



DET KONGELIGE
UTENRIKSDEPARTEMENT

Prop. 163 S

(2020–2021)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

Samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon
nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere
i private hjem av 16. juni 2011

Innhold

1	Innledning	5	5	Økonomiske og administrative konsekvenser	11
2	Generelt om konvensjonen	6			
2.1	Konvensjonens virkeområde	6	6	Konklusjon og tilråding	11
2.2	Særlig om au pairer	6			
3	Nærmere om de enkelte artiklene i konvensjonen	7		Forslag til vedtak om samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem av 16. juni 2011	13
4	Forholdet til norsk rett – behov for lovendring for å kunne gjennomføre konvensjonen	10		Vedlegg	
			1	Konvensjon om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem, 2011 (konvensjon 189)	14



DET KONGELIGE
UTENRIKSDEPARTEMENT

Prop. 163 S

(2020–2021)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

Samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem av 16. juni 2011

*Tilråding fra Utenriksdepartementet 9. april 2021,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Solberg)*

1 Innledning

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) ble etablert i 1919 og er FNs særorganisasjon for arbeidslivsspørsmål. Norge har deltatt i ILO siden organisasjonen ble grunnlagt. ILOs mandat er å arbeide for sosial rettferdighet gjennom full sysselsetting med fokus på arbeidstakerrettigheter, sosial dialog mellom partene i arbeidslivet og sosial beskyttelse. Dette arbeidet skal bidra til å redusere fattigdom og fremme demokratisering. Organisasjonens trepartsstruktur innebærer at arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner deltar på lik linje med regjeringenes representanter. ILO er først og fremst en normativ aktør som oppfyller sitt mandat gjennom vedtakelse av internasjonale konvensjoner og rekommandasjoner, og som yter bistand til å gjennomføre disse. ILOs konvensjoner og rekommandasjoner vedtas på Arbeidskonferansen, som er ILOs generalforsamling. En konvensjon blir ikke bindende for den enkelte medlemsstat før medlemsstaten ratifiserer den. Rekommandasjoner er ikke bindende, og kan ikke ratifiseres som en konvensjon. Norge må med jevne mellomrom rapportere om hva som er utfordringene med de konvensjoner som ikke er ratifisert. ILOs konvensjonstekster er utformet slik at et stort antall av ILOs medlemsstater skal kunne slutte seg til dem.

ILO vedtok 16. juni 2011 konvensjon nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem, samt en tilhørende rekommandasjon (nr. 201).

Konvensjonens ikrafttredelse reguleres i artikkel 21, som angir at konvensjonen bare skal være bindende for de av ILOs medlemmer som har registrert ratifikasjon hos ILOs generaldirektør. Konvensjonen trer i kraft tolv måneder etter at to medlemmer har ratifisert konvensjonen. Konvensjonen trådte i kraft 5. september 2013. Deretter trer konvensjonen i kraft for øvrige medlemsstater som ratifiserer konvensjonen 12 måneder etter at deres ratifikasjon er registrert. Hittil har 31 stater ratifisert konvensjonen.

Konvensjonen skal sikre en internasjonal standard som gir arbeidstakere i private hjem grunnleggende rettigheter i et arbeidsforhold. I mange stater er denne gruppen arbeidstakere ikke omfattet av de regler som gjelder for ordinære arbeidstakere, og de er særlig utsatt for utnyttelse og overgrep.

Konvensjonen skal gi anstendige arbeidsforhold for alle arbeidstakere i private husholdninger, som yrkesmessig og ikke tilfeldig eller sporadisk utfører husholdningsarbeid. Konvensjonen gir en omfattende og detaljert regulering av de fleste sider av et arbeidsforhold som angår arbeids-

takere i private hjem, blant annet om grunnleggende menneskerettigheter, arbeidskontrakter, arbeidsmiljø, arbeidstid, arbeidsformidling og utleie, sosiale sikringsordninger, tilgang til retts-systemet, arbeidstilsyn mv. Rekommandasjonen inneholder bestemmelser som supplerer regelverket i konvensjonen.

I Norge vil konvensjonen få konsekvenser for reguleringen av ansettelser hjemme hos private arbeidsgivere. Antallet slike arbeidstakere antas å være lavt. I Norge utføres arbeid med ivaretakelse av barn, eldre, syke og lignende omsorgsoppgaver i stor utstrekning utenfor private hjem eller husholdninger. Der arbeid utføres i private hjem, vil det ofte være en virksomhet som er arbeidsgiver. Arbeidsmiljøloven gjelder i slike tilfeller fullt ut og gir et vern i samsvar med konvensjonen.

Gjennomføring av konvensjonen krever lovendring. Stortingets samtykke til ratifikasjon av konvensjonen er derfor nødvendig i medhold av Grl. § 26, annet ledd.

Arbeids- og sosialdepartementet legger frem Prop. 154 L (2020–2021) med den nødvendige lovendring.

Konvensjonen i engelsk originaltekst med oversettelse til norsk følger som trykt vedlegg til konvensjonen.

2 Generelt om konvensjonen

2.1 Konvensjonens virkeområde

Konvensjonen gjelder arbeidstakere i private hjem, det vil si arbeidstakere som utfører arbeid i eller for en eller flere private husholdninger. I Norge er det vanlig at arbeid som består i å ta vare på barn, eldre, syke eller personer med funksjonsnedsettelse og lignende omsorgsoppgaver, utføres utenfor private hjem eller husholdninger. Det gjelder for eksempel i barnehager og ulike typer pleie- og omsorgsinstitusjoner. Denne type arbeidsforhold er ikke omfattet av konvensjonen.

I tilfeller der arbeidstakeren faktisk utfører arbeid i private hjem, eksempelvis helsearbeidere, renholdsarbeidere eller håndverkere, vil det ofte ikke være en privatperson som er arbeidsgiver, men en offentlig eller privat virksomhet. Arbeidsforhold i virksomhet hvor arbeidet utføres i private hjem, er omfattet av arbeidsmiljøloven. Disse arbeidstakerne har et vern som er i samsvar med det vernet konvensjonen skal sikre.

Selvstendig næringsdrivende som arbeider i private hjem er ikke omfattet av konvensjonens virkeområde. Det legges til grunn at konven-

sjonen, som gjelder arbeidsforhold, heller ikke berører rettigheter etter lov av 18. desember 2009 nr. 131 om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen (sosialtjenesteloven).

Medlemsstatene kan etter artikkel 2 nr. 2 a helt eller delvis unnta fra konvensjonens virkeområde arbeidstakerkategorier som på annet vis er sikret minst tilsvarende beskyttelse. Medlemsstatene kan også gjøre unntak for begrensede arbeidstakerkategorier når det for disse oppstår spesielle problemer av vesentlig art, jf. artikkel 2 nr. 2 b. Arbeids- og sosialdepartementet kan ikke se at det er behov for å unnta noen kategorier av arbeidstakere fra konvensjonens anvendelsesområde.

2.2 Særlig om au pairer

Et eget spørsmål er om au pairer er omfattet av konvensjonens virkeområde. Ifølge ordlyden i konvensjonen, er virkeområdet knyttet til at det må foreligge et arbeidsforhold mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver, jf. artikkel 1. Personer som bare tilfeldig og sporadisk utfører arbeid i private hjem og som ikke har det som sitt yrke, regnes ikke å være omfattet av konvensjonen, jf. artikkel 1.

Europarådets avtale av 24. november 1969 om ansettelse av au pair (ETS nr. 68), er en europeisk avtale som definerer og standardiserer vilkårene for au pair-opphold. Norge har sluttet seg til denne avtalen, og den norske au pair-ordningen er utformet i overensstemmelse med avtalen. Europarådets avtale slår fast at au pairer verken tilhører kategorien studenter eller arbeidstakere, men utgjør en spesiell kategori som har felles trekk med begge disse kategoriene. Avtalens artikkel 2 definerer «au pair-ansettelser» som «midlertidig opphold i familier, mot visse tjenesteytelser, av unge utlendinger som kommer for å øke sine språkkunnskaper og eventuelt fagkunnskaper, og for gjennom bedre kjennskap til motakerlandet å utvide sin allmennutdanning.» Formålet med ordningen er kulturutveksling, og au pair-oppholdet skal ikke primært omfatte arbeid, men ha et utdanningsmessig og kulturelt formål. Tjenesteytelsene au paires bidrar med kan bestå av lettere husarbeid og barnepass i en begrenset utstrekning.

Med bakgrunn i kulturutvekslingsformålet regnes ikke au pairer som arbeidstakere i henhold til Europarådets avtale, selv om au pairer utfører noe arbeid og dermed har visse fellestrekk med arbeidstakere. Etersom ILO-konvensjonen om arbeidstakere i private hjem retter seg mot

arbeidstakere i et arbeidsforhold, og konvensjonens forhold til au pairer verken er omtalt i selve konvensjonen eller i den tilhørende, ikke-bindende rekommandasjonen, legges det til grunn at au pairer som sådan ikke er omfattet av konvensjonen. Det er også støtte for dette i forarbeidene til konvensjonen. Kjernen i konvensjonen synes å være å gi arbeidstakere i reelle arbeidsforhold i private hjem arbeidstakerrettigheter. Ved misbruk av au pair-ordningen vil det kunne være snakk om reelle arbeidstakerforhold som i såfall vil være omfattet av konvensjonen. I tilfeller hvor en stats au pair-ordning er innrettet i tråd med prinsippene i Europarådets avtale, og au pairene med bakgrunn i kulturutvekslingsformålet ikke anses som arbeidstakere i nasjonal rett, kan det ikke innfortolkes et krav om at au pairer er omfattet av ILO-konvensjonen.

3 Nærmere om de enkelte artiklene i konvensjonen

Fortalen viser til ILOs engasjement for å fremme anstendig arbeid for alle gjennom oppfylling av målene i ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, og ILOs erklæring om sosial rettferdighet for en rettferdig globalisering. Fortalen minner om at Den internasjonale arbeidsorganisasjonens konvensjoner og rekommandasjoner gjelder alle arbeidstakere, herunder arbeidstakere i private hjem, med mindre noe annet er bestemt. ILOs generalkonferanse erkjenner det viktige bidraget arbeidstakere i private hjem yter til den globale økonomien, og at denne gruppen er spesielt utsatt for diskriminering når det gjelder ansettelsesvilkår og arbeidsforhold, og andre menneskerettighetskrenkelser.

Artikkel 1 og 2 gjelder konvensjonens virkeområde. Konvensjonen gjelder arbeidstakere i private hjem, det vil si arbeidstakere som utfører arbeid i eller for en eller flere private husholdninger, jf. artikkel 2 nr. 1 sammen med artikkel 1 bokstav a og b. Konvensjonen gjelder med andre ord kun arbeidstakere/arbeidsforhold, og selvstendige oppdragstakere antas å falle utenfor konvensjonens virkeområde. Videre gjelder det en nedre grense for når konvensjonen kommer til anvendelse. En person som bare tilfeldig eller sporadisk utfører arbeid i private hjem og som ikke har dette som et yrke, er ikke å regne som arbeidstaker etter denne konvensjonen, jf. artikkel 1 bokstav c.

Konvensjonen kommer til anvendelse uavhengig av om det er en privatperson eller en virksom-

het som er arbeidsgiver. Det innebærer at konvensjonen gjelder både der arbeidstakeren er ansatt direkte av en privatperson for å utføre arbeid i eller for hans/hennes private husholdning, og når vedkommende er ansatt i en virksomhet for å utføre arbeid i eller for private husholdninger.

Konvensjonen setter heller ingen begrensninger med hensyn til type arbeidsoppgaver som er omfattet, såfremt arbeidet skjer i private hjem/husholdning. Det kan dermed omfatte en rekke oppgaver, blant annet husarbeid, pass av barn, eldre eller personer med nedsatt funksjonsevne, vedlikehold av hage, vakt hold av bolig, sjåførarbeid mv.

Såkalt «hjemmearbeid», hvor arbeidstaker utfører arbeid i sitt eget hjem, anses ikke å være omfattet av denne konvensjonen. Det er ILO-konvensjon nr. 177 om hjemmearbeid som regulerer slikt arbeid.

Medlemsstatene kan etter artikkel 2 nr. 2 a helt eller delvis unnta fra konvensjonens virkeområde arbeidstakerkategorier som på annet vis er sikret minst tilsvarende beskyttelse. Medlemsstatene kan også gjøre unntak for begrensede arbeidstakerkategorier, når det for disse oppstår spesielle problemer av vesentlig art, jf. artikkel 2 nr. 2 b.

Artikkel 3 stiller krav om at arbeidstakere i private hjem beskyttes av menneskerettighetene fastsatt i konvensjonen og visse grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet. Artikkel 3 nr. 2 angir hvilke grunnleggende prinsipper og rettigheter medlemsstatene skal sikre, og at konvensjonens krav er oppfylt dersom parten har regelverk som beskytter disse rettighetene. De grunnleggende prinsippene og rettighetene som listes opp er organisasjonsfrihet og reell anerkjennelse av retten til kollektive forhandlinger, avskaffelse av alle former for påtvunget eller ufrivillig arbeid, effektiv avskaffelse av barnarbeid, og avskaffelse av diskriminering med hensyn til ansettelse og arbeid.

Artikkel 4 gjelder vern av barn og unge og minstealder. Artikkel 4 nr. 1 krever at medlemsstatene skal fastsette en minstealder for arbeidstakere i private hjem som er i samsvar med ILO-konvensjon nr. 138 om minstealder for adgang til sysselsetting (minstealderkonvensjonen), og ILO-konvensjon nr. 182 om forbud mot og umiddelbare tiltak for å avskaffe de verste former for barnarbeid. Minstealderen som settes skal ikke være lavere enn minstealderen for arbeidstakere ellers etter nasjonal rett.

Ifølge artikkel 4 nr. 2 skal medlemsstatene treffe tiltak for å sikre at arbeid som utføres i pri-

vate hjem av arbeidstakere under 18 år, men over minstealderen, ikke går utover deres obligatoriske skolegang eller deres mulighet til å delta i videreutdanning eller yrkesopplæring.

Artikkel 5 krever at medlemsstatene skal treffe tiltak for å sikre at arbeidstakere i private hjem nyter godt av et effektivt vern mot alle former for overgrep, trakassering og vold. Det er ikke stilt krav om bestemte tiltak. Det er derfor opp til den enkelte medlemsstat å bestemme hvordan dette gjøres.

Artikkel 6 i konvensjonen krever at medlemsstatene treffer tiltak for å sikre at arbeidstakere i private hjem, i likhet med andre arbeidstakere, nyter godt av rimelige ansettelsesvilkår og anstendige arbeidsforhold. Dersom arbeidstakerne bor hos sin arbeidsgiver, skal de sikres anstendige boforhold der deres privatliv blir respektert.

Artikkel 7 stiller krav om at medlemsstatene sikrer at arbeidstakere i private hjem blir informert om sine ansettelsesvilkår på en hensiktsmessig, kontrollerbar og lett forståelig måte, og om mulig fortrinnsvis gjennom skriftlige kontrakter.

Arbeidstakerne skal særlig sikres informasjon om:

- a. arbeidsgivers og arbeidstakers navn og adresse,
- b. adressen til det ordinære arbeidsstedet eller de ordinære arbeidsstedene,
- c. oppstartsdato og varighet, dersom kontrakten gjelder for en bestemt periode,
- d. hva slags arbeid som skal utføres,
- e. avlønning, beregningsmåte og hvor ofte lønnen skal utbetales,
- f. ordinær arbeidstid,
- g. betalt årlig ferie og daglig og ukentlig fritid,
- h. kost og losji, dersom dette er aktuelt,
- i. prøvetid, dersom dette er aktuelt,
- j. vilkår for hjemreise, dersom dette er aktuelt,
- k. vilkår med tanke på avslutning av arbeidsforholdet, herunder eventuell oppsigelsestid for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

Arbeidstaker skal informeres om de punktene som er listet opp i artikkelens bokstav a–g, samt bokstav k. Det skal gis informasjon om punktene som er listet opp i bokstav h, i og j, dersom det er gjort avtale om slike forhold.

Artikkel 8 i konvensjonen oppstiller vilkår for rekruttering av arbeidstakere over landegrensene for arbeid i private hjem. I konvensjonens artikkel 8 nr. 1 vises det til at nasjonale lover og forskrifter skal stille krav om at arbeidstakere som blir rekruttert i ett land til arbeid i private hjem i et annet, får et skriftlig jobbtillbud eller en skriftlig

arbeidskontrakt som er bindende i den staten der arbeidet skal utføres, og der ansettelsesvilkårene som er omtalt i artikkel 7, framgår, før de krysser grensen for å begynne på det arbeidet som tilbudet eller kontrakten gjelder. Konvensjonens artikkel 8 nr. 1 og 2 gir ikke i seg selv rettigheter til opphold eller arbeid i Norge, men oppstiller vilkår for rekruttering av arbeidstakere over landegrensene for arbeid i private hjem.

Arbeidstakere fra stater som omfattes av avtaler om fri bevegelse mv. omfattes ikke av artikkel 8 nr. 1, jf. artikkel 8 nr. 2. I artikkel 8 nr. 3 vises det til at medlemsstatene skal treffe tiltak for å samarbeide med hverandre, for å sikre at bestemmelsene i konvensjonen blir effektivt anvendt overfor utenlandske arbeidstakere i private hjem. I artikkel 8 nr. 4 vises det til at de enkelte medlemsstater skal spesifisere, ved hjelp av lover, forskrifter eller andre tiltak, under hvilke omstendigheter utenlandske arbeidstakere i private hjem skal ha rett til hjemreise når deres arbeidskontrakt utløper eller blir sagt opp.

Artikkel 9 krever at medlemsstatene sikrer at arbeidstakere som arbeider i private hjem, fritt kan avtale med sine faktiske eller potensielle arbeidsgivere om de skal ha losji i hjemmet der de arbeider eller ikke, jf. bokstav a. Medlemsstatene skal videre sikre at arbeidstakere i private hjem som har losji hos arbeidsgiveren, ikke er forpliktet til å tilbringe sin daglige eller ukentlige fritid, eller sin årlige ferie, i hjemmet der de arbeider eller sammen med medlemmer av husstanden, jf. bokstav b. Medlemsstatene skal også sikre at arbeidstakere i private hjem har rett til selv å være i besittelse av sine reisedokumenter og sine identitetspapirer, jf. bokstav c.

Artikkel 10 gjelder arbeidstid. Artikkel 10 nr. 1 fastsetter at medlemsstatene skal iverksette tiltak for å sikre lik behandling av arbeidstakere som arbeider i private hjem og andre arbeidstakere med hensyn til:

- alminnelig arbeidstid
- overtidsgodtgjørelse
- daglig hvile
- ukentlig hvile
- årlig betalt ferie

Regulering av arbeidstiden for arbeidstakere i private hjem og andre arbeidstakere, skal være lik med hensyn til disse forholdene. Det kan imidlertid tas hensyn til forhold som særpreger arbeid i private hjem.

I artikkel 10 nr. 2 fastsettes at den ukentlige friperioden skal være på minst 24 timer sammenhengende. Perioder der arbeidstakere ikke er fri

til å disponere sin tid slik de ønsker, men må stå til disposisjon for husholdningen i tilfelle det er behov for dem, reguleres særskilt i konvensjonens artikkel 10 nr. 3. Det sies her at dette «er arbeidstid i den grad dette er fastsatt i nasjonale lover eller forskrifter (...) eller annen nasjonal praksis».

Artikkel 11 stiller krav om at medlemsstatene treffer tiltak for å sikre at personer som arbeider i private hjem omfattes av minstelønnsordninger, dersom dette finnes. Konvensjonen stiller altså ikke krav om at medlemsstatene har regler om minstelønn, kun at personer som arbeider i private hjem sikres slik lønn dersom dette er regulert i medlemsstaten. Videre skal medlemsstatene sikre at lønnen fastsettes uten diskriminering på bakgrunn av kjønn. Det er ikke stilt krav om bestemte tiltak, og det vil derfor være opp til den enkelte medlemsstat å bestemme hvordan dette gjøres.

Artikkel 12 gjelder utbetaling av lønn. Artikkel 12 nr. 1 regulerer når og hvordan lønnen skal utbetales til arbeidstakere i private hjem. I utgangspunktet skal arbeidstakerne ha utbetalt lønn i kontanter, men at annet kan fastsettes i lov, forskrift eller tariffavtale. Dersom annet ikke er regulert i lov, forskrift eller tariffavtale, krever annen betalingsform enn kontant betaling samtykke fra arbeidstaker. Det stilles videre krav om at utbetalingen skjer regelmessig og minst en gang i måneden.

Artikkel 12 nr. 2 fastsetter at nasjonale lover, forskrifter, tariffavtaler eller voldgiftskjennelser, kan åpne for at en begrenset del av lønnen til arbeidstaker utbetales i form av naturalytelser, dersom ordningen ikke er mindre gunstig enn de ordninger som vanligvis gjelder for andre grupper av arbeidstakere. Det forutsettes at medlemsstatene treffer tiltak for å sikre at arbeidstakeren har gitt sitt samtykke til betaling i naturalytelser, at disse er til arbeidstakerens personlige bruk og nytte, og at den antatte pengeverdien de representerer, er rimelig og fornuftig.

Artikkel 13 i konvensjonen slår fast at alle arbeidstakere som arbeider i eller for private husholdninger har krav på et trygt og sunt arbeidsmiljø. Medlemsstatene skal, i samsvar med nasjonale lover, forskrifter eller praksis, gjennomføre effektive tiltak som sikrer helse og sikkerhet for arbeidstakerne. Det må tas tilbørlig hensyn til de spesielle forhold som karakteriserer arbeid i private hjem.

Artikkel 14 stiller krav om at medlemsstatene skal gjennomføre passende tiltak, i samsvar med nasjonale lover og forskrifter, for å sikre at arbeidstakere som arbeider i eller for private hus-

holdninger, har samme sosiale sikringsordninger, herunder i forbindelse med graviditet og fødsel, som andre arbeidstakere. «Sosiale sikringsordninger» antas å omfatte både rett til fri og til ytelser for å sikre generell sosial trygghet i forbindelse med sykdom, arbeidsledighet, fødsel, uførhet, høy alder med videre. Eksemplifiseringen av rettigheter i forbindelse med graviditet og fødsel støtter også dette.

Artikkel 15 stiller krav når det gjelder arbeidsformidling og utleie. For å kunne beskytte arbeidstakere i private hjem, herunder arbeidsinnvandrere, som er rekruttert eller utplassert av private arbeidsformidlings- eller bemanningsforetak, på en effektiv måte mot misbruk og overgrep, skal alle medlemsstater:

- a. Fastslå hvilke vilkår som skal gjelde for virksomheten til private arbeidsformidlings- og bemanningsforetak som rekrutterer og utplasserer arbeidstakere i private hjem, i samsvar med nasjonale lover, forskrifter og praksis;
- b. sørge for at det eksisterer et tilfredsstillende apparat og tilfredsstillende prosedyrer for oppfølging av klager og etterforskning av påstander om overgrep og ulovlig praksis, i forbindelse med private arbeidsformidlings- og bemanningsforetaks formidling av arbeidstakere til private hjem;
- c. gjennomføre alle nødvendige og hensiktsmessige tiltak innenfor sin jurisdiksjon (og eventuelt i samarbeid med andre stater), for å gi arbeidstakere i private hjem som er rekruttert eller utplassert fra private arbeidsformidlings- eller bemanningsforetak, tilfredsstillende beskyttelse og forebygge overgrep. Slike tiltak skal blant annet omfatte lover og forskrifter som spesifiserer hvilke plikter henholdsvis rekrutterings- og bemanningsforetak og arbeidsgiver har overfor arbeidstaker, og fastsette hvilken straff som skal gjelde for brudd på disse bestemmelsene, herunder forbud mot videre virksomhet for foretak som er involvert i uredelig praksis og misbruk;
- d. vurdere, der arbeidstakerne blir rekruttert i en stat til arbeid i private hjem i et annet, å inngå bilaterale, regionale eller multilaterale avtaler for å forebygge overgrep og ulovlig praksis ved rekruttering og utplassering, samt formidling av arbeid, og
- e. treffe tiltak for å sikre at avgifter som private formidlings- og bemanningsforetak krever, ikke blir trukket fra lønnen til arbeidstakerne.

Artikkel 15 retter seg mot private arbeidsformidlingsbyråer som rekrutterer eller utplasserer

arbeidstakere for arbeid i private hjem. Bestemmelsen om private arbeidsformidlingsbyråer gjelder ikke bare arbeidsformidling, men også utleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak. Det vises i denne sammenheng til definisjon i ILOs konvensjon nr. 181 om privat arbeidsformidling artikkel 1.

Artikkel 16 krever at medlemsstatene i samsvar med nasjonale lover, forskrifter eller praksis, sikrer at alle arbeidstakere som arbeider i eller for private hjem, enten på egen hånd eller gjennom noen som representerer dem, har effektiv adgang til rettssystemet eller andre tvisteløsningsmekanismer, på vilkår som ikke er mindre gunstige enn de som vanligvis gjelder andre arbeidstakere.

Artikkel 17 fastsetter at medlemsstatene skal etablere effektive og tilgjengelige klagemekanismer og verktøy, for å sikre at nasjonale lovbestemmelser og forskrifter til beskyttelse av arbeidstakere i private hjem, blir fulgt. Videre skal medlemsstatene utvikle og iverksette tiltak for arbeidstilsyn, håndheving av regelverk og straff, under behørig hensyntaken til det som særpreger arbeid i private hjem, og i samsvar med nasjonale lover og forskrifter. I den grad det er forenlig med nasjonale lover og forskrifter, skal disse tiltakene spesifisere under hvilke omstendigheter det kan gis tilgang til å inspisere en husholdning, under behørig hensyntaken til aktørenes privatliv.

Artikkel 18 krever at medlemmer gjennomfører bestemmelsene i konvensjonen i samråd med de mest representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, gjennom lover og forskrifter og gjennom kollektive avtaler eller andre tiltak, som er i samsvar med nasjonal praksis, ved å utvide eller tilpasse eksisterende tiltak til også å omfatte arbeidstakere i private hjem, eller ved å utarbeide spesifikke tiltak for disse, dersom det er behov for det.

Artikkel 19 fastsetter at denne konvensjon ikke påvirker mer fordelaktige bestemmelser som får anvendelse for arbeidstakere i private hjem, i andre ILO-konvensjoner.

Artikkel 20 til 24 har bestemmelser om ratifikasjon og ikrafttredelse. Den formelle ratifikasjonen av denne konvensjon skal formidles til Det internasjonale arbeidsbyråets generaldirektør for registrering. Konvensjonen er bare bindende for de ILO-medlemmer som har registrert ratifikasjon. Konvensjonen skal tre i kraft 12 måneder etter at ratifikasjonen fra to medlemmer er blitt registrert hos generaldirektøren. Deretter skal konvensjonen for hvert medlem tre i kraft 12 måneder etter at ratifikasjonen fra vedkommende medlem er blitt registrert. Medlemmer som har ratifisert konvensjonen, kan si den opp når det har

gått ti år fra den dato konvensjonen først trådte i kraft. Medlemmer som ikke sier opp konvensjonen innen ett år etter utløpet av tiårs-fristen, skal være bundet av konvensjonen i ti nye år, og medlemmet kan deretter si opp konvensjonen innen det første året av hver ny periode på ti år. ILOs generaldirektør skal underrette alle medlemmer av ILO om enhver ratifikasjon eller oppsigelse av konvensjonen, samt formidle alle ratifikasjoner og oppsigelser til FN's generalsekretær for registrering.

Artikkel 25 fastsetter at ILOs styre, når de finner det nødvendig, skal presentere for generalkonferansen en rapport om hvordan konvensjonen fungerer, og undersøke om det er ønskelig å ta opp spørsmålet om hvorvidt konvensjonen bør revideres helt eller delvis, på konferansens dagsorden.

Artikkel 26 har regler for hva som skjer dersom arbeidskonferansen vedtar en ny konvensjon som innebærer en revisjon av denne konvensjonen. I slike tilfeller vil et medlems ratifikasjon av den nye konvensjonen automatisk innebære en umiddelbar oppsigelse av denne konvensjon, dersom og når den reviderte konvensjonen har trådt i kraft. Denne konvensjon vil ikke lenger være åpen for ratifikasjon fra den dato den nye reviderte konvensjonen tre i kraft. Denne konvensjon vil likevel fortsette å gjelde i sin aktuelle form og med sitt aktuelle innhold for de medlemmer som har ratifisert den, og som ikke har ratifisert den reviderte konvensjonen

Artikkel 27 bestemmer at den engelske og den franske versjonen av teksten til denne konvensjon har samme gyldighet.

4 Forholdet til norsk rett – behov for lovendring for å kunne gjennomføre konvensjonen

Personer som jobber for private arbeidsgivere når arbeidet foregår i hjemmet, omfattes av konvensjonen. Slike arbeidsforhold er særskilt regulert i en egen forskrift med hjemmel i arbeidsmiljøloven; forskrift av 5. juli 2002 nr. 716 om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold (husarbeidsforskriften). Forskriften gir med utgangspunkt i arbeidsmiljølovens bestemmelser en tilpasset verne Lovgivning for denne gruppen, men noe forenklet og med litt færre rettigheter. Det er også gitt enkelte særregler.

Husarbeidsforskriften antas å være mest aktuell for såkalte praktikanter som passer barn i

andres hjem og som også kan ha husarbeid som en del av arbeidsplikten. Praktikantene antas i hovedsak å være innenlandsk arbeidskraft eller arbeidsinnvandrere fra EØS/EFTA-området, og er i dag neppe en stor gruppe i Norge. Andre aktuelle grupper er renholdsarbeidere, ulike typer personlige assistenter, arbeidstakere som utfører oppgaver knyttet til bistand, trening eller omsorg for eldre, for barn med særskilte behov eller for syke, såfremt disse er ansatt direkte av privat arbeidsgiver. Antallet arbeidstakere som utfører arbeid i en privat husholdning med en privatperson som arbeidsgiver antas å være svært lavt.

Arbeids- og sosialdepartementet mener at dagens system med at arbeid som utføres i eller for en privat arbeidsgivers husholdning, reguleres i en egen forskrift skal videreføres. Dette for å sikre brukervennlighet og å begrense omfanget av reguleringer som en ikke-profesjonell arbeidsgiver må forholde seg til.

For å kunne oppfylle konvensjonen, må virkeområdet til forskriftshjemmelen i arbeidsmiljøloven § 1-5 andre ledd utvides til å omfatte alt arbeid, ikke bare husarbeid, tilsyn eller pleie. Etter denne bestemmelsen kan departementet gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for «arbeidstaker som utfører husarbeid, tilsyn eller pleie i arbeidsgivers hjem». Arbeids- og sosialdepartementet fremmer i Prop. 154 L (2020–2021) forslag til at bestemmelsen endres, slik at forskriftshjemmelen gjelder generelt for arbeidstaker utfører i privat arbeidsgivers hjem eller husholdning.

I tillegg til den omtalte lovendringen vil Arbeids- og sosialdepartementet fastsette en endret forskrift om arbeid i privat arbeidsgivers hjem eller hushold for sikre oppfyllelse av konvensjonen. Endringene vil blant annet omfatte styrkede rettigheter knyttet til diskriminering, permisjon, arbeidstid og vern mot vold og trusler, samt adgang til å bringe inn saker om blant annet permisjonsrettigheter for Tvisteløsningsnemnda. Det tas også sikte på at Arbeidstilsynet gis myndighet til å føre tilsyn med forskriften.

5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Ratifikasjon av konvensjonen vil medføre en plikt til regelmessig rapportering om gjennomføringen av konvensjonen, i tråd med artikkel 22 i ILOs konstitusjon. ILO har imidlertid også en rapporteringsmekanisme for ikke-ratifiserte konvensjoner etter artikkel 19 i ILOs konstitusjon, hvor tema for

hvilke konvensjoner det skal rapporteres om er ulikt fra år til år. Ratifikasjonen i seg selv anses derfor ikke å medføre økonomiske eller administrative konsekvenser av betydning for det offentlige.

De aktuelle regelendringene for å oppfylle konvensjonen gjelder arbeidstakere ansatt av privat arbeidsgiver for å utføre arbeid i eller for hans eller hennes hjem eller husholdning. Det foreligger per i dag svært lite statistikk som viser hvor mange arbeidstakere som arbeider i en privat arbeidsgivers hjem eller husholdning. Den registerbaserte statistikken basert på A-ordningen, viser at det var 1 228 personer som var sysselsatt i næringskategorien «lønnet arbeid i private husholdninger» i 2019. Det kan være grunn til å anta at det reelle antallet arbeidsforhold er høyere, da terskelverdier avgjør hvorvidt arbeidsforholdet er meldepliktig. I arbeidskraftundersøkelsene (AKU) er utvalget videre for lite for denne næringsgruppen til at det kan sies noe rimelig presist om antallet sysselsatte.

I Norge utføres arbeidstakeres arbeid med ivaretagelse av barn, eldre, syke eller personer med funksjonsnedsettelse og lignende omsorgsoppgaver i stor utstrekning utenfor private hjem eller husholdninger, for eksempel i barnehager og ulike typer pleie- og omsorgsinstitusjoner. I tilfeller der arbeidstakeren faktisk utfører arbeidet i et privat hjem, eksempelvis hjemmehjelpere, renholdere eller håndverkere, vil det som oftest ikke være en privatperson, men en offentlig eller privat virksomhet som er arbeidsgiver. Dette tilsier at antallet arbeidstakere ansatt av privat arbeidsgiver er lavt.

For private arbeidsgivere antas forskriftsendringene å kunne gi noe økte kostnader til betaling for overtidsarbeid. Rett til fri ved barns sykdom kan tenkes å medføre økte kostnader til vikar som skal erstatte arbeidstaker. Dette er imidlertid en endring av mer formell art, ettersom arbeidstaker hele tiden har hatt rett til omsorgspenger.

Forslagene om at Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med forskriften og adgang til å bringe enkelte saker inn for Tvisteløsningsnemnda, vil medføre økonomiske og administrative konsekvenser for staten. Gitt at det dreier seg om få arbeidsforhold, antas det imidlertid at Arbeidstilsynet og Tvisteløsningsnemnda vil få svært få slike saker.

6 Konklusjon og tilråding

En bred ratifikasjon av konvensjonen blant ILOs medlemsstater vil kunne bidra til et regulert

arbeidsliv med ordnede forhold for denne gruppen på verdensbasis, samt styrking av kvinners stilling i arbeidslivet og arbeidet mot menneskehandel og utnytting av barn. En bred ratifikasjon av konvensjonen vil kunne styrke denne gruppens arbeidstakerrettigheter globalt.

Det anses å være et behov for å bidra til et regulert arbeidsliv med ordnede forhold for denne gruppen arbeidstakere – i all hovedsak kvinner – ikke minst i lys av at denne gruppen kan være særlig sårbar for press og utnytting.

Arbeids- og sosialdepartementet tilrår ratifikasjon av konvensjonen. Utenriksdepartementet slutter seg til dette.

Utenriksdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et fremlagt forslag til proposisjon til Stortinget om samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem av 16. juni 2011.

Vi **HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak om samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem av 16. juni 2011, i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til vedtak om samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem av 16. juni 2011

I

Stortinget samtykker i ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem av 16. juni 2011.

Vedlegg 1**C189 – Domestic Workers
Convention, 2011****Konvensjon om anstendig
arbeid for arbeidstakere
i private hjem, 2011
(konvensjon 189)***Preamble*

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and

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

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

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

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

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

Fortale

Den internasjonale arbeidsorganisasjonens generalkonferanse,

som er kalt sammen av styret i Det internasjonale arbeidsbyrået og har trådt sammen til sin 100. sesjon i Genève 1. juni 2011,

som er seg bevisst Den internasjonale arbeidsorganisasjonens engasjement for å fremme anstendig arbeid for alle gjennom oppfylling av målene i ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og ILOs erklæring om sosial rettferdighet for en rettferdig globalisering,

som erkjenner det viktige bidraget arbeidstakere i private hjem yter til den globale økonomien, som bl.a. innebærer større muligheter for kvinner og menn med familieforpliktelser til å ha betalt arbeid, bedre omsorg for den aldrende del av befolkningen og for barn og funksjonshemmede, og betydelige inntektsoverføringer innenfor og mellom land,

som tar i betraktning at arbeid i private hjem fortsatt er lavt verdsatt og usynlig, og at det hovedsakelig utføres av kvinner og jenter, som for en stor del er innvandrere eller tilhører svake-restilte folkegrupper, og som er spesielt utsatt for diskriminering når det gjelder ansettelsesvilkår og arbeidsforhold, og andre menneskerettighetskrenkelser,

som også tar i betraktning at arbeidstakere i private hjem utgjør en betydelig del av den nasjonale arbeidsstyrken og fortsatt er blant de mest marginaliserte i utviklingsland, der det tradisjonelt er små muligheter for formell ansettelse,

som minner om at Den internasjonale arbeidsorganisasjonens konvensjoner og rekommendasjoner gjelder alle arbeidstakere, herunder arbeidstakere i private hjem, med mindre noe annet er bestemt,

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

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

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, and in particular its Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children and its Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, the Convention on the Rights of the Child and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and

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

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

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

som merker seg at ILOs konvensjon om arbeidssøkende inn- eller utvandrere (nr. 97), revidert 1949, konvensjonen om tilleggsbestemmelser for utenlandske arbeidstakere (nr. 143), fra 1975, konvensjonen om arbeidstakere med familieforpliktelser (nr. 156), fra 1981, Konvensjon om privat arbeidsformidling (nr. 181), fra 1997, og Rekommandasjon om ansettelsesforhold (nr. 198), fra 2006, har en særlig relevans for arbeidstakere i private hjem, i likhet med ILOs multilaterale rammeverk for arbeidsinnvandring: Ikke-bindende prinsipper og retningslinjer for en rettighetsbasert tilnærming til arbeidsinnvandring, fra 2006,

som erkjenner de spesielle forholdene som arbeid i private hjem utføres under, og som gjør det ønskelig å supplere de generelle standardene med standarder som gjelder spesifikt for arbeidstakere i private hjem, for å gjøre det mulig for disse å nyttiggjøre seg sine rettigheter fullt ut,

som minner om andre relevante internasjonale instrumenter, som f.eks. Den universelle menneskerettighetserklæringen, Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, Den internasjonale konvensjonen om avskaffelse av alle former for rasediskriminering, FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner, FNs konvensjon mot grenseoverskridende organisert kriminalitet, og særlig konvensjonens protokoll for å forebygge, bekjempe og straffe handel med mennesker, særlig kvinner og barn, og protokollen mot smugling av innvandrere over land, sjø og luft, FNs konvensjon om barnets rettigheter og Den internasjonale konvensjonen om rettighetene til alle gjestearbeidere og deres familiemedlemmer,

som har besluttet å vedta diverse forslag vedrørende anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem, som er det 4. punktet på sesjonens dagsorden, og

som har bestemt at disse forslagene skal ta form av en internasjonal konvensjon,

vedtar i dag, 16. juni 2011, følgende konvensjon, som kan kalles Konvensjon om arbeidstakere i private hjem, 2011.

Article 1

For the purpose of this Convention:

- (a) the term domestic work means work performed in or for a household or households;
- (b) the term domestic worker means any person engaged in domestic work within an employment relationship;
- (c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

Article 2

1. The Convention applies to all domestic workers.
2. A Member which ratifies this Convention may, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, exclude wholly or partly from its scope:
 - (a) categories of workers who are otherwise provided with at least equivalent protection;
 - (b) limited categories of workers in respect of which special problems of a substantial nature arise.
3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate any particular category of workers thus excluded and the reasons for such exclusion and, in subsequent reports, specify any measures that may have been taken with a view to extending the application of the Convention to the workers concerned.

Article 3

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

Artikkel 1

For denne konvensjonens formål gjelder følgende definisjoner:

- (a) Arbeid i private hjem» betyr arbeid som utføres i eller for en eller flere private husholdninger.
- (b) Arbeidstakere i private hjem» er personer som er ansatt for å utføre arbeid i private hjem.
- (c) Personer som bare tilfeldig eller sporadisk utfører arbeid i private hjem og som ikke har dette som sitt yrke, er ikke arbeidstakere i private hjem.

Artikkel 2

1. Konvensjonen gjelder alle arbeidstakere i private hjem.
2. Et medlem som ratifiserer denne konvensjon kan, etter å ha samrådd seg med de mest representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene og med eventuelle organisasjoner som representerer arbeidstakere i private hjem og deres arbeidsgivere, der det finnes slike organisasjoner, helt eller delvis unnta fra konvensjonens virkeområde:
 - (a) arbeidstakerkategorier som på annet vis er sikret minst tilsvarende beskyttelse,
 - (b) begrensede arbeidstakerkategorier, når det for disse oppstår spesielle problemer av vesentlig art.
3. Alle medlemmer som benytter seg av den muligheten som gis i foregående nummer, skal, i sin første rapport om gjennomføringen av konvensjonen, i henhold til artikkel 22 i Den internasjonale arbeidsorganisasjonens konstitusjon, angi hvilke spesielle arbeidstakerkategorier som er unntatt, og på hvilket grunnlag, og de skal, i de påfølgende rapporter, spesifisere hvilke tiltak som eventuelt er blitt gjennomført for å utvide anvendelsen av konvensjonen til å gjelde også disse arbeidstakerne.

Artikkel 3

1. Alle medlemmer skal treffe tiltak for å sikre at menneskerettighetene til alle arbeidstakere i private hjem blir effektivt fremmet og beskyttet, slik det er fastsatt i denne konvensjon.
2. Alle medlemmer skal, i forhold til arbeidstakere i private hjem, gjennomføre de tiltak som er fastsatt i denne konvensjon, for å

fundamental principles and rights at work, namely:

- (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
 - (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;
 - (c) the effective abolition of child labour; and
 - (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.
3. In taking measures to ensure that domestic workers and employers of domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members shall protect the right of domestic workers and employers of domestic workers to establish and, subject to the rules of the organization concerned, to join organizations, federations and confederations of their own choosing.

Article 4

1. Each Member shall set a minimum age for domestic workers consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that established by national laws and regulations for workers generally.
2. Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

Article 5

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

Article 6

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if they reside in the house-

respekttere, fremme og virkeliggjøre de grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, det vil si:

- (a) organisasjonsfrihet og reell anerkjennelse av retten til kollektive forhandlinger,
 - (b) avskaffelse av alle former for påtvunget eller ufrivillig arbeid,
 - (c) effektiv avskaffelse av barnearbeid, og
 - (d) avskaffelse av diskriminering med hensyn til ansettelse og arbeid.
3. Når det gjelder tiltak for å sikre at arbeidstakere i private hjem og deres arbeidsgivere nyter godt av organisasjonsfrihet og reell anerkjennelse av retten til kollektive forhandlinger, skal medlemmene beskytte arbeidstakere i private hjem og deres arbeidsgivere sin rett til å opprette og, med forbehold for reglene i den aktuelle organisasjon, slutte seg til de organisasjoner, foreninger og forbund de selv ønsker.

Artikkel 4

1. Alle medlemmer skal fastsette en minstealder for arbeidstakere i private hjem, i samsvar med bestemmelsene i Konvensjon om minstealder for adgang til sysselsetting (nr. 138), fra 1973, og Konvensjon om forbud mot og umiddelbare tiltak for å avskaffe de verste former for barnearbeid (nr. 182), fra 1999, som ikke skal være lavere enn den som er fastsatt i nasjonale lover og forskrifter for arbeidstakere i sin alminnelighet.
2. Alle medlemmer skal treffe tiltak for å sikre at arbeid som utføres i private hjem av arbeidstakere som er under 18 år og over minstealderen for sysselsetting, ikke går ut over deres obligatoriske skolegang eller deres mulighet til å delta i videreutdanning eller yrkesopplæring.

Artikkel 5

Alle medlemmer skal treffe tiltak for å sikre at arbeidstakere i private hjem nyter godt av et effektivt vern mot alle former for overgrep, trakassering og vold.

Artikkel 6

Alle medlemmer skal treffe tiltak for å sikre at arbeidstakere i private hjem, i likhet med andre arbeidstakere, nyter godt av rimelige ansettelsesvilkår og anstendige arbeidsforhold, og at de

hold, decent living conditions that respect their privacy.

Article 7

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular:

- (a) the name and address of the employer and of the worker;
- (b) the address of the usual workplace or workplaces;
- (c) the starting date and, where the contract is for a specified period of time, its duration;
- (d) the type of work to be performed;
- (e) the remuneration, method of calculation and periodicity of payments;
- (f) the normal hours of work;
- (g) paid annual leave, and daily and weekly rest periods;
- (h) the provision of food and accommodation, if applicable;
- (i) the period of probation or trial period, if applicable;
- (j) the terms of repatriation, if applicable; and
- (k) terms and conditions relating to the termination of employment, including any period of notice by either the domestic worker or the employer.

Article 8

1. National laws and regulations shall require that migrant domestic workers who are recruited in one country for domestic work in another receive a written job offer, or contract of employment that is enforceable in the country in which the work is to be performed, addressing the terms and conditions of employment referred to in Article 7, prior to crossing national borders for the purpose of taking up the domestic work to which the offer or contract applies.
2. The preceding paragraph shall not apply to workers who enjoy freedom of movement for the purpose of employment under bilateral, regional or multilateral agreements, or within the framework of regional economic integration areas.
3. Members shall take measures to cooperate with each other to ensure the effective applica-

har anstendige boforhold der deres privatliv blir respektert, dersom de bor hos arbeidsgiveren.

Artikkel 7

Alle medlemmer skal treffe tiltak for å sikre at arbeidstakere i private hjem blir informert om ansettelsesvilkårene på en hensiktsmessig, kontrollert og lett forståelig måte, og om mulig fortrinnsvis gjennom skriftlige kontrakter, i samsvar med nasjonale lover og forskrifter eller kollektive avtaler, og særlig med hensyn til:

- (a) arbeidsgivers og arbeidstakers navn og adresse,
- (b) adressen til det ordinære arbeidsstedet eller de ordinære arbeidsstedene,
- (c) oppstartsdato og varighet, dersom kontrakten gjelder for en bestemt periode,
- (d) hva slags arbeid som skal utføres,
- (e) avlønning, beregningsmåte og hvor ofte lønnen skal utbetales,
- (f) ordinær arbeidstid,
- (g) betalt årlig ferie og daglig og ukentlig fritid,
- (h) kost og losji, dersom dette er aktuelt,
- (i) prøvetid, dersom dette er aktuelt,
- (j) vilkår for hjemreise, dersom dette er aktuelt,
- (k) vilkår med tanke på avslutning av arbeidsforholdet, herunder eventuell oppsigelsestid for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

Artikkel 8

1. Nasjonale lover og forskrifter skal stille krav om at arbeidstakere som blir rekruttert i ett land til arbeid i private hjem i et annet, får et skriftlig jobbtillbud eller en skriftlig arbeidskontrakt som er bindende i det landet der arbeidet skal utføres, og der ansettelsesvilkårene som er omtalt i artikkel 7, framgår, før de krysser grensen for å begynne på det arbeidet som tilbudet eller kontrakten gjelder.
2. Foregående nummer skal ikke gjelde for arbeidstakere som nyter godt av frihet til å flytte for arbeidsformål i henhold til bilaterale, regionale eller multilaterale avtaler, eller innenfor rammen av regionale økonomiske samarbeidsområder.
3. Medlemmene skal treffe tiltak for å samarbeide med hverandre, for å sikre at bestemmelsene i

tion of the provisions of this Convention to migrant domestic workers.

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

Article 9

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

- (a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;
- (b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily and weekly rest or annual leave; and
- (c) are entitled to keep in their possession their travel and identity documents.

Article 10

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.
2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.
3. Periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or any other means consistent with national practice.

Article 11

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

denne konvensjon overholdes i forhold til utenlandske arbeidstakere i private hjem.

4. Alle medlemmer skal spesifisere, ved hjelp av lover, forskrifter eller andre tiltak, under hvilke omstendigheter utenlandske arbeidstakere i private hjem skal ha rett til hjemreise når deres arbeidskontrakt utløper eller blir sagt opp.

Artikkel 9

Alle medlemmer skal treffe tiltak for å sikre:

- (a) at arbeidstakere i private hjem er fri til å avtale med sine faktiske eller potensielle arbeidsgivere om de skal ha losji i hjemmet der de arbeider,
- (b) at arbeidstakere i private hjem, som har losji hos arbeidsgiveren, ikke er forpliktet til å tilbringe sin daglige eller ukentlige fritid, eller sin årlige ferie, i hjemmet der de arbeider eller sammen med medlemmer av husstanden, og
- (c) at arbeidstakere i private hjem har rett til selv å være i besittelse av sine reisedokumenter og sine identitetspapirer.

Artikkel 10

1. Alle medlemmer skal treffe tiltak som sikrer at arbeidstakere i private hjem blir likebehandlet med andre arbeidstakere når det gjelder alminnelig arbeidstid, overtidskompensasjon, daglig og ukentlig fritid og årlig betalt ferie, i samsvar med nasjonale lover og forskrifter eller kollektive avtaler, under hensyntaken til det som særpreger arbeid i private hjem.
2. Den ukentlige friperioden skal være på minst 24 timer sammenhengende.
3. Perioder der arbeidstakere i private hjem ikke er fri til å disponere sin tid slik de ønsker, men må stå til disposisjon for husholdningen i tilfelle det er behov for dem, skal anses som arbeidstid i den grad dette er fastsatt i nasjonale lover eller forskrifter eller i kollektive avtaler, eller på annen måte som er i samsvar med nasjonal praksis.

Artikkel 11

Alle medlemmer skal treffe tiltak for å sikre at arbeidstakere i private hjem kommer inn under minstelønnsordningen, der det finnes en slik ordning, og at lønnen blir bestemt uten diskriminering mellom kjønnene.

Article 12

1. Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned.
2. National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic workers in the form of payments in kind that are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable.

Article 13

1. Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and health of domestic workers.
2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 14

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

Artikkel 12

1. Arbeidstakere i private hjem skal betales direkte i kontanter med regelmessige mellomrom, og minst én gang i måneden. Med mindre det finnes bestemmelser for dette i nasjonale lover eller forskrifter eller i kollektive avtaler, skal betaling skje ved hjelp av bankoverføring, banksjekk, postsjekk, postanvisning eller annen lovlig betalingsmåte, med den berørte arbeidstakers samtykke.
2. Nasjonale lover eller forskrifter, kollektive avtaler eller voldgiftskjennelser kan åpne for at en begrenset del av lønnen til arbeidstakere i private hjem kan utbetales i form av naturalia, dersom denne ordningen ikke er mindre gunstig enn de ordninger som vanligvis gjelder for andre kategorier arbeidstakere, og forutsatt at det er truffet tiltak for å sikre at arbeidstakeren har gitt sitt samtykke til slik avlønning i naturalia, at disse er til arbeidstakerens personlige bruk og nytte, og at den antatte pengeverdien de representerer, er rimelig og fornuftig.

Artikkel 13

1. Alle arbeidstakere i private hjem har rett til et trygt og sunt arbeidsmiljø. Alle medlemmer skal, i samsvar med nasjonale lover og forskrifter og nasjonal praksis, og under behørig hensyntaken til det som særpreger arbeid i private hjem, treffe effektive tiltak for å ivareta disse arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen.
2. De tiltak som er omtalt i foregående nummer, kan gjennomføres gradvis, i samråd med de mest representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, og i samråd med eventuelle organisasjoner som representerer arbeidstakere i private hjem og organisasjoner som representerer deres arbeidsgivere, der det finnes slike organisasjoner.

Artikkel 14

1. Alle medlemmer skal treffe hensiktsmessige tiltak, i samsvar med nasjonale lover og forskrifter og under behørig hensyntaken til det som særpreger arbeid i private hjem, for å sikre at arbeidstakere som utfører slikt arbeid, nyter godt av vilkår som ikke er mindre fordelaktige enn de som gjelder for arbeidstakere i sin alminnelighet med hensyn til sosiale sikringsordninger, herunder ordninger i forbindelse med svangerskap og fødsel.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 15

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

- (a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic workers, in accordance with national laws, regulations and practice;
- (b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;
- (c) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies that engage in fraudulent practices and abuses;
- (d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and

2. De tiltak som er omtalt i foregående nummer, kan gjennomføres gradvis, i samråd med de mest representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, og i samråd med eventuelle organisasjoner som representerer arbeidstakere i private hjem og organisasjoner som representerer deres arbeidsgivere, der det finnes slike organisasjoner.

Artikkel 15

1. For å kunne beskytte arbeidstakere i private hjem, herunder utenlandske arbeidstakere som er rekruttert eller utplassert av private arbeidsformidlingsbyråer, på en effektiv måte mot misbruk og overgrep, skal alle medlemmer:

- (a) fastslå hvilke vilkår som skal gjelde for virksomheten til private arbeidsformidlingsbyråer som rekrutterer eller utplasserer arbeidstakere til arbeid i private hjem, i samsvar med nasjonale lover og forskrifter og nasjonal praksis,
- (b) sørge for at det eksisterer et tilfredsstillende apparat og tilfredsstillende prosedyrer for oppfølging av klager og etterforskning av påstander om overgrep og ulovlig praksis, i forbindelse med private arbeidsformidlingsbyråers formidling av arbeidstakere til private hjem,
- (c) gjennomføre alle tiltak som er nødvendige og hensiktsmessige, innenfor sin jurisdiksjon, eventuelt i samarbeid med andre medlemmer dersom det er formålstjenlig, for å gi arbeidstakere i private hjem, som er rekruttert eller utplassert på medlemsstatens territorium av private arbeidsformidlingsbyråer, tilfredsstillende beskyttelse, og for å forebygge overgrep mot disse arbeidstakerne. Slike tiltak skal bl.a. være lover eller forskrifter som spesifiserer hvilke forpliktelser henholdsvis det private arbeidsformidlingsbyrået og arbeidsgiveren har overfor arbeidstakeren, og foreskriver hvilke straffer som skal gjelde for brudd på disse bestemmelsene, herunder forbud mot videre virksomhet for de private formidlingsbyråene som er involvert i bedragerisk praksis og misbruk,
- (d) vurdere, der arbeidstakere blir rekruttert i ett land til arbeid i private hjem i et annet, å inngå bilaterale, regionale eller multilaterale avtaler, for å forebygge overgrep og ulovlig praksis ved rekruttering og utplassering av arbeidstakere og formidling av arbeid, og

- (e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.
2. In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 16

Each Member shall take measures to ensure, in accordance with national laws, regulations and practice, that all domestic workers, either by themselves or through a representative, have effective access to courts, tribunals or other dispute resolution mechanisms under conditions that are not less favourable than those available to workers generally.

Article 17

1. Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.
2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.
3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

Article 18

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

- (e) treffe tiltak for å sikre at honorarene som de private arbeidsformidlingsbyråene tar, ikke blir trukket fra lønnen til arbeidstakerne.
2. Når de skal iverksette hver enkelt av bestemmelsene i denne artikkel, skal medlemmene samrå seg med de mest representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, og med eventuelle organisasjoner som representerer arbeidstakere i private hjem og organisasjoner som representerer deres arbeidsgivere, der det finnes slike organisasjoner.

Artikkel 16

Alle medlemmer skal treffe tiltak for å sikre, i samsvar med nasjonale lover og forskrifter og nasjonal praksis, at alle arbeidstakere i private hjem, enten på egen hånd eller gjennom noen som representerer dem, har reell tilgang til domstoler og andre tvisteløsningsmekanismer, på vilkår som ikke er mindre gunstige enn de som gjelder for arbeidstakere i sin alminnelighet.

Artikkel 17

1. Alle medlemmer skal etablere effektive og tilgjengelige klagemekanismer og verktøy for å sikre at nasjonale lovbestemmelser og forskrifter til beskyttelse av arbeidstakere i private hjem, blir fulgt.
2. Alle medlemmer skal utvikle og iverksette tiltak for arbeidstilsyn, håndheving av regelverk og straffer, under behørig hensyntaken til det som særpreger arbeid i private hjem, og i samsvar med nasjonale lover og forskrifter.
3. I den grad det er forenlig med nasjonale lover og forskrifter, skal disse tiltakene spesifisere under hvilke omstendigheter det skal gis tilgang til å inspisere en husholdning, under behørig hensyntaken til aktørenes privatliv.

Artikkel 18

Alle medlemmer skal gjennomføre bestemmelsene i denne konvensjon, i samråd med de mest representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, gjennom lover og forskrifter og gjennom kollektive avtaler eller andre tiltak som er i samsvar med nasjonal praksis, ved å utvide eller tilpasse eksisterende tiltak til også å omfatte arbeidstakere i private hjem, eller ved å utarbeide spesifikke tiltak for disse, dersom det er behov for det.

Article 19

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

Article 20

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

Article 21

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 22

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 23

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

Artikkel 19

Denne konvensjon påvirker ikke mer fordelaktige bestemmelser som får anvendelse på arbeidstakere i private hjem, i andre ILO-konvensjoner.

Artikkel 20

Den formelle ratifiseringen av denne konvensjon skal formidles til Det internasjonale arbeidsbyråets generaldirektør for registrering.

Artikkel 21

1. Denne konvensjon skal bare være bindende for de medlemmer av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen hvis ratifisering er blitt registrert hos Det internasjonale arbeidsbyråets generaldirektør.
2. Konvensjonen skal tre i kraft 12 måneder etter at ratifiseringen fra to medlemmer er blitt registrert hos generaldirektøren.
3. Deretter skal konvensjonen for hvert medlem tre i kraft 12 måneder etter at ratifiseringen fra vedkommende medlem er blitt registrert.

Artikkel 22

1. Et medlem som har ratifisert denne konvensjon, kan si opp konvensjonen når det har gått 10 år fra den dato konvensjonen først trådte i kraft, ved hjelp av et skriftlig dokument som sendes Det internasjonale arbeidsbyråets generaldirektør for registrering. En slik oppsigelse skal ikke tre i kraft før det er gått ett år etter at den ble registrert.
2. Ethvert medlem som har ratifisert denne konvensjon, og som ikke benytter seg av retten til å si opp konvensjonen i henhold til denne artikkel, innen ett år etter utløpet av 10 års-fristen som er omtalt i foregående nummer, skal være bundet av konvensjonen i 10 nye år, og medlemmet kan deretter si opp konvensjonen innen det første året av hver ny periode på 10 år, på de vilkår som er fastsatt i denne artikkel.

Artikkel 23

1. Det internasjonale arbeidsbyråets generaldirektør skal underrette alle medlemmer av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen om enhver ratifisering eller oppsigelse fra organi-

that have been communicated by the Members of the Organization.

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

Article 24

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

Article 25

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

Article 26

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 22, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 27

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

sasjonens medlemmer som generaldirektøren har registrert.

2. Når generaldirektøren underretter organisasjonens medlemmer om registreringen av den andre innsendte ratifisering, skal han informere medlemmene om hvilken dato konvensjonen vil tre i kraft.

Artikkel 24

Det internasjonale arbeidsbyråets generaldirektør skal formidle til FNs generalsekretær for registrering alle opplysninger om alle registrerte ratifiseringer og oppsigelser, i samsvar med artikkel 102 i FN-pakten.

Artikkel 25

Styret i Det internasjonale arbeidsbyrået skal, når de finner det nødvendig, presentere for generalkonferansen en rapport om hvordan konvensjonen fungerer, og undersøke om det er ønskelig å ta opp spørsmålet om hvorvidt konvensjonen bør revideres helt eller delvis, på konferansens dagsorden.

Artikkel 26

1. Dersom konferansen vedtar en ny konvensjon som innebærer en revisjon av denne konvensjon, skal, med mindre den nye konvensjonen bestemmer noe annet:
 - (a) et medlems ratifisering av den nye konvensjonen automatisk innebære en umiddelbar oppsigelse av denne konvensjon, uten hensyn til bestemmelsene i artikkel 22, dersom og når den reviderte konvensjonen har trådt i kraft,
 - (b) denne konvensjon ikke lenger være åpen for ratifisering fra den dato den nye reviderte konvensjonen trer i kraft.
2. Denne konvensjon skal i alle tilfeller fortsette å gjelde i sin aktuelle form og med sitt aktuelle innhold for de medlemmer som har ratifisert den, og som ikke har ratifisert den reviderte konvensjonen.

Artikkel 27

Den engelske og den franske versjonen av teksten til denne konvensjon har samme gyldighet.