



SVENSKT NÄRINGSLIV

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
Maria Rasmussen
103 30 STOCKHOLM

Vår referens/dnr:
Dnr 53/2017
Ola Brinnen

Er referens/dnr:
A2013/01165/ARM

2017-06-27

Remissvar

ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbete (Ds 2017:10)

Föreningen Svenskt Näringsliv har givits möjlighet att yttra sig över betänkandet "ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbete" Dispositionen i detta remissvar följer dispositionen i betänkandet.

Sammanfattning

Enligt Svenskt Näringsliv föreligger hinder för ratificering av konventionen. Konventionen bör således inte föranleda några åtgärder.

Svenskt Näringsliv anser

att en ratifikation skulle innebära ett allvarligt intrång i partsautonomin eftersom kollektivavtalen i många branscher skulle påverkas på ett oönskat sätt,

att konventionen inte är utformad för svenska förhållanden varför den i sig är olämplig att ratificera,

att de föreslagna ändringarna i Lag (1970:943) om ändring i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete, är inte tillräckliga för att efterkomma konventionens krav.

Kommentarer till vissa enskilda artiklar i konventionen

En genomgång av konventionen, artikel för artikel, visar att det föreligger hinder mot ratificering, då många av de krav som konventionen ställer upp står i strid med svenska nu gällande regler. I vissa fall saknas helt svensk motsvarighet till en regel i konventionen.

Artikel 1 och 2

Redan i konventionens första och andra artikel finns avgörande hinder mot att ratificera konventionen. Artiklarna innehåller definitionen av vad som menas med hushållsarbetare och att konventionen är tillämplig på dem.

Som hushållsarbetare anses alla vara som utför något arbete, vilket som helst, i någon annans hem eller hushåll.

Av punkten c framgår att "en person som endast tillfälligt eller sporadiskt och inte yrkesmässigt utför hushållsarbete är inte en hushållsarbetare". Detta innebär att en person som utför något i en annans hem tillfälligt och yrkesmässigt räknas som "hushållsarbetare". Detta för med sig att alla personer som någon gång på yrkesbasis utför någon form av arbete i annans hem, hur kortvarigt det än må vara, omfattas av definitionen och därmed konventionens tillämpningsområde.

På sid 19 i promemorian anges att en förutsättning för konventionens tillämpning är att det råder ett anställningsförhållande mellan den som utför arbetet och "hushållet". D.v.s. konventionen blir, enligt promemorian, bara tillämplig i de fall som arbetet "utförs i den egna arbetsgivarens hushåll." Detta är en tolkning av konventionen som Svenskt Näringsliv inte instämmer i. Konventionen blir tillämplig när ett arbete utförs i ett hushåll och den som utför arbetet är anställd för att göra arbetet. Det betyder att endast ideellt arbete exkluderas. För konventionens tillämplighet krävs sålunda inte att den som utför arbetet är anställd av "hushållet" utan kan väl vara anställd av annan men har skickats för att utföra ett arbete i ett hushåll.

Den gängse uppfattningen av vad som menas med hushållsarbete är att någon utför arbete i och för det privata hushållet och som behövs för hushållets normala skötsel. Med konventionens definition kommer tillämpningsområdet att utsträckas långt ifrån den vanliga uppfattning om vad som menas med hushållsarbete.

Detta kan illustreras genom exempel på ett antal grupper som skulle kunna komma att omfattas av konventionen: hemtjänstpersonal, personer som arbetar med hemsjukvård, serveringspersonal till en fest, elektriker som t.ex. installerar en tvättmaskin, bredbandsinstallatörer, tv-reparatörer, hantverkare, personliga assistenter, städare etc. Alla dessa arbetar yrkesmässigt men tillfälligt i någons hushåll och skulle därför komma att omfattas av konventionen

Personer som arbetar som au pair är inte undantagna och kommer alltså att omfattas av konventionen. Promemorian har inte närmare belyst detta. Det hade varit såväl intressant som förtjänstfullt om detta hade skett.

På grund av konventionens definition kommer mycket arbete som idag utförs och som t ex omfattas av RUT eller ROT-avdrag, kunna omfattas av konventionen. Inom dessa områden finns kollektivavtal som reglerar många av de frågor som tas upp

i konventionen, t.ex. anställning, kontrakt, löner och löneutbetalning, arbetstid, socialförsäkringar etc. Dessa kollektivavtal har träffats utifrån de speciella förhållanden som gäller för varje bransch och varje avtal utgör en väl genomtänkt och förhandlad helhetslösning anpassad för den aktuella branschen. En ratificering av konventionen skulle drastiskt ändra dessa lösningar som parterna på arbetsmarknaden uppnått efter givande och tagande i förhandlingar.

En grundläggande förutsättning för ratificering är att definitionen av konventionens tillämpningsområde är så tydligt att det går att utläsa vilka som kommer omfattas av konventionen. Så är emellertid inte fallet, varför det föreligger hinder för ratifikation enligt Svenskt Näringsliv.

Artikel 6

Artikel 6 stagar om åtgärder för att se till att anställda som är inneboende i hushållet har anständiga levnadsförhållanden som respekterar deras privatliv. Det finns, enligt Svenskt Näringsliv, inga regler av detta slag i vare sig svensk lagstiftning eller kollektivavtal, vilket torde innebära att frågan måste regleras särskilt i lag. En sådan eventuell reglering ter sig dock främmande för den svenska arbetsmarknaden.

Artikel 7

Artikel 7 stadgar att arbetstagarna inte bara ska informeras om sina anställningsförhållanden utan ska "där det är möjligt" "helst" även erhålla skriftliga *avtal*. I Sverige har vi regeln att ett det inte krävs skriftliga anställningsavtal; ett anställningsförhållande kan ingås på många olika sätt, såväl muntligen som genom konkludent handlande. Detta i kombination med svårigheten att avgöra vem som omfattas av konventionen gör att det inte går att överblicka konsekvenserna av en ratificering.

Artikel 8

Artikel 8 punkt 1 stadgar att migrerande hushållsarbetare ska ha ett skriftligt anställningserbjudande eller anställningskontrakt, "som kan göras gällande" i det land där arbetet ska utföras och som anger anställningsvillkor enligt artikel 7, innan de reser in i landet. Detta är skyldigheter som idag inte återfinns i svensk arbetsrättslig lagstiftning. Av 6§ c i LAS framgår att en arbetsgivare inom en månad från anställningens början ska lämna en anställningsbekräftelse till arbetstagaren men det finns ingen förpliktelse för en arbetsgivare att överlämna ett "anställningskontrakt som kan göras gällande" d.v.s. ett bindande avtal.

Föreslagna ändringar av Lag (1970:943) om ändring i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete, inkluderar inte ändringar i syfte att efterkomma konventionens krav på skriftliga och bindande anställningskontrakt.

En ratificering skulle, såvitt avser artikel 8, medföra en betydande administrativ börda för såväl fysiska personer (enskilda hushåll) som juridiska personer (företag).

Artikel 8 punkt 4 kräver att varje medlemsstat ska specificera de förhållanden under vilka migrerande arbetstagare är berättigade hemresa, när anställningsavtalet löper ut. Någon motsvarande svensk reglering återfinns inte i Sverige. Därför skulle en ratificering kräva en särskild reglering om detta. Att hänvisa till att frågan kan regleras i individuella anställningsavtalet är, enligt Svenskt Näringsliv, inte ett sätt att efterkomma konventionens krav på reglering i "... lagar, författningar eller genom andra åtgärder...".

Artikel 10

Av artikel 10 punkt 1 framgår att medlemsstaterna ska "vidta åtgärder för att säkerställa likabehandlingen mellan hushållsarbetare och arbetstagare i allmänhet med avseende på normal arbetstid...". Enligt Svenskt Näringsliv innefattar denna bestämmelse en betydande osäkerhet om dess innebörd. Vilka är "arbetstagare i allmänhet" som hushållsarbetare ska likabehandlas med? Utöver arbetstidslagstiftning finns i Sverige mer än 600 kollektivavtal och alla reglerar denna fråga på sitt eget sätt. Så vad menas med "arbetstagare i allmänhet" och vad är "normal arbetstid"?

Av artikel 10 punkt 2 framgår att veckovilan ska omfatta åtminstone 24 timmar. Många kollektivavtal har en motsvarande regel men flera avtal ger de lokala parterna rätt att träffa överenskommelse om avvikelse från denna regel, t.ex. avtalen inom personlig assistans samt vård och omsorg m.m. I vissa fall får även enskilda överenskommelser om avvikelse från lagen träffas. I de fallen sådan avvikelse får ske ska utebliven eller förkortad veckovila kompenseras t ex genom utläggning av ledighet i direkt eller nära anslutning till den aktuella tjänstgöringen. Parterna har härmed beaktat såväl brukarens lagstadgade rättigheter som arbetstagarens hälsa och säkerhet.

Som exempel kan nämnas att det är möjligt enligt såväl arbetstidsdirektivet och den svenska arbetstidslagen § 14 att lägga samman två perioder så att veckovilan tas ut i början resp. i slutet av perioden. Detta är inte möjligt enligt konventionen. Därmed står konventionen i strid med den svenska Arbetstidslagen. Denna fråga har över huvud taget inte berörts av promemorian.

Enligt vår medlemsorganisation Vårdföretagarna skulle en ratificering kunna få följande praktiska konsekvenser: Det är vanligt förekommande att personliga assistenter följer med brukare på resor till rehabiliteringsanläggningar och liknande. En ändring av reglerna om veckovila skulle innebära att brukaren då måste åtföljas av två personliga assistenter istället för en, något som i ett slag skulle fördubbla arbetsgivarens kostnad. Detta skulle kräva ändringar i ersättningsreglerna och medföra avsevärt ökade kostnader för socialförsäkringen.

Av artikel 10 punkt 3 framgår att den tid som en hushållsarbetare står till hushållets förfogande för att tjänstgöra på begäran ska betraktas som arbetstid. Det är alltså fråga om beredskap. Beredskap räknas emellertid inte som arbetad tid i Sverige

utan arbetstagare som går beredskap får normalt sett någon form av ersättning för detta. Eventuella även kombinerat med ledighet. Kollektivavtalsparterna har utnyttjat den möjlighet som finns i Arbetstidslagen och anpassat arbetstidsreglerna efter de förhållanden som råder inom just deras bransch. Om beredskap skulle räknas som arbetstid raderas grunden för reglerna i dessa avtal.

Vidare står det i punkt 3 att beredskap ska betraktas som arbetad tid "enligt vad som fastställs i nationella lagar, författningar eller kollektivavtal eller på annat sätt som är förenlig med nationell praxis". Detta är en otydlig skrivning. Vilket område är det som ska vara utgångspunkten vid tolkning?

Det område som torde ligga närmast de grupper som kan betraktas som hushållsarbete i egentlig mening är de hushållsnära tjänsterna som hemserviceföretagen inom Almega erbjuder. Dessa företag har anställda som utför arbete i företagets kunders hem och har inga regler om beredskap i sina kollektivavtal. Beredskap är nämligen något som av naturliga skäl inte förekommer på detta område eftersom de anställda inte bor i hushållet. Beredskap är således en företeelse som är främmande för branschen. Däremot finns det beredskap på en del av de andra områden som skulle kunna beröras av konventionen, t.ex. inom vård, omsorg och behandlingsverksamhet, äldrevården, personlig assistans och vissa branscher inom ROT-området.

Sammantaget är förekomsten av beredskap och därmed sammanhängande reglering långtifrån enhetlig.

Förslaget till ändring i Lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete synes inte innehålla någon reglering rörande beredskap, vilket skulle vara nödvändigt för att leva upp till konventionens krav.

Artikel 12

Artikel 12 punkt 1 stadgar bland annat att, som huvudregel, ska lönen till en hushållsarbetare betalas kontant och regelbundet, minst en gång per månad. Betalning kan även ske genom banköverföring om den berörda arbetstagaren lämnar samtycke till det. Detta är för svenska förhållande 2017 en fullständigt otidsenlig reglering. Såvitt är bekant för Svenskt Näringsliv finns inga regler av detta slag i vare sig lag eller i kollektivavtal och sådan regler är heller inte önskvärda på något sätt, eftersom de skulle medföra en helt onödig administrativ börda. Att öka kontanthantering vore dessutom ett steg tillbaka och är helt förkastligt ur många perspektiv. Ett av dem är säkerhetsperspektivet; alla strävanden går emot att minska kontanthantering, ett annat perspektiv är kampen mot svartarbete som inte är förenligt med kontant utbetalning av löner.

Promemorian anger att "när det gäller kontantkravet så är insättning på konto numera att ses som en kontant utbetalning". Det finns inget stöd i konventionen för denna tolkning och inte heller finns det någon förklaring i promemorian varifrån denna nya betydelse av kontant betalning kommer ifrån. Svenskt Näringsliv kan för

det första inte ställa sig bakom promemorians uppfattning och för det andra blir vi något förundrade över denna märkliga tolkning av begreppet "kontant betalning". Det framgår dessutom av konventionens egen text att konventionen gör tydlig distinktion mellan å ena sidan "kontant" (första meningen) och insättning på konto (andra meningen).

Såvida inte svensk lag ändras så att en arbetstagare som omfattas av konventionen alltid har rätt att kräva kontant betalning av sin lön, vilket Svenskt Näringsliv håller för osannolikt, föreligger hinder mot ratificering.

Artikel 17

Artikel 17 handlar om villkoren för tillträde till hushållet. I sammanhanget förtjänar att påpekas att arbetsmiljölagen gäller både arbete i arbetsgivarens hushåll och arbete som ett företag utför i hem, t.ex. hemsjukvård eller personlig assistans. Enligt 15 § lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete har Arbetsmiljöverket tillsyn över arbetstidsreglerna, dock kan undersökning på arbetsställe endast ske på begäran av part eller om det annars finns särskild anledning. När det gäller arbetsmiljö får enligt 15 § tredje stycket arbetsmiljöförordningen inspektion i enskilt hem endast komma i fråga om arbetsgivare eller arbetstagare som berörs begär detta eller om det finns annan särskild anledning. Genom dessa regler har man försökt beakta de viktiga frågorna om skydd för privatlivet och personlig integritet, samtidigt som skyddet för arbetstagarens hälsa och säkerhet är intakt. Det är viktigt att den enskildes rätt att bestämma över vem som ska ges tillträde till hemmet värnas även i fortsättningen. Det skulle inte vara acceptabelt med regler som tillåter intrång i privatlivet genom exempelvis obligatoriska inspektioner.

Sammanfattningsvis kan konstateras att de ändringar som föreslås i lag om arbetstid i husligt arbete inte på långa vägar är tillräckligt för att Sverige ska leva upp till konventionens krav, varför Svenskt Näringsliv anser att konventionen inte kan ratificeras.

SVENSKT NÄRINGSLIV



Peter Jeppsson