om hemresor. Såvitt juridiska fakultetsstyrelsen kan se svarar denna allmänna hänvisning till kontraktsfriheten inte mot konventionens krav på att ”i lagar, författningar eller genom andra åtgärder” specificera villkoren för hemresa.

### Krav på likabehandling

Artikel 10 innefattar ett krav på likabehandling mellan hushållsarbetare och arbetstagare i allmänhet med avseende på normal arbetstid, övertidskompensation, perioder för dygns- och veckovila [...] med hänsyn tagen för hushållsarbetets speciella karaktär. Utredningen konstaterar att det finns en något större flexibilitet vad gäller placering av arbetstiden i lagen om husligt arbete och att detta kan förklaras av arbetets speciella karaktär. Däremot berör utredningen inte att lagen om husligt arbete i vissa fall under en begränsad tid medger förlängd ordinarie arbetstid – till 52 timmar per vecka istället för gängse 40 timmar – för arbetstagare vars arbete innefattar tillsyn av barn eller annan hushållsmedlem som inte kan ta vård om sig själv. Inte heller berör utredningen att lagen om husligt arbete i många fall medger ett större övertidsuttag än vad som tillåts i arbetstidslagen, eller att lagen om husligt arbete saknar motsvarighet till arbetstidslagens bestämmelser om elva timmars dygnsvila och maximal arbetstid för nattarbetare. Mot denna bakgrund kan inte utredningen i tillräcklig omfattning sägas ha undersökt huruvida svensk rätt lever upp till de krav på likabehandling som framgår av artikel 10 i konventionen.

Juridiska fakultetsstyrelsen ansluter sig till utredningens beskrivning av hushållsarbete som globalt undervärderat och osynligt, samt till beskrivningen att sådant arbete globalt främst utförs av kvinnor och flickor som i stor utsträckning är migranter eller tillhör missgynnade och marginaliserade arbetstagargrupper. Fakultetsstyrelsen ansluter sig däremot inte till utredningens uppfattning att konventionen nu bör ratificeras av det skälet att det av vikt att stödja internationella normer på området. Konventionen är på många sätt avfattad för att skydda behov hos socialt utsatta, migrerande, grupper av arbetstagare. Dessa arbetstagargrupper är helt andra än dem som normalt kategoriseras som hushållsarbetare i den svenska kontexten (framför allt personliga assistenter som är anställda direkt av brukaren) eller som skulle komma att kategoriseras som hushållsarbetare om den mer utvidgade definition som används i konventionen skulle tillämpas i Sverige.

Juridiska fakultetsstyrelsen anser mot denna bakgrund att konventionens förhållande till svensk rätt bör utredas ytterligare innan riksdagen fattar beslut om huruvida ratificering ska ske.

Enligt delegation



Jenny Julén Votinius