



IFAU – INSTITUTET FÖR  
ARBETSMARKNADSPOLITISK  
UTVÄRDERING

# **Regleringen av arbetsmarknad och anställningsförhållanden för hushållstjänster**

**Catharina Calleman**

**RAPPORT 2006:7**

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Näringsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra: utvärdering av arbetsmarknadspolitiskt motiverade åtgärder, studier av arbetsmarknadens funktionssätt och utvärdering av effekterna på arbetsmarknaden av åtgärder inom utbildningsväsendet. Förutom forskning arbetar IFAU med att: sprida kunskap om institutets verksamhet genom publikationer, seminarier, kurser, workshops och konferenser; påverka datainsamling och göra data lättillgängliga för forskare runt om i landet.

IFAU delar även ut anslag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Anslagen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om anslag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid myndigheten finns en traditionell styrelse bestående av en ordförande, institutets chef och åtta andra ledamöter. Styrelsen har bl a som uppgift att besluta över beviljandet av externa anslag samt ge synpunkter på verksamheten. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagsarsidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala  
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala  
Telefon: 018-471 70 70  
Fax: 018-471 70 71  
ifau@ifau.uu.se  
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

# Regleringen av arbetsmarknad och anställningsförhållanden för hushållstjänster<sup>1</sup>

av

Catharina Calleman<sup>2</sup>

2006-08-17

## Sammanfattning

I undersökningen jämförs den arbetsrättsliga regleringen av arbete i privata hushåll med regleringen av annat arbete. Också regleringen av arbetsförmedling och arbetstillstånd för arbete i hushåll belyses. Olika typer av avtal om hushållstjänster och de villkor som gäller i sådana avtal diskuteras.

Undersökningen visar att regleringen av arbete i arbetsgivarens hushåll skiljer sig från annan arbetsrättslig reglering i fråga om information, arbetstider, anställningsskydd, inspektion och sanktioner. Inga fackliga organisationer eller kollektivavtal finns för området. Bristande kunskap och information liksom bristen på tillsyn och sanktioner gör att lagstiftningen om husligt arbete är nästan osynlig i rättsliga sammanhang. Skillnaden mellan villkoren för arbete i arbetsgivarens hushåll och annat arbete har upprätthållits eller förstärkts genom EG-direktiv. Vid anställning i tjänsteföretag liknar villkoren för husligt arbete annat arbete, men också där finns vissa skillnader.

För arbetstillstånd gäller idag i stort sett samma regler för arbete i arbetsgivarens hushåll som för andra yrken. Ett undantag är arbetstillstånd för arbete som au pair. Förmedlingen av hushållstjänster sker mest via privata förmedlingar för just hushållstjänster, till exempel au-pair-agenturer. Omständigheterna i förmedlingsverksamheten är sådana att riskerna för utnyttjande verkar påtagliga.

---

<sup>1</sup> Jag är mycket tacksam för värdefulla synpunkter från Birgitta Nyström och Malin Junestav liksom från deltagarna vid seminarier vid IFAU och på juridiska institutionen, Umeå universitet.

<sup>2</sup> Juridiska institutionen, Umeå universitet, E-post: catharina.calleman@jus.umu.se

## Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
1.1	Undersökningens syfte, begrepp, avgränsningar och material .....	4
1.2	Disposition.....	5
2	Historik.....	5
3	Betalt arbete i privata hushåll idag .....	11
3.1	Hur stor är omfattningen av arbete i hushåll?.....	11
3.2	Olika typer av avtal om arbete.....	14
3.2.1	Arbetstagare eller uppdragstagare?.....	14
3.2.2	Anställning direkt i arbetsgivarens hushåll.....	16
3.2.3	Arbete utfört i form av uppdrag.....	19
3.2.4	Anställning i företag för hushållstjänster.....	19
4	En utvidgad arbetsmarknad .....	21
4.1	Krav på tillstånd för anställning i Sverige .....	21
4.1.1	Medborgare i EES-länderna och Schweiz .....	22
4.1.2	Tredjelandsmedborgare .....	24
4.2	Krav på tillstånd för egna företagare .....	27
4.3	Sammanfattning.....	28
5	Arbetsförmedling.....	29
5.1	Den offentliga arbetsförmedlingen.....	30
5.2	De privata arbetsförmedlingarna .....	31
5.2.1	Särskilt om förmedling av au pair-arbete .....	32
5.3	Sammanfattning.....	34
6	Regleringen av anställning i arbetsgivarens hushåll.....	35
6.1	Lagen om arbetstid m m i husligt arbete .....	35
6.2	Kort om särdragen hos regleringen av husligt arbete .....	38
6.3	Lagen i sitt sociala sammanhang .....	41
7	Regleringen av arbets- och anställningsvillkor i tjänsteföretag.....	44
7.1	Avvikande regler i lag .....	44
7.2	Kollektivavtalsregler .....	46
8	Slutsatser.....	47
	Källförteckning .....	52

# 1 Inledning

Detta är en rapport från en rättsvetenskaplig undersökning om regleringen av betalt husligt arbete i privata hem.<sup>3</sup> Den gäller både arbetsmarknaden för arbete i hushåll och arbets- och anställningsförhållanden i sådant arbete.

Bakgrunden till att jag inledde undersökningen är ett intresse ur ett genusperspektiv för den rättsliga behandlingen av hushållsarbete. Frågan om hemarbetets ställning och fördelning är ett grundläggande genusrättsligt tema och det *betalda* husliga arbetets ställning har ny aktualitet sedan drygt tio år.<sup>4</sup> Frågan har bland annat aktualiserats av en allmän debatt om skatteavdrag för så kallade hushållsnära tjänster.

En annan bakgrund till projektet är ett intresse – också det ur ett genusperspektiv – för arbetsmarknadens förändring i samband med utvidgningen av Europeiska Unionen (EU). Utvidgningen av EU har orsakat diskussioner om risker för försämring av anställningsvillkoren i vissa branscher, till exempel inom den starkt mansdominerade byggnadsbranschen. Diskussionen har däremot mindre gällt anställnings- och arbetsvillkoren i husligt arbete och liknande tjänster, där kvinnor dominerar.<sup>5</sup>

Lagstiftningen studeras utifrån en yrkesgrupp, vilket är ovanligt inom den arbetsrättsliga forskningen. Det hänger samman med att det avlönade hushållsarbetet intar en särställning inom arbetsrätten. Medan nästan allt avlönat arbete behandlas i stora gemensamma arbetsrättsliga regelkomplex, särbehandlas arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll genom att undantas från till exempel anställningsskyddslagen och arbetstidslagen. Det regleras i stället i en särskild lag, lagen (1970:943) om arbetstid m m i husligt arbete.

---

<sup>3</sup> Undersökningen kommer att publiceras i bokform under år 2006.

<sup>4</sup> Frågan om hemarbetet och dess kvalitet och rationalisering var däremot en stor politisk fråga på 1930-1950-talen i Sverige.

<sup>5</sup> I flera utländska undersökningar finns exempel på att män från länder med lägre löner utför byggnadsarbete och kvinnor från samma länder utför städning och annat hushållsarbete i privata hem, se SOU 1997:153 *Arbetskraftens fria rörlighet – trygghet och jämställdhet*, bilaga 2, s 58 f (Tyskland) och s 64 (Tjeckien), Madeleine Leonard, *Old Wine in New Bottles*, 2001, s 71, (Irland).

## 1.1 Undersökningens syfte, begrepp, avgränsningar och material

Projektets syfte är att göra en kartläggning av olika former av betalt husligt arbete i privata hem och att undersöka den rättsliga regleringen av sådant arbete. I detta ingår dels att belysa arbetsmarknadsregleringen och främst reglerna om arbetsförmedling och arbets- och uppehållstillstånd för arbete i privata hushåll, dels att jämföra den arbetsrättsliga regleringen av husligt arbete med regleringen av annat arbete på arbetsmarknaden.

Med hushållstjänster, arbete i hushåll och husligt arbete avses sådana typer av arbetsuppgifter, som omfattas av lagen om arbetstid m m i husligt arbete. Det gäller ”allt arbete som utförs i och för det privata hushållet och som behövs för dettas normala behöriga skötsel” (se vidare avsnitt 6.1).

De särskilda förhållanden som gäller för arbete i privata hushåll som utförs inom ramen för socialtjänsten eller med stöd av lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS, omfattas inte. Detta hindrar inte att regleringen om stöd och service till funktionshindrade nämns i den mån den påverkat regleringen av arbete i arbetsgivarens hushåll.

Materialet för undersökningen av det husliga arbetets arbetsrättsliga ställning är i och för sig traditionellt arbetsrättsligt, d v s lagstiftning, förarbeten och rättspraxis, men det skiljer sig ändå mycket från källorna för andra områden av arbetsmarknaden. Till skillnad från information om de områden av arbetsmarknaden som vanligtvis är föremål för arbetsrättsliga undersökningar, är information om regleringen av arbete i arbetsgivarens hushåll svårtillgänglig. Det finns till exempel inte någon lagkommentar till lagen om arbetstid m m i husligt arbete och rättspraxis saknas nästan helt. Kollektivavtal saknas för situationer när någon är anställd direkt i hushållet men finns för anställningar i tjänsteföretag.

För undersökningen av arbetsmarknadsregleringen och utlänningsrätten utgörs det rättsliga materialet inte bara av lagstiftning och förarbeten utan också av internationella instrument som överenskommelser och konventioner samt av myndigheters riktlinjer.<sup>6</sup> Förekomsten och omfattningen av de olika

---

<sup>6</sup> Riktlinjerna i fråga om arbetstillstånd är de enda rättskällor som finns, eftersom Migrationsverkets beslut enligt riktlinjerna inte kan överklagas (se vidare 4.1.2). Invandrarverket (nuvarande Migrationsverket) utgör enligt prop 1996/97:25 s 155, den främsta källan till praxis i fråga om beslut som inte är överklagbara. Utlänningsärenden anses f ö inte heller vara sådana civila rättigheter och skyldigheter som omfattas av rätten till domstolsprövning enligt artikel 6.1 i

typerna av hushållstjänster har kartlagts med hjälp av information från bland annat SCB, Ams, länsarbetsnämnderna och uthyrningsföretag samt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

## 1.2 Disposition

Rapporten är indelad i 8 kapitel. Kapitel 1 består av denna inledning.

Kapitel 2 är en historik. Det rör åtgärder som har vidtagits av statsmakterna för att påverka tillgången på arbetskraft till husligt arbete, liksom vilka kategorier personer som har rekryterats till arbete i arbetsgivarens hem. Det rör också utvecklingen av den arbetsrättsliga regleringen av arbete i hushåll.

Kapitel 3 rör förekomsten på arbetsmarknaden idag av arbete i hushåll och olika typer av avtal om sådant arbete samt de villkor som gäller för olika typer av avtal.

Kapitel 4 rör regler om uppehålls- och arbetstillstånd och de eventuella särskilda regler som gäller för arbete i hushåll.

Kapitel 5 rör offentlig och privat arbetsförmedling och de eventuella särskilda regler som gäller för arbete i hushåll.

Kapitel 6 innehåller en redogörelse för de arbetsrättsliga regler som gäller då någon är anställd direkt i ett hushåll och för hur de reglerna skiljer sig från regleringen av annat arbete.

Kapitel 7 rör anställning i tjänsteföretag för hushållstjänster och de eventuella särskilda regler som gäller när tjänster utförs i privata hushåll.

Kapitel 8 innehåller slutsatser av undersökningen.

## 2 Historik

Legostadgan (1833:43) som gällde i Sverige fram till år 1926, innehöll både privaträttsliga regler om förhållandet mellan husbönder och tjänare och offentligrättsliga bestämmelser som syftade till att skapa ordning i tjänstehjónsväsendet.<sup>7</sup> Var och en som inte försörjde sig på annat sätt, var enligt bestämmelserna skyldig att ta tjänst hos en husbonde och stadgan utgjorde på

---

Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (SOU 1999:16, s 142 och Hans Danelius, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis*, 2002, s 143).

<sup>7</sup> Den första egentliga legostadgan kom till 1664.

så sätt en lagstiftning mot lösdriveri.<sup>8</sup> Stadgan blev därmed ett viktigt redskap för att förse husbönderna med arbetskraft till jordbruk och hushåll. Att ta anställning i hushåll var för otaliga kvinnor långt in på 1900-talet den enda möjligheten att försörja sig. Antalet husligt anställda steg oavbrutet fram till år 1930<sup>9</sup> och hembiträdenas<sup>10</sup> antal uppgick enligt folkräkningarna vid den tiden till drygt 200 000. Det husliga arbetet var därmed det största kvinnoyrket.<sup>11</sup>

Legostadgan föreskrev en sträng underordning av tjänstehjonen under husbonden, samtidigt som bestämmelserna i den i vissa avseenden innebar att tjänarna behandlades som medlemmar av arbetsgivarens familj. Stadgan gav hjonen liten eller ingen rätt till självbestämmande eller personlig integritet. Inga regler om arbetstider eller arbetsuppgifter fanns, utan sedvanan och billigheten begränsade husbondens bestämmanderätt.<sup>12</sup> Husbonden var å sin sida skyldig att ge hjonen "försvarligt underhåll och tjänligt husrum" och en viss vård vid sjukdom och hjonen hade rätt att bo kvar på sin ålderdom (6 och 7 §§ legostadgan). Under den avtalade legotiden hade hjonet inte rätt att lämna sin plats, men husbonden hade rätt att skilja hjonet från tjänsten, om hjonet var försumligt, oordentligt eller oskickligt (5 §).

Förmedling av husligt arbete förekom både inom Sverige och till utlandet. Missnöje med platsförmedlarna främst på grund av deras höga avgifter, ledde till en ökad samhällelig kontroll av förmedlingsverksamheten.<sup>13</sup> Verksamheten togs så småningom över av den offentliga arbetsförmedlingen, men denna förmedlade i högre grad arbete till män än till kvinnor.<sup>14</sup> Arbetsförmedling i vinstsyfte förbjöds år 1936, men förbudet gällde bara nyetablering<sup>15</sup> och husligt arbete fortsatte att förmedlas främst genom privata förmedlingar, som tog ut

---

<sup>8</sup> Prop 1926:183, s 5.

<sup>9</sup> Kerstin Moberg, *Från tjänstehjon till hembiträde. En kvinnlig låglönegrupp i den fackliga kampen 1903-1946* (akad avh), 1978, s 23.

<sup>10</sup> Under början av 1900-talet kallades de anställda i hushåll för piga, jungfru eller tjänarinna. Jungfru ansågs finare och användes därför i borgerliga hem och ordet piga fick så småningom dålig klang. Titeln hembiträde kom i bruk omkring 1920. År 1917 introducerades den av Stockholms Tjänarinneförening som ett led i försöken att skapa ett bättre anseende för de husligt anställda. På 1930-talet blev ordet hembiträde allt vanligare i platsannonserna (Kerstin Moberg s 223).

<sup>11</sup> SOU 1938:47, s 100.

<sup>12</sup> Se 10-17 §§ legostadgan och prop 1926:183, s 5 f.

<sup>13</sup> Kerstin Moberg, s 19. Se även Kent Friberg, Åsa Olli & Eskil Wadensjö, *Privat förmedling av arbete i Sverige*, 1999, s 14.

<sup>14</sup> Friberg, Olli & Wadensjö, 1999, s 46 ff.

<sup>15</sup> A a s 22.



avgifter för sina tjänster. Förmedlingen av husligt arbete kom på så sätt att delvis äga rum i former som skilde sig från stora delar av arbetsmarknaden.

När arbetstider och arbetarskydd successivt reglerades på andra områden av arbetsmarknaden, undantogs det husliga arbetet. Det starkaste skälet till att arbete i arbetsgivarens hushåll inte omfattades av den framväxande arbetsrättsliga lagstiftningen var att inspektion eller statliga ingripanden i hemmen och familjelivet ansågs olämpliga och inte önskvärda. Man värnade om hemmets och privatlivets helgd.<sup>16</sup> Arbete i arbetsgivarens hushåll betraktades som synnerligen känsligt och svårreglerat och ansågs inte ha några goda förutsättningar för rationalisering.<sup>17</sup>

Genom att utesluta det husliga arbetet kan man säga att den tidiga arbetsrättsliga regleringen bidrog till att hänvisa kvinnor till arbetsmarknadens utkanter. Hembiträdesarbetets ställning som yrke ifrågasattes och till det bidrog att det inte var reglerat i lag eller avtal. Försök gjordes att förbättra arbetsvillkoren för hembiträderna och fackliga organisationer för området bildades, men hembiträdesföreningarna lyckades inte träffa överenskommelser om arbetsförhållandena inom yrket, eftersom Sveriges Husmodersföreningars Riksförbund inte ville uppträda som arbetsgivarpart i ett avtal.<sup>18</sup>

Allteftersom andra försörjningsmöjligheter öppnades för kvinnor, uppstod det arbetskraftsbrist i det husliga arbetet. Det var få som stannade kvar inom hembiträdesyrket och arbetets karaktär av genomgångsyрке skärptes därmed. Allt färre unga flickor ville ägna sig åt det. Behovet av åtgärder som kunde medverka till en ökad tillströmning till yrket underströks i utredningar.<sup>19</sup> Hembiträdeslagstiftningen blev en del av befolkningsfrågan, en del av åtgärderna för att uppmuntra välbeställda kvinnor att föda barn.<sup>20</sup> Genom att få kvinnor att söka sig till hembiträdesyrket i stället för till industrierna hoppades man också kunna inverka gynnsamt på männens arbetsmarknad.<sup>21</sup> En reglering

---

<sup>16</sup> Se till exempel Yrkesfarekommitténs betänkande 1909, s 60.

<sup>17</sup> SOU 1939:15, s 49 f. Det husliga arbetet undantogs från den arbetsrättsliga lagstiftningen även när det utfördes i arbetsgivarens rörelse (inom jordbruket och detaljhandeln) med motiveringen att det var svårt att göra skillnad mellan dem som arbetade inom rörelsen och dem som arbetade inom hushållet (prop 1936:230, s 70 och prop 1939:96).

<sup>18</sup> Kerstin Moberg, s 225.

<sup>19</sup> Se till exempel socialstyrelsens uttalanden i prop 1944:217.

<sup>20</sup> Se till exempel prop 1944:217, s 35 f. Hembiträderna själva betraktades i dessa uttalanden aldrig som mödrar.

<sup>21</sup> SOU 1939:15, s 48, prop 1944:217, s 16.

av arbetsförhållandena i det husliga yrket ansågs vara ett absolut villkor för att få en bättre rekrytering dit.<sup>22</sup>

Man nöjde sig emellertid med en reglering som i stort sett byggde på rådande förhållanden och sköt verkliga förändringar på framtiden. Tanken var att en reglering *i sig* skulle höja yrkets status.<sup>23</sup> I och med hembiträdeslagen (1944:461) fick hembiträdesyrket en reglering som avvek från andra områden i fråga om arbetstider, skydd för minderåriga, tillsyn och sanktioner. I alla dessa avseenden innebar hembiträdeslagen ett sämre rättsligt skydd för arbetstagaren än den allmänna lagstiftningen om arbetstider och arbetarskydd. Arbetstiden tilläts, bland annat med befolkningspolitiska argument, bli betydligt längre i arbetsgivarens hushåll än enligt arbetstidslagen.<sup>24</sup> Hushållsgemenskapen gjordes till argument för särskilt korta preskriptionstider. Båda parter fick bara en veckas betänketid om de ville häva avtalet på grund av den andra partens handlande.<sup>25</sup> Valet av forum för tvister (den allmänna domstolen i stället för Arbetsdomstolen) gjorde att konflikter på det husliga arbetets område inte fick samma arbetsrättsliga karaktär som många tvister på andra yrkesområden.

Hembiträdeslagen kom inte att få någon egentlig betydelse för rekryteringen till hembiträdesyrket, utan kvinnor fortsatte att lämna det husliga arbetet. Det var det minst eftertraktade arbetet bland kvinnor på grund av den starka bundenhet som arbetet innebar genom bristen på både fritid och eget utrymme. Även den låga sociala värderingen av arbetet gjorde att många föredrog andra yrken.<sup>26</sup>

Under andra världskriget anvisades kvinnliga flyktingar arbete i hushåll (män anvisades jordbruksarbete).<sup>27</sup> Efter kriget åtgärdades en del av bristen på arbetskraft genom import från främst Tyskland, Finland och Norge.<sup>28</sup> Vid regleringen av arbetstillstånd särbehandlades det husliga arbetet. Det undantogs länge från kravet på arbetstillstånd,<sup>29</sup> vilket bland annat medförde att ingen prövning gjordes av anställningsvillkoren i husligt arbete. Arbetsmarknadspolitikerna i fråga om det husliga arbetet var därmed sådan att den ökade

---

<sup>22</sup> SOU 1939:15, s 46 ff.

<sup>23</sup> Befolkningsutredningen i prop 1944:217, s 36 f.

<sup>24</sup> SOU 1939:15, s 100 f.

<sup>25</sup> SOU 1939:15, s 144, prop 1944:217, s 109.

<sup>26</sup> SOU 1952:38, s 12 f.

<sup>27</sup> Lars Olsson, *På tröskeln till folkhemmet. Baltiska flyktingar och polska koncentrationslägerfångar som reservarbetskraft i skånskt jordbruk kring slutet av andra världskriget*, 1995, s 52.

<sup>28</sup> Christer Lundh & Rolf Ohlsson, *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring*, 1999, s 53 f.

<sup>29</sup> SOU 1982:49, s 96.

tillgången till husligt anställda samtidigt som den ignorerade arbetsförhållandena.

Allteftersom alltfler kvinnor i Sverige var både gifta och mödrar, ersattes de ogifta heltidsanställda hembiträderna med gifta, relativt välbetalda hemassistenter på deltid<sup>30</sup> och de sociala skillnaderna mellan arbetsgivare och arbetstagare verkar därmed ha minskat.

När kvinnor i Sverige med små barn i ökad utsträckning började förvärvsarbete på 1960- och 1970-talen, ökade behovet av barnpassning kraftigt och man fick återigen lita till unga kvinnor från den svenska landsbygden. Att tillträde till vissa utbildningar förutsatte praktik i enskilda hushåll bidrog till att förse hushållen med arbetskraft.<sup>31</sup> Importen av arbetskraft från utlandet till enskilda hushåll fortsatte samtidigt, om än i liten omfattning. Krav på arbetstillstånd hade införts också för arbete i enskilda hushåll och sådana tillstånd beviljades under olika benämningar för högst ett år,<sup>32</sup> vilket innebar att de anställda utestängdes från vissa sociala rättigheter som var villkorade av bosättning i Sverige under minst ett år. När det gällde andra arbetstillstånd var principen att dessa skulle beviljas för mer än ett år.<sup>33</sup> Arbetstillstånd för husligt arbete beviljades därmed på särskilda villkor.

Lagen (1970:943) om arbetstid m m i husligt arbete ersatte år 1971 hembiträdeslagen. Av förarbetena är det oklart med vilket syfte lagen tillkom annat än för att tillgodose ett krav på principiell jämlikhet. Uttalanden i förarbetena ger intrycket att lagen skrevs i en föreställning om att arbete i privata hushåll var på väg att ersättas av andra mera kollektiva former, där arbetskraften skulle kunna användas effektivare.<sup>34</sup> Samtidigt framgår det av förarbetena att frågan om barn tillsynen fortfarande inte var löst. Behovet av barn tillsyn fick bland annat motivera att man underlät att anpassa reglerna för minderåriga i husligt arbete till arbetsmiljölagen.<sup>35</sup> Den svenska lagstiftningen kom på så sätt att under en tid stå i strid med internationella konventioner.<sup>36</sup>

---

<sup>30</sup> Se SOU 1952:38, s 22 ff.

<sup>31</sup> SOU 1968:67, s 20. Dit hörde bland annat utbildningarna till hushållslärare, barnavårdslärare, förskollärare och hemvårdare.

<sup>32</sup> SOU 1982:49, s 85 f.

<sup>33</sup> Prop 1968:142, s 118. Regeln byggde bland annat på en bestämmelse i OECD:s arbetskraftsstadga om att arbetstillstånd i regel inte borde meddelas för kortare tid än ett år.

<sup>34</sup> Se t ex SOU 1968:67, s 49 och prop 1977/78:121, s 21.

<sup>35</sup> Se prop 1977/78:121, s 22.

<sup>36</sup> Det gällde främst Europarådets sociala stadga och FN:s konvention om barnets rättigheter. Se prop 1995/96:79, s 7 ff.

Lagstiftningen om det husliga arbetet anpassades i många detaljer till LAS – men inte på en avgörande punkt: kravet på saklig grund vid uppsägning.<sup>37</sup> Samtidigt saknades de grundläggande förutsättningarna för att rättigheterna skulle tillvaratas, nämligen de fackliga organisationerna. Den formella likhet som skapades kan därför knappast ha motsvarats av en reell likhet mellan arbete i privata hushåll och övriga arbetsområden.

Under en period i slutet av 1970-talet och på 1980-talet var betalt arbete i privata hushåll i kraftigt avtagande. På 1990-talet vände emellertid utvecklingen och en ökad efterfrågan på tjänster i hemmet uppstod, delvis som en följd av omfattande nedskärningar inom vården och hemtjänsten. Samtidigt ökade tillgången på arbetskraft genom arbetslösheten. Ett antal företag för service i hemmen bildades. I den situationen uppstod en debatt om skattesubventioner till hushållstjänster i privata hem med motivet att minska arbetslösheten, öka jämställdheten och underlätta det reproduktiva arbetet i hemmen.<sup>38</sup>

I och med Sveriges inträde i EU år 1995 upphörde kravet på arbetstillstånd i Sverige för medborgare från andra EU-länder. Detta innebar inte då någon kraftig tillströmning av arbetskraft till Sverige.<sup>39</sup> Enligt en utredning år 1997 fanns det förutsättningar för en ökad rörlighet för den kvinnliga arbetskraften från öst till Sverige, om invandrade kvinnor accepterade löner och anställningsvillkor inom oreglerade nischer på arbetsmarknaden, som inte svenska kvinnor accepterade. Om delar av vården och omsorgen i ökad utsträckning skulle komma att läggas på de enskilda hushållen, skulle efterfrågan på icke-organiserad arbetskraft kunna öka och därmed även den reella arbetskraftsinvandringen.<sup>40</sup>

Kretsen av EU-länder utvidgades år 2004 med ytterligare tio länder, vilket innebar att också personer från dessa länder, där lönenivåerna var betydligt lägre än i Sverige, kunde söka arbete i Sverige utan krav på arbetstillstånd.

Sammantaget har det för det mesta säkrats en viss tillgång till arbetskraft för enskilda hushåll. Det har då varit fråga om speciallösningar i arbetsmarknadens

---

<sup>37</sup> Prop 1973:129, s 195 och prop 1974:88, s 189 och 236 ff.

<sup>38</sup> Se främst Ann-Marie Pålsson & Erik Norrman, *Finns det en marknad för hemarbete?* 1994.

<sup>39</sup> Örjan Edström, *Sweden and the Free Movement of Workers in the European Union*, 1998, s.11.

<sup>40</sup> SOU 1997:153 *Arbetskraftens fria rörlighet – trygghet och jämställdhet*, s 133. Eftersom de anställda inom den offentliga sektorn i Sverige i mycket hög utsträckning var organiserade, föreföll det enligt utredningen inte sannolikt att konkurrensen skulle ske på den offentliga arbetsmarknaden.

utkanter. Speciallösningarna har bidragit till att det husliga arbetet inte har setts som ett riktigt arbete. De som har varit anställda för hushållsarbete har alltid varit kvinnor och för det mesta unga kvinnor och ofta kvinnor från landsbygden. De har oftast utfört arbetet som ett genomgångsyрке och ibland för att uppfylla praktikkrav för inträde till utbildningar. I tider av stor brist på arbetskraft och stora löneskillnader mellan Sverige och utlandet har husligt arbete också utförts av utländska kvinnor.

## **3 Betalt arbete i privata hushåll idag**

Detta kapitel innehåller en diskussion om förekomsten av betalt arbete i privata hushåll i Sverige idag. Det innehåller också en kortfattad översikt över olika typer av avtal om arbete i privata hushåll och de rättsliga villkor som gäller i de olika fallen. Avsikten är att ge en överblick över det större sammanhang där det husliga arbetet förekommer. Till det sammanhanget hör också frågor om facklig organisering och kollektivavtal.

### **3.1 Hur stor är omfattningen av arbete i hushåll?**

Det är svårt att uppskatta omfattningen av betalt arbete i privata hushåll. SCB:s statistik innefattar inte (ännu) någon kategori för "husligt arbete", "arbete i privata hushåll" eller liknande,<sup>41</sup> utan sådant arbete är sammanslaget med Hotell- och kontorsstädare och fönsterputsare. Inte heller andra officiella källor ger mycket information. I Arbetsmiljöverkets arbetsställeregister SARA<sup>42</sup> fanns år 2004 bara tolv arbetsställen i hela landet registrerade under bransch-koden "Förvärvsarbete i hushåll". År 2005 hade siffran sjunkit till fyra arbetsställen. Antalet platsannonser hos Arbetsförmedlingen, där hembiträden, städhjälp, au pair eller hushållsföreståndare söks, brukar uppgå till mellan 50

---

<sup>41</sup> Uppgifter om antalet anställda i yrken på fyrsiffernivå, där hembiträden särredovisas kommer troligen inte att kunna presenteras förrän tidigast år 2007 (uppgift från Andreas Forsgren, SCB 23 januari 2006).

<sup>42</sup> SARA bygger på uppgifter från CFAR, det centrala företags- och arbetsställeregistret som SCB administrerar och uppdaterar kontinuerligt. CFAR och SARA omfattar alla arbetsställen i alla branscher i hela landet, dvs även myndigheter och ensamföretagare. Uppgifter från Janne Hallström, AV-Distriktet i Stockholm, 26 oktober 2004 och 24 januari 2006.

och 100 per månad.<sup>43</sup> Antalet fysiska personer som har F-skattsedel<sup>44</sup> för städverksamhet var 2 613 personer år 2003, 2 828 personer år 2004 och 3 104 personer år 2005.<sup>45</sup>

Riksskatteverket (RSV) presenterade år 1996 beräkningar av redovisade och oredovisade hushållstjänster. För att få en uppfattning om omfattningen av *redovisade* hushållstjänster i hemmen hade RSV inhämtat uppgifter om antalet personer som utan att bedriva näringsverksamhet hade lämnat kontrolluppgifter för inkomståret 1994. Siffrorna visade att omfattningen av redovisat arbete (här ingick såväl hantverkartjänster som städning etc) hos privatpersoner var mycket liten. Totalt knappt 9 000 privatpersoner hade lämnat kontrolluppgift som uppdragsgivare<sup>46</sup> och av dessa hade cirka 6 100 lämnat uppgifter om ersättningar understigande 10 000 kr. Antalet uppdragstagare var 15 702 personer och av dem var 6 182 kvinnor.<sup>47</sup>

En helt annan bild av omfattningen av arbete i privata hushåll gav RSV:s uppskattningar av mängden arbete som utfördes utan att skatt eller sociala avgifter betalades. Verket uppskattade den ”svarta” städningen i hushållen till en omsättning på 900 miljoner kronor per år.<sup>48</sup> Detta skulle innebära att ungefär 90 000 personer hade anlitat arbetskraft utan att betala skatt eller sociala avgifter.<sup>49</sup> RSV menade att det oredovisade städarbetet kunde vara växande och menade även att en viss del av det oredovisade arbetet inom hemservicesektorn utfördes av personer som tillfälligt vistades i landet utan arbetstillstånd.<sup>50</sup>

I en undersökning utförd av SIFO år 2004 uppgav tre av 1 000 personer att de anlitat ”svart” städhjälp under de senaste tolv månaderna. Enligt undersökningen var egna företagare de i särklass största brukarna av ”svart” städning och därefter följde tjänstemän i privat anställning. Män – främst i åldrarna 30-64 år – hade anlitat sådan städhjälp i något högre grad än kvinnor och bland

---

<sup>43</sup> Ams yrkesklassificering (amsyk 912110): Arbetar som anställd i privathem. Lagar mat, handlar, städar och passar barn m m. Arbete i arbetsgivarens hushåll omfattas inte av skyldigheten att anmäla ledig plats till arbetsförmedlingen, se vidare 5.1.

<sup>44</sup> Om F-skattsedel se vidare 3.2.3.

<sup>45</sup> SNI-koden 74701 (städverksamhet). Uppgifter från Mikael Norgren, Skatteverket.

<sup>46</sup> Den här använda terminologin ”uppdragsgivare” och ”uppdragstagare” är RSV:s.

<sup>47</sup> RSV rapport 1996:5, *Redovisning av privata tjänster*, s 25 f.

<sup>48</sup> RSV rapport 1999:5, s 61.

<sup>49</sup> Enligt SOU 1997:17, s 216. En veckostädning beräknades i räkneexemplet ta fyra timmar.

<sup>50</sup> Detta framhölls med hänsyn till att skatteförlusterna blir större då inkomsterna konsumeras utomlands. RSV rapport 1996:5, s 10.

kvinnorna var det främst fråga om personer i åldrarna över 65 år. Bruket av oredovisad städhjälp var mycket större i Stockholmsområdet än i andra områden. Slutligen var andelen som uppgav att de anlitar städhjälp utan att redovisa detta betydligt större bland dem som röstade på borgerliga partier än bland dem som röstade på socialdemokraterna och vänsterpartiet.<sup>51</sup>

I en undersökning som genomfördes av Demoskop på uppdrag av Skatteverket år 2005 om attityderna till att köpa "svarta" tjänster,<sup>52</sup> uppgav sex procent av alla tillfrågade att de köpt städning, fönsterputsning eller hushållsarbete (matlagning, tvätt, diskning) "svart".<sup>53</sup> Bland dessa personer fanns det en överrepresentation av män, gifta och personer som ägde villa/radhus. Frekvensen köp var högst bland välutbildade, högre tjänstemän, chefer och personer med högre inkomster.<sup>54</sup>

Av det ovanstående framgår att det är vanskligt att försöka fastställa omfattningen av betalt arbete i privata hushåll men också att omfattningen inte är obetydlig och att den förefaller öka över tiden. Det finns inga uppgifter om vilka kategorier av personer, vad gäller kön, ålder, nationalitet och etnisk tillhörighet, som utför arbetet.

Från SCB går det inte att få uppgifter om antalet personer som är anställda inom hushållstjänsteföretag. Det hänger bland annat samman med att statistiken inte gör någon skillnad mellan tjänster åt företag och tjänster i hushåll. Det finns till exempel en näringsgren (74701) som innehåller städverksamhet, men det framgår inte om personen städar på till exempel en bilverkstad eller i ett enskilt hem.<sup>55</sup>

Det största hushållstjänsteföretaget har cirka 350 anställda i storstäderna i Sverige. Av de anställda är drygt 90 procent kvinnor och cirka 50 procent utrikes födda, mestadels från Ryssland, Estland, Polen och Finland.<sup>56</sup> Ett

---

<sup>51</sup> *Användning av svart städhjälp de senaste 12 mån.* SIFO Research & Consulting, publicerade rapporter 2004. SIFO:s presentation är kortfattad och det övriga materialet tillhör beställaren Svenska Dagbladet.

<sup>52</sup> *Skatteekonomiska meddelanden* nr 50, Skatteverket 2005, s 9. Undersökningen genomfördes under perioden december 2004-mars 2005 och omfattade ett representativt urval av svenska folket i åldrarna 15-89 år.

<sup>53</sup> Fjorton procent uppgav att de köpt hantverksarbete på hus och hem av t ex murare, snickare, målare, elektriker, golv- eller rörläggare och tio procent att de köpt reparation eller hjälp med bil eller båt.

<sup>54</sup> *Skatteekonomiska meddelanden* nr 50, Skatteverket 2005, s 7 f.

<sup>55</sup> Uppgifter från SCB, Företags- och registerbaserad sysselsättningsstatistik (AM/FRS).

<sup>56</sup> Uppgifter från Åsa Andersson, Hemfrid i Sverige AB, intervju den 14 augusti 2006.

tjugotal hushållstjänsteföretag med sammanlagt cirka 400 anställda är medlemmar i arbetsgivarorganisationen Almega.<sup>57</sup> Enligt uppgift från ett annat företag på området är andelen anställda i Stockholmsområdet som är födda utomlands mycket hög och kan vara över 80 %. Den största gruppen anställda kommer från Polen, men för övrigt kommer personalen från hela världen. Utanför Stockholmsområdet är de anställda tvärtom huvudsakligen födda i Sverige. Alla åldrar är representerade men främst åldrarna 20 till 40 år.<sup>58</sup>

## 3.2 Olika typer av avtal om arbete

Tre olika typer av avtal om arbete i privata hushåll förekommer. Avtalet kan ingås direkt mellan den som utför arbetet och den som vill ha arbetet utfört i sitt hushåll. Arbetet kan då utföras inom ramen för antingen ett anställningsavtal eller ett uppdragsavtal. Alternativt kan det utföras inom ramen för ett avtal mellan ett tjänsteföretag för hushållstjänster och den som vill ha arbetet utfört. Den person som utför arbetet har då ett anställningsförhållande med tjänsteföretaget.

I detta avsnitt diskuteras de olika typerna av arbetsavtal. Först redogörs kortfattat för skiljelinjen mellan anställning och uppdrag och därefter diskuteras de allmänna villkoren för de olika typerna av avtal. De arbetsrättsliga villkoren diskuteras i kapitel 6 och 7.

### 3.2.1 Arbetstagare eller uppdragstagare?

Ett avtal om arbete i hushåll som ingås direkt mellan den person som ska utföra det och den person som vill ha det utfört, kan rättsligt kategoriseras antingen som en anställning eller som ett uppdrag. Om en person arbetar åt flera hushåll, till exempel med städning någon gång i veckan, eller på annat sätt har en lösare anknytning till den person som arbetet utförs åt, kan frågan uppstå om arbetet eventuellt ska kategoriseras som ett uppdrag i stället för en anställning.

Det är en tendens sedan 1990-talet i Europa att arbete i ökande grad utförs i form av uppdrag. Det har hävdats att det i många europeiska länder inte längre är en utgångspunkt att ett arbetsförhållande är ett anställningsförhållande, utan att man i stället har försökt skapa en rättslig ram för genuint egenföretagande.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Enligt uppgift från Inger Jonasdottter, förhandlare och rådgivare, Almega, den 3 maj 2006.

<sup>58</sup> Intervju med Monica Thörnqvist och Pia Lindström, HomeMaid, Stockholm, den 5 maj 2006.

<sup>59</sup> Alain Supiot, *Beyond employment: Changes in work and the future of labour law in Europe*, 2001, s 6 f.



I Sverige har det skett en liknande utveckling. Arbetsuppgifter, som tidigare utfördes i anställningsförhållanden, utförs i ökande grad genom andra sätt att organisera arbetsinsatsen. I stället för att anställa anlitar sålunda arbetsgivarna arbetskraft i form av t ex egenföretagare, entreprenörer eller bemanningsföretag.<sup>60</sup> Arbete i form av uppdrag har förmodligen ökat också när det gäller städverksamhet. Ett uttryck för det skulle kunna vara att antalet fysiska personer som har F-skattesedel för att bedriva städverksamhet har ökat.

När domstolarna i Sverige drar en arbetsrättslig<sup>61</sup> gräns mellan å ena sidan arbetstagare/anställd och å andra sidan uppdragstagare/självständiga företagare, gör de en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i fallet.<sup>62</sup> Två omständigheter brukar anses peka mot ett anställningsförhållande, nämligen att förhållandet är varaktigt och att huvudmannen har direktiv- och kontrollrätt.<sup>63</sup> Två andra sådana faktorer är att ersättningen utgår i form av lön och att den arbetspresterande parten är skyldig att fortlöpande ställa sin arbetskraft till förfogande inom ramen för avtalet.<sup>64</sup> Omständigheter som i stället anses peka mot att det är fråga om ett uppdrags- eller affärsförhållande är att den arbetspresterande parten har fått tillstånd eller auktorisation av en myndighet, har en registrerad firma eller beskattas som en näringsidkare.<sup>65</sup>

En överenskommelse mellan parterna om att den arbetspresterande parten inte ska vara anställd är ogiltig, om omständigheterna är sådana att avtalet bör kategoriseras som ett anställningsavtal. Däremot är det tillåtet att parterna kommer överens om att avtalet ska vara ett anställningsavtal, även om samarbetet är utformat som ett uppdrag.<sup>66</sup> Detta hänger samman med att den arbetsrättsliga lagstiftningen är en skyddslagstiftning.

---

<sup>60</sup> Ds 2002:56, s 89.

<sup>61</sup> Åtskillnaden görs också i skatterätten och socialrätten men där har begreppen en något annorlunda innebörd.

<sup>62</sup> Lars Lunning & Gudmund Toijer, *Anställningsskydd. Kommentar till anställningsskyddslagen*, 8 upplagan, 2002 s 26 ff. Frågan om gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare behandlas utförligt av Axel Adlercreutz i *Arbetstagarbegreppet*. 1964. och i SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag*.

<sup>63</sup> A a s 30. Lunning & Toijer menar att detta synsätt är det vanliga i lagstiftningssammanhang.

<sup>64</sup> A a s 30. Lunning & Toijer menar att dessa två faktorer har fått störst betydelse i Arbetsdomstolens praxis.

<sup>65</sup> A a s 26.

<sup>66</sup> Ett undantag är ifall de regler som ska tillämpas också får effekter för tredje mans ställning, t ex lönegarantilagen. Då kan man inte förfoga över avtalets natur (Ds 2002:56 s 113).

Frågan om gränsdragningen mellan uppdrag och anställning i husligt arbete blev aktuell i några uppmärksammade hovrättsdomar år 2003.<sup>67</sup> I fallen i fråga hade fyra kvinnor i Göteborg anlitat en litauisk kvinna för att städa deras hem och frågan gällde om den litauiska kvinnan måste ha arbetstillstånd för att få utföra arbetet. Litauen var nämligen inte medlem i EU när arbetet utfördes och därför skulle arbetstillstånd krävas om arbetet var att betrakta som en anställning. Hovrätten menade att det inte var styrkt att Göteborgskvinnorna utövat arbetsledning eller kontroll över arbetet. Enligt rätten hade det varit fråga om ett relativt formlöst arrangemang mellan kvinnorna och städhjälp. Som regel hade det bestämts det från gång till annan när städningen skulle utföras och ersättningen för arbetet hade betalats vid varje enskilt tillfälle. Hovrätten menade att förhållandet därför inte var att anse som en anställning utan som ett uppdrag och därmed krävdes inte arbetstillstånd.

### 3.2.2 Anställning direkt i arbetsgivarens hushåll<sup>68</sup>

Om ett avtal om arbete kategoriseras som en anställning, omfattas det av arbetsrättens regler. Sådant arbete som en arbetstagare utför inom en anställning i arbetsgivarens eget hushåll, till exempel matlagning, servering, diskning, bakning, städning, tvätt, strykning, sömnad och vård av barn, omfattas av särskild lagstiftning, nämligen lagen (1970:943) om arbetstid m m i husligt arbete.<sup>69</sup> Lagen omfattar till exempel anställning som hembiträde, hushållerska, barnflicka och au pair. Den arbetsrättsliga ställningen för anställda direkt i hushållet diskuteras i kapitel 6.

För dem som på det sätt som nyss nämnts är anställda direkt i privata hushåll finns det i stort sett ingen facklig organisation. Varken Kommunal-arbetarförbundet eller Fastighetsanställdas förbund organiserar hembiträden, barnflickor eller städerskor som är anställda direkt av den som brukar deras tjänster. Ett praktiskt problem med anställningar hos enskilda personer är att den anställda själv måste höra av sig för att organisationen ska få kännedom om anställningen. När det gäller företag hör arbetsgivarorganisationerna av sig,

---

<sup>67</sup> Hovrätten för Västra Sverige målen nr 3148-03, 3257-03 och 3259-03.

<sup>68</sup> Detta är den form som favoriserats vid skattesubventionering i Frankrike och som används betydligt oftare än företagstjänster. I Finland kan hushållen välja mellan att själva anställa en person och att anlita ett företag. (Peter Stein, *Skapa marknad för hushållsnära tjänster*, Almega 2004, s 16 och s 24 f).

<sup>69</sup> Se vidare kapitel 6 om innebörden i och förändringar av begreppet arbete i hushåll.

när ett nytt företag blir medlem och arbetstagarorganisationen undersöker då om det finns medlemmar i företaget.<sup>70</sup>

I och med att det inte finns några fackliga organisationer för anställda i hushåll, finns det inte heller några kollektivavtal. Det innebär framför allt att det inte finns några minimilöner för sådana anställningar. Teoretiskt sett skulle det vara möjligt för en enskild arbetsgivare att ingå ett hängavtal med en arbetstagarorganisation, d v s att förbinda sig att följa villkoren i ett befintligt kollektivavtal. Ett sådant hängavtal skulle emellertid stöta på problem när det gäller anställning i hushåll, eftersom lagstiftningen för arbete i arbetsgivarens hushåll skiljer sig från annan lagstiftning. Ett av särdragen hos denna lagstiftning är nämligen att reglerna inte kan ersättas med andra regler i kollektivavtal, så som mestadels är fallet med annan arbetsrättslig lagstiftning. Enligt uppgifter från Fastighetsanställdas förbund skulle frågan om hängavtal praktiskt eventuellt kunna lösas så att man i hängavtalet angav vilka regler i ett befintligt avtal för liknande områden som skulle tillämpas. Ytterst är det en fråga om förbundspolicy om en organisation ska teckna kollektivavtal för arbete i hushåll.<sup>71</sup>

Man kan emellertid tänka sig att en person som är anställd i hushåll, tillhör en facklig organisation sedan tidigare. Organisationen kan då företräda medlemmen i förhandlingar enligt 10 § MBL om löner och arbetstider etc och skulle eventuellt kunna bistå med rättshjälp, om det blev fråga om en tvist. Likaså skulle medlemmen kunna få tillgång till arbetslöshetskassa.

När någon anställer en person aktualiseras inte bara arbetsrättsliga regler utan också regler om skatter och sociala avgifter. En person som har en annan person anställd i hushållet är liksom övriga arbetsgivare enligt 5 kap 1 § skattebetalningslagen (1997:483) skyldig att göra skatteavdrag. Hon eller han är också enligt 2 kap 1 § socialavgiftslagen (2000:980) skyldig att betala arbetsgi-varavgifter. Om anställningen gäller en utländsk medborgare, kan också utlänningsrättens regler aktualiseras. En anställd som inte tillhör EES-området och inte heller har permanent uppehållstillstånd, måste ha arbetstillstånd för att få arbeta i Sverige (2 kap 7 och 9 §§ utlänningslagen (2005:716), UtIL, samt 4 kap 1 § 1 st utlänningsförordningen (1989:547), UtIF).

Det är att märka att den arbetsrättsliga lagstiftningen är tillämplig oavsett om skatt och sociala avgifter betalas. Att skatter och avgifter inte betalas, inne-

---

<sup>70</sup> Enligt uppgift från Maria Hansson, ombudsman, Kommunal, den 16 mars 2006.

<sup>71</sup> Gunilla Kevdal, ombudsman, Fastighetsanställdas förbund, telefonsamtal februari 2006.

bär emellertid att båda parter kan göra sig skyldiga till skattebrott enligt 2–4 §§ skattebrottslagen (1971:69) och därför är de kanske inte benägna att ge offentlighet åt förhållandet genom att inleda en arbetsrättslig tvist. Men om arbetstagaren skulle inleda en tvist om till exempel rätt till semester och tvisten skulle avgöras i domstol, aktualiseras inte skattefrågan, eftersom domstolen bara prövar det parterna tvistar om.<sup>72</sup> Ingen rapportering från domstolens sida blir aktuell.<sup>73</sup>

På liknande sätt kan en arbetsrättslig tvist tas upp av en domstol utan att ett brott mot utlänningslagen aktualiseras. Om en person är anställd hos en annan person utan att ha arbetstillstånd, kan båda parter i och för sig göra sig skyldiga till brott (20 kap 3 § respektive 5 § UtIL). Men om arbetstagaren i fråga inleder en arbetsrättslig tvist om till exempel övertidsersättning eller rätt till ledighet, löser domstolen den arbetsrättsliga tvisten utan att aktualisera kravet på arbetstillstånd. Detsamma gäller givetvis om det i stället skulle vara arbetsgivaren som kräver skadestånd till exempel därför att arbetstagaren har lämnat sin anställning i förtid.

En arbetsgivare eller en arbetstagare som ingått ett avtal om arbete i arbetsgivarens hushåll och anser att den andra parten brutit mot lagen eller anställningsavtalet, kan själv väcka talan i domstol. Tvisten ska då instämmas till tingsrätten enligt 2 kap 1 och 2 §§ lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, LRA.<sup>74</sup> Tingsrättens dom kan överklagas till Arbetsdomstolen (2 kap 3 § LRA). Rätt till rättshjälp kan enligt 6-9 §§ rättshjälpslagen (1996:1619) finnas, om vissa förutsättningar är uppfyllda, till exempel att personen har en viss högsta inkomst och inte har någon rättsskyddsförsäkring.

---

<sup>72</sup> Se t ex AD 1991 nr 91, där tingsrätten först slår fast att hembiträdet enligt anställningsavtalet skulle få 6 000 kronor ”i handen” och fri bostad och därefter konstaterar att detta enligt skattetabellen motsvarar en bruttolön på 13 023 kronor i månaden. Saken kommenteras inte vidare.

<sup>73</sup> Förhållandet kan däremot komma till Skatteverkets kännedom till exempel genom en anmälan från en privatperson eller vid någon av verkets egna revisioner.

<sup>74</sup> Till Arbetsdomstolen får tvister bara instämmas av organisationer på bägge sidor och av arbetsgivare som på egen hand ingått kollektivavtal med en facklig organisation (2 kap 1 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister). Dessutom krävs grovt talat att tvisten gäller kollektivavtal eller MBL eller att kollektivavtal gäller mellan parterna.

### 3.2.3 Arbete utfört i form av uppdrag

Om ett arbete kategoriseras som ett uppdrag i stället för som en anställning blir arbetsrättens skyddsregler för den svagare parten inte tillämpliga.<sup>75</sup> Parterna betraktas då i stället som jämbördiga avtalsparter och avtalet mellan köparen och säljaren av tjänsten blir avgörande för villkoren för arbetet, till exempel vad gäller ersättningen, tidpunkten och sättet för utförandet. Vid tolkningen av ett sådant avtal kan allmänna avtalsrättsliga regler bli aktuella. Tvistefrågor kan till exempel gälla avtalets innehåll, om ett avtal verkligen har ingåtts eller om avtalet eventuellt är oskäligt eller ogiltigt.

I fråga om skatter, sociala avgifter och sociala förmåner gäller olika förutsättningar beroende på om uppdragstagaren är företagare/näringsidkare eller inte. En person som bedriver näringsverksamhet och har F-skattsedel ansvarar själv för att preliminär skatt och sociala avgifter betalas in (4 kap 4 § skattebetalningslagen och 3 kap 8 § socialavgiftslagen). För att en person ska få en F-skattsedel krävs att hon eller han bedriver eller avser att bedriva näringsverksamhet och har skött deklARATIONER och skatter (4 kap 7-11 §§ skattebetalningslagen). För att en verksamhet i sin tur ska betraktas som näringsverksamhet krävs enligt 13 kap 1 § inkomstskattelagen (1999:1229) att den är varaktig, har ett vinstsyfte och är självständig. Om uppdragstagaren däremot inte kan få F-skattsedel, till exempel därför att kravet på varaktighet inte är uppfyllt för beskattning som näringsverksamhet,<sup>76</sup> är huvudmannen skyldig att göra skatteavdrag och betala arbetsgivaravgifter (5 kap 1 § skattebetalningslagen och 2 kap 1 § samt 3 kap 11 § socialavgiftslagen).

För arbete i form av uppdrag krävs, till skillnad från vad som är fallet i fråga om en anställning, inte arbetstillstånd för en person som är medborgare i ett land utanför EES-området.<sup>77</sup>

### 3.2.4 Anställning i företag för hushållstjänster<sup>78</sup>

Arbete i privata hushåll kan utföras inte bara i en anställning direkt i hushållet eller inom ramen för ett eget företagande utan också inom en anställning i ett

---

<sup>75</sup> Detta kan också uttryckas som att arbetstagarbegreppets funktion är att ange gränserna för de arbetsrättsliga reglernas tillämpningsområde i personligt hänseende (Ds 2002:56, s 76).

<sup>76</sup> Se även Ds 2002:56, s 78.

<sup>77</sup> Däremot ställs det krav för att en företagare från dessa länder ska beviljas uppehållstillstånd, se avsnitt 4.2.

<sup>78</sup> Denna form subventioneras genom det system för stöd till hushållstjänster som tillämpas i Danmark (Peter Stein, *Skapa marknad för hushållsnära tjänster*, Almega 2004, s 17 f).

företag för hushållstjänster. I Sverige finns idag ett antal hushållstjänsteföretag som erbjuder sina tjänster antingen direkt till dem som ska bruka dem eller till företag som i sin tur erbjuder tjänsterna till sina anställda som löneförmån.<sup>79</sup> Några av dem har filialer på ett flertal platser i landet.<sup>80</sup> Därtill finns det städföretag som utför sådana tjänster som en del av sin verksamhet.

Även utländska företag för hushållstjänster förekommer på den svenska marknaden. Vissa av dem – bemanningsföretag – erbjuder bara sina tjänster till andra företag. Andra hyr även ut personal till privatpersoner.<sup>81</sup>

Hushållstjänster utförs i en rad olika former och av olika aktörer. Privata företag utför arbetet helt i egen regi eller i samarbete med kommuner, landsting eller arbetsförmedlingar.<sup>82</sup> Tjänsterna kan bestå i traditionellt hushållsarbete som städning, inköp och tvätt, men kan också vara andra så kallade conciergetjänster, till exempel inredning och festarrangemang eller arbete med trädgård eller husdjur.<sup>83</sup>

För dem som är anställda inom hushållstjänsteföretag gäller inte den särskilda lagstiftningen om arbetstid m m i husligt arbete utan den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen, d v s till exempel anställningsskyddslagen, medbestämmandelagen, arbetstidslagen och arbetsmiljölagen samt vanligen kollektivavtal. Vissa särdrag för regleringen som hänger samman med att tjänsterna utförs i privata hushåll finns emellertid även i dessa fall. Den arbetsrättsliga ställningen för dem som arbetar i företag för hushållstjänster diskuteras i kapitel 7.

---

<sup>79</sup> Några sådana företag är Hemfrid, Home Service, Hemtrivsel och Homemaid Hemservice.

<sup>80</sup> Enligt en sökning på Eniro.se, Gula sidorna, med sökorden städ, hemstädning, privatstädning och hemservice utförd av amanuensen Lisa Englund i mars 2005.

<sup>81</sup> Enligt hemsidan [www.hyrlett.nu](http://www.hyrlett.nu) (september 2005) kunde personal hyras ut även till privatpersoner, men i sådana fall tillkom moms med 18 procent på alla priser. Uthyrning direkt till privatpersoner gjordes samma månad av ett företag med hemsidan [www.RentHosDig.se](http://www.RentHosDig.se). Se även Pernilla Andersson & Eskil Wadensjö, *Hur fungerar bemanningsbranschen?* IFAU rapport 2004:15, s 7, som menar att arbetare från Östeuropa kan komma till Sverige via bemanningsföretag och arbeta till betydligt lägre löner än vad direktanställd personal gör. De menar också att uppkomsten av företag som erbjuder arbetskraft till en betydligt lägre kostnad än den etablerade delen av branschen är en aspekt som bör beaktas vid studier av bemanningsbranschen i Sverige.

<sup>82</sup> I Kungälv har kommunen tillsammans med Arbetsförmedlingen och Medborgarskolan bedrivit förmedling av hushållstjänster. Landstinget i Västernorrland har tecknat avtal med ett antal hushållstjänsteföretag i länet för att i sin tur erbjuda tjänster till anställda mot betalning eller som anställningsförmån. En annan form har varit att fastighetsbolag erbjuder hushållstjänster till reducerad kostnad till sina boende. Detta har gällt på till exempel HSB i Malmö (Ellinor Platzer, *En icke-lag i sökljuset*, 2004, s 55).

<sup>83</sup> Ellinor Platzer, *En icke-lag i sökljuset*, 2004, s 54. Concierge är det franska ordet för portvakt.

## 4 En utvidgad arbetsmarknad

Anställnings- och arbetsförhållanden inom ett yrke kan påverkas av tillgång och efterfrågan på arbetskraft inom yrket och tillgång och efterfrågan kan i sin tur påverkas av många förhållanden. Ett sådant förhållande är utlänningsrättens regler om arbets- och uppehållstillstånd.<sup>84</sup> Kraven på tillstånd kan samtidigt ha som syfte att direkt påverka arbets- och anställningsförhållandena och därigenom innebära ett skydd för arbetstagaren och de inhemska anställningsförhållandena. Tillstånden kan till exempel vara villkorade av krav på minimilöner eller minimiarbetstider och därmed begränsa parternas möjligheter att avtala om sådana saker.

Detta kapitel handlar om de särskilda krav som gäller för att utländska medborgare<sup>85</sup> ska få arbeta i Sverige som anställda eller egenföretagare.<sup>86</sup> Det innehåller också en jämförelse mellan reglerna för husligt arbete och regler för annat arbete.

### 4.1 Krav på tillstånd för anställning i Sverige

Kraven på arbets- och uppehållstillstånd för personer som vill ta anställning i Sverige varierar beroende på den arbetssökandes medborgarskap. De övergripande reglerna om detta finns i utlänningslagen (2005:716), UtIL, och utlänningsförordningen (1989:547), UtIF. Medborgare i Danmark, Finland, Island och Norge har en särskild ställning och har rätt att utan tillstånd resa in i, vistas i och arbeta i Sverige (2 kap 8 § 1 st UtIL). För övrigt råder det stora skillnader mellan å ena sidan medborgare i EES-området<sup>87</sup> och Schweiz och å andra sidan

---

<sup>84</sup> Bridget Anderson menar i *Doing the dirty work – The Global Politics of Domestic Labour*, Zed Books, London 2000, att utlänningspolitiken kan få avgörande konsekvenser för de faktiska anställningsförhållandena i husligt arbete.

<sup>85</sup> Här avses inte utländska medborgare som vistas i Sverige med permanent uppehållstillstånd och därför är undantagna från kravet på arbetstillstånd (2 kap 8 § 1 st 2 p UtIL).

<sup>86</sup> Den arbetsrättsliga lagstiftningen och däribland lagen om arbetstid m m i husligt arbete gäller normalt även för en utländsk medborgare som arbetar i arbetsgivarens hushåll i Sverige. I Romkonventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (1998:167) gäller huvudprincipen att avtalsparterna själva kan välja rättsordning, men i artikel 6 görs ett undantag för anställningsavtal. I fråga om anställningsavtal har arbetstagaren rätt till det skydd som tvingande lag skulle ha gett, ifall inget lagval gjorts. Det blir då som regel fråga om lagen i det land, där arbetstagaren vanligen utför sitt arbete (Tore Sigeman, *Arbetsrätten. En översikt*, 2006, s 40).

<sup>87</sup> Här ingår EU:s medlemsländer (Belgien, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Österrike, Polen,

medborgare i länder utanför det området, när det gäller kraven på tillstånd för att ta anställning i Sverige.<sup>88</sup>

#### 4.1.1 Medborgare i EES-länderna och Schweiz

Medborgare i EES-länderna och Schweiz har rätt att utan tillstånd uppehålla sig, söka arbete eller arbeta i Sverige under tre månader. De har undantagits från kravet på arbetstillstånd i 4 kap 1 § 1 st UtIF, i enlighet med reglerna om fri rörlighet för arbetstagare i artikel 39-42 i EG-fördraget. Enligt EG-domstolens praxis har en sådan person dessutom rätt att utan uppehållstillstånd uppehålla sig i ett annat EES-land i ända upp till sex månader,<sup>89</sup> om hon har realistiska möjligheter att finna ett arbete<sup>90</sup> och inte ligger det allmänna till last i värdstaten.<sup>91</sup> Undantaget från arbetstillstånd gäller även för den som är make eller maka eller sambo till en medborgare i EES-länderna eller Schweiz samt deras barn som är under 21 år eller beroende av dem för sin försörjning. Detta gäller oavsett dessa personers medborgarskap (4 kap 1 § 2 st UtIF), men bara under förutsättning att de följer med eller ansluter sig till en EES-medborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet.<sup>92</sup>

Om en anställning är tänkt att vara under en längre period än tre månader, krävs uppehållstillstånd (2 kap 5 § UtIF). En person får beviljas uppehållstillstånd för den tid anställningen är avsedd att vara, om den är tänkt att vara mellan tre månader och ett år. Om anställningen däremot är tänkt att vara i ett år eller längre tid, ska hon beviljas uppehållstillstånd för fem år (3 kap 5 a § 2 st 1 p och 3 p UtIF).

---

Portugal, Slovakien, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tjeckien, Tyskland och Ungern) samt Island, Lichtenstein och Norge.

<sup>88</sup> För vissa länder utanför EES-området finns också särskilda avtal om villkor för arbete inom EES-området, se Maria Fritz, *Tredjelandmedborgares rättigheter vid arbete inom EU*, Ny Juridik 3:04.

<sup>89</sup> Rättspraxis i fråga om tidsperiodens längd är något oklar. Se vidare Tore Sigeman, *Arbetsrätten. En översikt*, 4 rev upplagan, 2006, s 122, och Birgitta Nyström, *EU och arbetsrätten*, 3 upplagan, 2002, s 155.

<sup>90</sup> Mål C-292/89, Antonissen.

<sup>91</sup> Den som är arbetslös och beger sig till annan stat för att söka arbete har under högst tre månader rätt till arbetslöshetsförmåner från sin hemstat, vilka ska utbetalas av behörigt organ i värdstaten (Tore Sigeman, *Arbetsrätten. En översikt*, 4 rev upplagan, 2006, s 122).

<sup>92</sup> Enligt rådets direktiv 2004/38/EG om unionsmedborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier, artikel 7.



En förutsättning för att en person ska få uppehållstillstånd som arbetstagare<sup>93</sup> är att

- hon utför arbete åt någon annan,
- hon är under dennes arbetsledning och
- arbetet sker mot vederlag.<sup>94</sup>

Enligt EG-domstolens praxis kan en person räknas som arbetstagare (och därmed beviljas uppehållstillstånd) oavsett om anställningen är en deltidsanställning eller en tidsbegränsad anställning eller inte ger tillräcklig försörjning.<sup>95</sup> Det är tillräckligt att det rör sig om en “genuin ekonomisk aktivitet”<sup>96</sup> och att anställningen är “faktisk och reell”.<sup>97</sup> En person kan också betraktas som arbetstagare, även om arbetet inte ersätts kontant, utan i stället genom att arbetsgivaren betalar levnadsomkostnaderna.<sup>98</sup> Inga särregler gäller för arbete i hushåll.

För att en person ska få uppehållstillstånd krävs att hon har ett anställningsbevis som styrker att hon är arbetstagare i den nyss nämnda meningen (3 kap 5 a § 2 st UtIF).<sup>99</sup> Uppehållstillstånd kan även sökas efter inresan i Sverige (3 kap 7 a § UtIF) och den uppehållstillståndsfria tiden ska alltid räknas från inresan till Sverige (3 kap 2 a § UtIF). Detta kan också uttryckas som att en EES-medborgare kan lämna Sverige under en dag och därefter påbörja en ny tremånadersperiod.<sup>100</sup> För en anhörig tredjelandsmedborgare räknas dock tiden från det att personen reste in i en Schengenstat (3 kap 1 § UtIF). Om en arbetstagare har förlorat en anställning eller är tillfälligt oförmögen att arbeta på grund av sjukdom, olycksfall eller ofrivillig arbetslöshet, får uppehållstillståndet inte återkallas enbart av den orsaken (3 kap 5 a § 8 st UtIF). Om Migrationsverket avslår en ansökan om uppehållstillstånd, kan beslutet överklagas till en migrationsdomstol (14 kap 3 § 1 st UtL).

---

<sup>93</sup> Arbetstagarbegreppet i detta sammanhang är inte detsamma som i svensk arbetsrätt i övrigt. Se 3.2.1.

<sup>94</sup> Mål 66/85, Lawrie-Blum, punkterna 16 och 17 och mål C-85/96, Martinez Sala, punkt 32.

<sup>95</sup> Målen 59/85, Reed, 139/85, Kempf och 53/81 Levin.

<sup>96</sup> Birgitta Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2002, s 152 med hänvisning till mål 139/85, Kempf.

<sup>97</sup> A a, s 152 med hänvisning till mål 53/81, Levin.

<sup>98</sup> A a, s 152 med hänvisning till mål 196/87, Steyman.

<sup>99</sup> På Migrationsverkets hemsida, <http://www.migrationsverket.se>, Faktablad om arbetstillstånd, specificeras kraven på anställningsbeviset. Bland annat ska anställningstiden, veckoarbetstiden, anställningsformen och arbetsuppgifterna framgå.

<sup>100</sup> Migrationsverkets handbok, avsnittet ”Rätt till tre månaders vistelse”.

### 4.1.2 Tredjelandsmedborgare

Medborgare i länder utanför Norden, EES-området och Schweiz måste ha arbetstillstånd för att ha rätt att ta anställning i Sverige (2 kap 7-9 §§ UtL, samt 4 kap 1 § 1 st UtIF).<sup>101</sup> Om vistelsen i Sverige är tänkt att vara längre än tre månader krävs dessutom uppehållstillstånd (2 kap 5 § UtL)<sup>102</sup> och båda tillstånden måste vara klara före inresan i Sverige (5 kap 18 § och 6 kap 4 § UtL). En utlänning som har en anställning utan att ha ett arbetstillstånd kan dömas till böter och den som har en utlänning utan föreskrivet arbetstillstånd i sin tjänst, kan dömas till böter eller fängelse (20 kap 3 respektive 5 §§ UtL). Arbetsgivaren kan därtill bli skyldig att betala en särskild avgift (20 kap 12 § UtL).

Övergripande bestämmelser om arbetstillstånd finns sedan den 31 mars 2006 i utlänningslagen (2005:716).<sup>103</sup> Arbetstillstånd får enligt 6 kap 2 § UtL ges till utlänning som erbjudits säsongarbete, en anställning inom ett yrke där det råder tillfällig brist på arbetskraft eller som deltar i ett internationellt utbyte.<sup>104</sup> Migrationsverket beslutar enligt 6 kap 5 § UtL om arbetstillstånd och ska enligt 4 kap 7 § UtIF i sådana ärenden samråda med länsarbetsnämnderna. Med samråd jämställs att Migrationsverket följer de riktlinjer som utfärdats av Ams (4 kap 7 § UtIF).<sup>105</sup> Ett avslag på en ansökan om arbetstillstånd eller en återkallelse av arbetstillstånd kan normalt inte överklagas.<sup>106</sup>

Ams riktlinjer ger möjlighet till följande typer av tillstånd för arbete:

- *Permanent uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl*, vilket är avsett för arbetskraftsinvandring.<sup>107</sup>
- *Arbetstillstånd för täckande av tillfällig brist* kan meddelas inom yrkesområden där bristen på arbetskraft inte kan täckas genom

---

<sup>101</sup> Undantag görs för personer som har permanent uppehållstillstånd.

<sup>102</sup> En avgift om 1 000:- för vuxna och 500:- för barn (under 18 år) tas ut för en ansökan om arbets- eller uppehållstillstånd. Den som söker bådadera betalar bara en avgift. Vid förlängning av tillstånd krävs samma avgifter (Migrationsverkets faktablad om Avgifter för ansökan om uppehålls- och/eller arbetstillstånd, <http://www.migrationsverket.se/>).

<sup>103</sup> Tidigare fanns de bara i riktlinjer hos myndigheterna.

<sup>104</sup> Tillstånd får enligt samma bestämmelse även ges om det följer av ett internationellt avtal eller ett avtal med ett annat land.

<sup>105</sup> Ams ska enligt 4 kap 6 § UtIF besluta om sådana riktlinjer för bedömning av arbetstillstånd. Riktlinjerna återfinns på Ams hemsida på adressen [http://www2.ams.se/regelbok/dokument/amfs\\_pdf/at\\_riktlinjer.pdf](http://www2.ams.se/regelbok/dokument/amfs_pdf/at_riktlinjer.pdf).

<sup>106</sup> Beslutet kan överklagas till migrationsdomstol endast om frågan har behandlats i samband med ett beslut om avvisning eller utvisning (14 kap 1 § och 3 § 2 st UtL).

<sup>107</sup> Regler om permanent uppehållstillstånd på grund av arbete finns numera även i 5 kap 5 § UtL.

rekrytering inom EU/EES och Schweiz. Tillståndet begränsas till ett visst yrke hos en viss arbetsgivare och ges normalt för en sammanlagd tid av 18 månader. Det kan förlängas med sex månader efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och Länsarbetsnämnden (LAN).

- *Arbetsstillstånd för internationellt utbyte* kan gälla ledningsuppgifter och specialistuppgifter m m inom internationella koncerner, specifika insatser inom kultur, undervisning, idrott eller forskning, praktikantanställningar inom ramen för internationella utbytesavtal samt au pair-anställningar. Tillstånd för internationellt utbyte ges normalt för 48 månader, utom för praktikanter, där det ges för 18 månader och au pair-anställda där det ges för 12 månader. Tillståndet begränsas normalt till ett yrke och en arbetsgivare.

Ams riktlinjer för arbetstillstånd säger bland annat att lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor lägst ska motsvara kollektivavtal eller svensk praxis inom yrket. Vidare ska arbetstiden vara av en sådan omfattning att arbetstagaren får en tillräcklig försörjning under vistelsen i Sverige. Enligt Migrationsverkets praxis ges tillstånd bara för heltidsarbete och till en minimilön av 13 000 SEK eller enligt kollektivavtal.<sup>108</sup> Bostad ska enligt riktlinjerna vara ordnad och den berörda arbetstagarorganisationen ska ges tillfälle att yttra sig om ärendet.

För arbete i hushåll kan två typer av arbetstillstånd bli aktuella, nämligen dels arbetstillstånd för täckande av tillfällig brist, dels arbetstillstånd för internationellt utbyte som au pair.

Arbetsstillstånd för täckande av tillfällig brist är begränsat till arbetsgivaren i fråga, till yrket i fråga och till en tidsperiod om 18 månader. Ams riktlinjer ger emellertid inte utrymme för att meddela sådana tillstånd, så länge arbetskraft inom yrkesområdet finns tillgänglig inom Sverige och övriga EU, något som verkar vara fallet i fråga om husligt arbete. Under år 2004 beviljades emellertid ett 50-tal arbetstillstånd till tredjelandsmedborgare för hushållsarbete och städning.<sup>109</sup> Det hade enligt uppgift då till exempel varit fråga om att någon ville ha en personlig assistent som talade det egna modersmålet eller kände personen i fråga.<sup>110</sup>

---

<sup>108</sup> Enligt Peter Fylking, Migrationsverket. Om det senare skulle visa sig att man avvikit från lönekravet vidtar Migrationsverket dock inga åtgärder.

<sup>109</sup> Enligt statistik på Migrationsverkets hemsida.

<sup>110</sup> Enligt uppgifter från Kent Sjöholm, Migrationsverket.

Arbete som au pair kategoriseras som redan nämnts som internationellt utbyte vid Migrationsverkets tillståndsprövning. Prövningen av den typen av arbetstillstånd ska enligt Ams riktlinjer vara generös och flexibel. Ingen arbetsmarknadsprövning görs, eftersom det anses vara fråga om anställningar utanför den öppna arbetsmarknaden.<sup>111</sup>

Migrationsverkets regler om arbetstillstånd som au pair återfinns i verkets handbok och på verkets hemsida.<sup>112</sup> Kraven för arbetstillstånd som au pair innebär att den sökande ska vara mellan 18 och 30 år och ha ett uttalat intresse för eller en uppenbar nytta av svenska språkstudier. Den sökande ska ha ett skriftligt erbjudande om arbete från en värdfamilj i Sverige, där villkoren för anställningen som au pair ska framgå. Värdfamiljen ska erbjuda högst 25 timmars hushållsarbete per vecka och studier i svenska under en stor del av den återstående tiden. Ett intyg krävs om att studieplats finns i Sverige. Värdfamiljen ska också erbjuda fri mat och fritt husrum samt lägst 3 500 SEK per månad i lön. Tillstånd för au pair beviljas enligt Ams riktlinjer för högst tolv månader, vilket är av stor betydelse, eftersom en rad sociala förmåner, till exempel viss ersättning för sjukvård, viss föräldrapenning samt barnbidrag och bostadsbidrag, förutsätter att en person kan antas komma att vistas i Sverige under längre tid än ett år.<sup>113</sup> För arbetstillstånd som au pair är alltså den tillåtna arbetstiden kortare, minimilönen lägre och tillståndstiden kortare än för arbetstillstånd i andra yrken.

Antalet beviljade arbetstillstånd för arbete som au pair har sjunkit kraftigt sedan år 2003.<sup>114</sup> I och med att det finns många sökande till au pair-platser från de nya EU-länderna och det inte ställs några krav på arbets- och anställningsförhållanden för au pairer som är EU-medborgare, kan det tänkas att dessa blir

---

<sup>111</sup> SOU 1982:49, s 105.

<sup>112</sup> Migrationsverket har enligt 7 kap 11 § 2 p UtIF rätt att efter samråd med AMS, RPS och UD meddela föreskrifter för verkställighet av utlänningsförordningen (1989:547) i fråga om arbetstillstånd. I SIVFS 1999:5 finns föreskrifter om lönenorm för au pair, som innebär ett krav på kontant ersättning med 3 500 kronor per månad förutom kost och logi.

<sup>113</sup> Detta uttrycks i 2 kap 1 § 2 st socialförsäkringslagen som att den person som kan antas komma att vistas i Sverige under längre tid än ett år, ska anses som bosatt i Sverige. Av bosättning följer enligt 3 kap 1-3 §§ socialförsäkringslagen (1999:799) vissa förmåner enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring. Vissa andra förmåner följer av arbete i Sverige (3 kap 4 och 5 §§ socialförsäkringslagen).

<sup>114</sup> Under år 2003 beviljades 620 arbetstillstånd som au pair. Av dessa personer kom 122 från Estland, 65 från Polen, 59 från Ukraina och 45 från Litauen. Under år 2004 (det år då EU utvidgades med tio nya länder) beviljades bara 281 sådana tillstånd, främst till medborgare i Ukraina, Rumänien och Ryssland. Ett stort antal länder var representerade.

anlitade i högre grad än tredjelandsmedborgare. Om detta blir en tendens i framtiden, kommer det särskilda arbetstillståndet för arbete au pair och kravet på högst 25 timmars arbetsvecka, språkstudier och minimilön att minska i betydelse.

## 4.2 Krav på tillstånd för egna företagare

För arbete som utförs i form av uppdrag/tjänster gäller andra regler än för arbete i form av anställning. Arbetstillstånd krävs inte i sådana fall men däremot uppehållstillstånd och för att uppehållstillstånd ska meddelas, krävs att en person kan visa att hon är företagare.

För medborgare i EES-länderna och Schweiz gäller samma villkor som för svenska medborgare i fråga om arbete i form av uppdrag/tjänster.<sup>115</sup> Den som tillhandahåller en tjänst i ett medlemsland har nämligen rätt att göra detta på samma villkor som landets egna medborgare (EG-fördraget, artikel 50). Artikel 43 i EG-fördraget förbjuder inskränkningar i EU-medborgares rätt att etablera sig i andra EU-länder än det där de är medborgare.<sup>116</sup> Etableringsfriheten gäller både bolag och verksamhet som egenföretagare.<sup>117</sup> En medborgare i EES-området eller Schweiz som är egen företagare och som vill bedriva verksamhet i Sverige ska därför beviljas uppehållstillstånd för fem år, om hon genom en handling kan visa att hon är egen företagare.<sup>118</sup> Upphållstillståndet kan förnyas (3 kap 5 a § 2 st UtIF).

Medlemsstaterna får inte heller inskränka friheten att tillhandahålla tjänster i andra medlemsstater än etableringsstaten (artikel 49 i EG-fördraget).<sup>119</sup> Personer, som tillhandahåller tjänster och kan styrka detta genom en handling, ska

---

<sup>115</sup> I SOU 1997:153 *Arbetskraftens fria rörlighet – trygghet och jämställdhet*, s 122, påpekades att den fria rörligheten berör både egenföretagare, anställda och tjänster och innebär att effekterna av en fri rörlighet för dessa kategorier kan uppträda i olika former och inom olika delar av arbetsmarknaden samtidigt.

<sup>116</sup> Med etablering avses att en EU-medborgare “stadigvarande och kontinuerligt utövar yrkesverksamhet i en annan medlemsstat, där han från en stadigvarande plats för affärsverksamhet vänder sig till medborgare i denna stat.” (Mål C-55/94 Gebhard).

<sup>117</sup> En egenföretagare definieras som ”en person [som] utan att vara i underordnad ställning, när det gäller arbets- och lönevillkor, utövar förvärvsverksamhet på eget ansvar” (Staffan Ingmansson, *Erkännande av yrkeskvalifikationer inom EU*, s 88, med hänvisning till mål C-268/99 Jany m fl).

<sup>118</sup> Detta kan ske genom att till exempel registreringsbeviset för företaget visas.

<sup>119</sup> Med tjänster ska särskilt avses verksamhet a/ av industriell natur, b/ av kommersiell natur, c/ inom hantverk och d/ inom fria yrken (artikel 50). Till tjänster räknas även uthyrning av arbetskraft (mål 279/80, Webb, p 9).

därför beviljas uppehållstillstånd för den tid då tjänsten utförs (3 kap 5 a § 3 st UtIF).

För tredjelandsmedborgare är reglerna om företagande/tillhandahållande av tjänster/arbete i form av uppdrag annorlunda. Som redan nämnts krävs inte arbetstillstånd för en tredjelandsmedborgare som utför arbete i form av uppdrag, men däremot krävs ett uppehållstillstånd. Upphållstillstånd får enligt 5 kap 5 § 2 st UtL beviljas en utlänning som har sin försörjning ordnad på annat sätt än genom anställning. Beslut i sådana ärenden fattas enligt 5 kap 20 § UtL av Migrationsverket, som gör en företagsekonomisk bedömning. För att någon ska beviljas uppehållstillstånd som företagare krävs att personen kan visa att hon eller han har ett företag eller en plan för ett företag, till exempel en investeringsbudget, en verksamhetsbeskrivning, lokaler m m. Det krävs också att personen med bankintyg kan visa att hon eller han kan försörja sig och sin familj under ett år i Sverige (Konsumentverkets normer följs). Om det sedan visar sig att personen har lyckats försörja sig och sin familj på verksamheten under två år, kan eventuellt permanent uppehållstillstånd beviljas.<sup>120</sup>

### 4.3 Sammanfattning

Sammanfattningsvis är reglerna om tillstånd för arbete i Sverige mycket generösa mot EES-medborgare. Under de första tre månaderna (eller eventuellt mer) av vistelsen/anställningen i Sverige krävs inget tillstånd. För en anställning i mer än tre månader krävs ett uppehållstillstånd, som förutsätter att den arbetande kan visa att hon har någon typ av anställning med någon typ av vederlag. Därutöver ställs inga krav på anställningens omfattning eller på den lön som betalas eller på anställningsförhållandena i övrigt. Inga skillnader råder heller mellan arbete i hushåll och annat arbete vad gäller medborgare i EES-länderna.

För tredjelandsmedborgare krävs däremot arbetstillstånd för arbete i Sverige. Två typer av arbetstillstånd kan teoretiskt sett tänkas bli aktuella i fråga om husligt arbete – tillstånd för täckande av tillfällig brist och tillstånd för arbete som au pair. För arbetstillstånd för täckande av tillfällig brist gäller samma regler för arbete i hushåll som för andra yrken men däremot inte för tillståndet för arbete som au pair. I det fallet är den tillåtna arbetstiden kortare,

---

<sup>120</sup> Enligt uppgifter från Maria von Scheele Frejd, Migrationsverket, maj 2006.

minimilönen lägre och tillståndstiden kortare än för arbetstillstånd i andra yrken.

För båda typerna av arbetstillstånd kan den anställdas möjligheter att tillvarata sina rättigheter antas bli påverkade av att arbetstillståndet är begränsat till en viss arbetsgivare. En arbetstagare som är beroende av en anställning i Sverige för sin försörjning och som vet att alternativet till anställningen i fråga är att lämna landet, kommer sannolikt inte att ställa krav på sina arbets- och anställningsförhållanden. Detta gäller givetvis också andra anställningar där arbetstillståndet är begränsat till en arbetsgivare, men på andra områden än arbete i hushåll finns det för det mesta fackliga organisationer som utövar en viss tillsyn över anställningsvillkoren.

Inte bara anställningar utan också företagsetablering och verksamhet som egenföretagare kan bli aktuella för utländska medborgare som önskar utföra hushållstjänster i Sverige. Medborgare inom EES-området och Schweiz har rätt att erbjuda sina tjänster, till exempel hushållstjänster, i Sverige på samma villkor som svenska medborgare, vare sig de är etablerade i Sverige eller etablerade i ett annat land inom EES-området. En EU-medborgare som kan visa att hon är egen företagare och önskar bedriva verksamhet i Sverige ska beviljas uppehållstillstånd för fem år. För egna företagare inom EES-området gäller därmed mer generösa regler i fråga om uppehållstillstånd än för arbetstagare. På tredjelandsmedborgare som vill utföra arbete i form av uppdrag, till exempel som egenföretagare, i Sverige ställs däremot stora ekonomiska krav för att de ska få uppehållstillstånd.

## 5 Arbetsförmedling

Också arbetsförmedling kan ha stor betydelse för tillgång och efterfrågan på arbetskraft. Arbetsförmedlingen kan också ha en inverkan på de arbetssökandes situation genom avgifter för förmedling eller genom kvalitetskrav på annonser m m Detta kapitel handlar om de regler som gäller för offentlig och privat arbetsförmedling. Syftet är dels att undersöka reglerna om förmedling av arbetskraft till husligt arbete för att se vilken inverkan dessa eventuellt kan ha på anställnings- och arbetsvillkor, dels att göra en jämförelse mellan reglerna för arbete i hushåll och annat arbete.

## 5.1 Den offentliga arbetsförmedlingen

Den offentliga arbetsförmedlingens viktigaste uppgift är att effektivt sammanföra den som söker arbete med den som söker arbetskraft.<sup>121</sup> Förmedlingen är skyldig att registrera alla lediga platser som anmäls och ska verka för att information om lediga platser får så god spridning som möjligt. Lediga platser ska publiceras via Internet, Platsjournalen och anslagstavlor på arbetsförmedlingen, om inte arbetsgivaren bestämmer att publiceringen ska begränsas (1 och 3 §§ AMSFS 2003:9<sup>122</sup>). Lagen (1976:157) om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen ger därtill en anmälningsskyldighet för arbetsgivare, men från den skyldigheten undantas arbete i arbetsgivarens eget hushåll.<sup>123</sup> Detta kan vara en del av förklaringen till det relativt låga antalet lediga platser i husligt arbete hos den offentliga arbetsförmedlingen.

Antalet nyanmälda lediga platser till den offentliga arbetsförmedlingen inom yrkesområdet hembiträden, dit även barnflicka, au pair och hushållsföreståndare förs, var 557 platser år 2004 och 661 platser år 2005.<sup>124</sup> År 2000 var antalet 1 227 lediga platser och år 2001 942 platser, så en viss minskning har skett under de senaste åren. Under år 2005 nyanmälades emellertid samtidigt cirka 7 000 lediga utlandsplatser för au pairer från Sverige.<sup>125</sup>

Vid en genomgång av alla platsannonser hos den offentliga arbetsförmedlingen i Stockholm, Göteborg och Malmö i maj 2005<sup>126</sup> visade det sig att fjorton annonser gällde arbete som "barnflicka", två gällde personlig assistans och en gällde arbete som "au pair". I arbetet som barnflicka ingick mestadels också hushållsarbete med matlagning och städning etc. Av de fjorton platserna som barnflicka gällde nio deltid och fem heltid. Sju av anställningarna var tillsvidareanställningar och lika många var tidsbegränsade anställningar. Olika löneformer angavs, men ingen uppgift gavs om lönens storlek.

---

<sup>121</sup> Se till exempel 3 § förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

<sup>122</sup> Arbetsmarknadsstyrelsens administrativa föreskrifter (2003:9) för länsarbetsnämnderna om lediga platser.

<sup>123</sup> Undantag från anmälningsskyldigheten görs för samma kategorier personer som i anställningsskyddslagen (d v s medlemmar av arbetsgivarens familj, anställda i arbetsgivarens hushåll och arbetstagare med företagsledande ställning). Undantagen motiveras i förarbetena bara med en hänvisning till anställningsskyddslagens förarbeten (prop 1975/76:84, s 102).

<sup>124</sup> Med koden amsyk 912110.

<sup>125</sup> Enligt statistik som förs av länsarbetsnämnden i Skåne. De utländska platserna redovisas särskilt, eftersom de administreras av länsarbetsnämnden i Skåne.

<sup>126</sup> Undersökningen har genomförts av amanuensen Lisa Englund.



Det enda kvalitetskravet på platsannonserna som skulle kunna fungera som en skyddsregel för de arbetssökande ligger i undantagen från förmedlingens skyldighet att publicera information om lediga platser. Sådana undantag görs till exempel om arbetstagaren kan förväntas medverka till något lagbrott eller det är uppenbart att arbetsgivaren inte kommer att kunna fullfölja sina åtaganden gentemot den anställda. Ett annat undantag görs om arbetsgivaren utöver de angivna arbetsuppgifterna förväntar sig service av sexuell karaktär av den sökande eller arbetstagaren (4 § AMSFS 2003:9). Eftersom förmedlarna i allmänhet har ett upparbetat samarbete med arbetsgivarna, anses det ytterst sällsynt att Arbetsförmedlingen vägrar ta in en annons. Det blir i stället fråga om en diskussion med arbetsgivaren, ifall en platsannons verkar tveksam.<sup>127</sup>

## 5.2 De privata arbetsförmedlingarna

Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling<sup>128</sup> och uthyrning av arbetskraft innebar vid sin tillkomst att arbetsförmedlingsmonopolet avskaffades i Sverige och att Ams tillsynsfunktion togs bort i fråga om privata arbetsförmedlingar.<sup>129</sup> Kravet på tillstånd av Ams för arbetsförmedlingsverksamhet slopades därmed också.<sup>130</sup> Marknaden har ansetts själv kunna klara av den tillsyn som behövs för att förhindra oseriös verksamhet genom egen tillsyn i form av branschorganisationer, etiknämnder m m<sup>131</sup> I förarbetena till lagen nämndes ingenting om internationell förmedling eller om förmedlingar via Internet – det senare av naturliga skäl, eftersom internetanslutningen vid den tiden var mycket låg.

Lagen om privat arbetsförmedling tillåter att privata förmedlingar tar emot ersättning från arbetsgivare.<sup>132</sup> Däremot får förmedlingar inte begära, avtala om

---

<sup>127</sup> Uppgift från Leif Stuesson, Eures-samordnare, Arbetsmarknadsverket.

<sup>128</sup> Med arbetsförmedling avses enligt lagen en verksamhet som har till ändamål att skaffa arbete till arbetssökande eller arbetskraft till arbetsgivare och som inte innebär uthyrning av arbetskraft (1 § 2 st 2 §).

<sup>129</sup> Prop 1992/93:218 s 1. Denna proposition tillkom under en borgerlig regering, men det första steget i avregleringen togs av socialdemokraterna genom prop 1990/91:124.

<sup>130</sup> Det ansågs principiellt felaktigt att låta den myndighet som var dominerande på området bestämma vilka konkurrerande verksamheter som skulle tillåtas (prop 1992/93:218 s 18 ff.). I samma riktning pekar att artikel 82 I EG-fördraget, som förbjuder missbruk av dominerande ställning på den gemensamma marknaden, har ansetts tillämplig på offentliga arbetsförmedlingars monopol (mål C-55/96 Job Centre Coop arl).

<sup>131</sup> Prop 1992/93:218 s 22. Några etiknämnder finns mig veterligt inte för arbetsförmedlingar. (I fråga om bemanningsföretag finns däremot en möjlighet till auktorisation.)

<sup>132</sup> Ett undantag är arbetsförmedling för sjömän, som överhuvudtaget inte får bedrivas mot ersättning (3 §).

eller ta emot ersättning av arbetssökande eller arbetstagare för att erbjuda eller anvisa arbete (6 §).<sup>133</sup> Den som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot det förbudet, kan dömas till böter eller fängelse i högst sex månader (7 § 2 st). Regeln får antas vara tillämplig på allt arbete som utförs i Sverige, inbegripet utländska arbetstagare som tillfälligt utför arbete i landet.<sup>134</sup>

I riksdagsbeslutet om den nya lagen förutsattes att en utvärdering av effekterna skulle göras efter tre år. En sådan utvärdering gjordes år 1997.<sup>135</sup> Utredningen menade att mycket få privata arbetsförmedlingar hade startats sedan den nya lagen trädde i kraft och att några negativa erfarenheter av de privata förmedlingarna inte hade redovisats. Men den menade samtidigt att de största förändringarna av arbetsförmedlingens former skulle komma att följa av de så kallade öppna sökformer som börjat byggas upp, d v s arbetsförmedling via det elektroniska nätet.<sup>136</sup>

Idag finns det ett antal förmedlingar av arbeten via det elektroniska nätet. Flera av dem är specialiserade på ett särskilt område av arbetsmarknaden, till exempel chefstjänster eller IT-arbete. Förmedlingen av husligt arbete förefaller att ha liten omfattning hos dessa förmedlingar. Vid sidan av dessa förmedlingar finns emellertid en omfattande verksamhet inom särskilda förmedlingar – agenturer – för au pair-arbete.

### 5.2.1 Särskilt om förmedling av au pair-arbete

De svenska myndigheterna har länge haft en ambivalent inställning till au pair-arbete. Fram till mitten av 1990-talet fanns inte begreppet au pair inom Ams,<sup>137</sup> men då beslutade Ams att förmedla au pair-platser utomlands, eftersom arbetsmarknadsläget ansågs svårt. Au pair-arbete sågs som ett sätt för ungdomar att komma igång i arbetslivet.<sup>138</sup>

---

<sup>133</sup> Prop 1992/93:218, s 25.

<sup>134</sup> Det anses att offentligrättsliga regler gäller alla arbetstagare inom Sveriges territorium (prop 1998/99:90, s 14).

<sup>135</sup> SOU 1997:58. *Personaluthyrning*. Slutbetänkande av utredningen för utvärdering av avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet.

<sup>136</sup> SOU 1997:58, s 7. Ett par år senare hävdade några forskare att internationell privat arbetsförmedling förmodligen skulle få ökad betydelse i och med en utvidgning av EU till länder i Östeuropa (Kent Friberg, Åsa Olli & Eskil Wadensjö, *Privat förmedling av arbete i Sverige*, 1999, s 14).

<sup>137</sup> Ams deltar inte i besluten om arbetstillstånd för arbete som au pair, eftersom ingen arbetsmarknadsprövning görs i samband med arbetstillstånd för internationellt utbyte.

<sup>138</sup> Uppgifter från Leif Sturesson, tidigare chef på utlandsavdelningen i Skåne Ams.

Den offentliga arbetsförmedlingen tar idag emot annonser från familjer och au pair-agenturer som söker au pairer till utlandet, under förutsättning att anställningsvillkoren uppnår en viss nivå i fråga om lön, arbetstid och boende.<sup>139</sup> Agenturerna måste vara registrerade i sitt hemland för att få placera sina annonser hos arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingens insats gäller bara publiceringen av annonser. Varje år förmedlas ett drygt tusental au pair-platser hos svenska familjer utomlands, främst till Norge, England och Bryssel.<sup>140</sup>

Vid sidan av den offentliga förmedlingen av au pair-platser finns, som redan nämnts, ett stort antal privata förmedlingar på Internet. De flesta av dessa är registrerade på utländska adresser, framför allt i Storbritannien, USA, Holland och Tyskland, och ger spridning åt annonser från familjer i många länder.<sup>141</sup> Minst ett tjugotal förmedlingar har svenska kunder och vissa av dem har mellan tjugo och femtio svenska hushåll som kunder. Kostnaden för annonsering anges ibland som en avgift för den tidsperiod då en annons ska finnas på hemsidan<sup>142</sup> och ibland som en avgift för medlemskap i förmedlingsverksamheten.<sup>143</sup> På vissa hemsidor finns också möjlighet för sökande av en plats som au pair att annonsera, ibland mot en avgift. För uppgifter om avgifter krävs att man registrerar sig på sidan. (Denna typ av avgifter är inte tillåtna enligt svensk lagstiftning och inte heller enligt ILO-konventionen nr 96 om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer, som gäller för de länder som ratificerat konventionen). I de flesta fall är det endast kontakten mellan en familj och en au pair som förmedlas och förmedlingen frånsäger sig ansvar därutöver.

Några agenturer är registrerade i Sverige och specialiserade på förmedling av au pairer till Sverige.<sup>144</sup> Deras hemsidor innehåller främst annonser från personer som söker platser som au pair och de som vill kontakta en platssökande gör detta via förmedlingen. Av hemsidornas namn, inriktning eller annonser

---

<sup>139</sup> Förmedlingen följer då de riktlinjer som finns angivna i Europarådets överenskommelse om au pair-placeringar och som bland annat innebär att au pairen inte betraktas som arbetstagare. Arbete som au pair i ett land där en sådan verksamhet inte betraktas som arbete, kan inte läggas till grund för beräkning av arbetslöshetsersättning.

<sup>140</sup> Enligt uppgifter från arbetsförmedlingarna i Karlshamn och Malmö, dit verksamheten är förlagd.

<sup>141</sup> En undersökning av agenturerna genomfördes i mars 2005 av amanuensen Lisa Englund.

<sup>142</sup> Exempel är \$ 55 för 30 dagar eller \$ 105 för 90 dagar (<http://www.greataupair.com>, 14 januari, 2005).

<sup>143</sup> Till exempel €29 eller \$ 39. <http://www.aupair-world.net/>, 14 januari, 2005.

<sup>144</sup> Scandinavian Au-pair Service Center, <http://www.aupair.se/>; Swede Au Pair – <http://home.swipnet.se>; Au-pair World Agency Sweden, <http://www.interteam.se/au-pair.html>; Line Study, <http://www.balt-aupair.nu/>. Uppgifterna gäller januari 2005.

framgår det att verksamheten i första hand gäller au pairer från Östeuropa. Den största gruppen sökande har sitt hemvist i Ukraina, men även sökande från Ryssland och Baltikum utgör stora grupper. En av hemsidorna är specifikt inriktad på au pairer från Baltikum, Polen, Ukraina, Tjeckien och Slovakien. Det framgår inte hur de sökande rekryteras eller om de erlägger någon avgift till förmedlingen för att finnas med som sökande.<sup>145</sup>

Förmedlingarna genomför lämplighetskontroller, intervjuer och läkarundersökning av de platsökande.<sup>146</sup> I undersökningarna kan ingå kontroll av språkkunskaper, yrkeskvalifikationer och referenser från tidigare arbete, personliga egenskaper och moraluppfattningar, liksom intyg om att den sökande är frisk och inte är i behov av tandvård.<sup>147</sup> Såvitt framgår av hemsidorna genomförs inga undersökningar av de rekryterande familjerna.

### 5.3 Sammanfattning

Varken den offentliga arbetsförmedlingen eller de stora etablerade privata förmedlingarna av arbetskraft förmedlar idag platser i hushåll i någon större utsträckning. Den skillnad som finns mellan regleringen av husligt arbete och annat arbete är att arbete i arbetsgivarens eget hushåll har undantagits från lagstiftningen om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen. Förmedlingen av hushållstjänster sker mest via privata förmedlingar som inriktat sig just på hushållstjänster. En del av den verksamheten har byggt vidare på au pair-traditionen, men au-pairagenturernas hemsidor ger främst intryck av att förmedla barnflickor och hembiträden från Baltikum, Ukraina och Ryssland till hushåll i bland annat Sverige. Villkoren och omständigheterna i förmedlingsverksamheten är sådana att riskerna för utnyttjande verkar vara stora. Det finns ett förbud mot att ta avgifter av arbetsökande men därutöver finns inga regler om kontroll av arbetsförmedlingar eller annonsering.

---

<sup>145</sup> Ellinor Platzer menar i *Kulturellt utbyte eller billig arbetskraft? – au pair i Sverige*, Sociologisk forskning nr 3-4 2002, s 41, att au pairerna själva står för avgifterna för rekryteringen.

<sup>146</sup> Intervjuerna med arbetssökande och familjer diskuteras av Ellinor Platzer, 2002, s 32-57.

<sup>147</sup> <http://balt-aupair.nu>, januari 2005.

## 6 Regleringen av anställning i arbetsgivarens hushåll

I detta kapitel redogörs översiktligt för regleringen av anställnings- och arbetsförhållanden i arbete i arbetsgivarens hushåll i Sverige år 2006.<sup>148</sup> De viktigaste reglerna för området finns i lagen om arbetstid m m i husligt arbete, men betydelsefulla bestämmelser finns också i till exempel ledighetslagstiftningen. Om inget annat anges, gäller paragrafhänvisningarna i detta kapitel lagen om arbetstid m m i husligt arbete.

### 6.1 Lagen om arbetstid m m i husligt arbete

Som namnet anger, har arbetstidsfrågorna en framskjuten plats i lagen (1970:943) om arbetstid m m i husligt arbete. Men lagen innehåller också bestämmelser om anställningsavtalet, anställningsskydd och arbetsmiljö. Däremot saknas det bestämmelser i lagen om lön,<sup>149</sup> arbetstagarinflytande och rätt till ledighet, som till exempel semester, föräldraledighet och studieledighet.

Lagen är tillämplig på arbete som en arbetstagare utför i arbetsgivarens hushåll (1 §). Med uttrycket arbete i arbetsgivarens hushåll avses enligt förarbetena varje arbete som enligt allmänt språkbruk inbegrips i det, såsom matlagning, servering, diskning, bakning, konservering, städning, eldning, tvätt, strykning, sömnad och barnskötsel. Det omfattar allt arbete som utförs i och för det privata hushållet och som behövs för dettas normala behöriga skötsel.<sup>150</sup>

I detta sammanhang kan frågan uppstå om förändringarna i hushållsarbetets innehåll sedan lagen kom till. Vissa av de arbetsuppgifter som nämns i förarbetena har förlorat i betydelse och andra har kommit till. Arbetsuppgifter som tillkommit sedan dess kan till exempel vara att skjutsa barn till olika aktiviteter, att hämta information och göra inköp på Internet eller att sköta husdjur och sopsortering.<sup>151</sup> Förarbetenas hänvisning till allmänt språkbruk gör

---

<sup>148</sup> En mer utförlig diskussion presenteras i den bok som planeras ges ut under år 2006.

<sup>149</sup> Bestämmelser om lön för utfört arbete saknas överhuvudtaget i svensk arbetsrätt.

<sup>150</sup> Prop 1970:150, s 44.

<sup>151</sup> Exemplen är hämtade ur Anita Nyberg, *Hemnära marknadstjänster – kvinnornas befriare?*, KvT nummer 3 1999, s 32 f. Nyberg diskuterar förändringar i hushållsarbetet under senare år. Vissa arbetsuppgifter har enligt hennes mening helt enkelt försvunnit, andra har flyttats till marknaden, vissa nya typer av arbetsuppgifter har tillkommit och vissa arbetsuppgifter har ökat i omfattning med högre välstånd.

att man nog kan utgå från att nya arbetsuppgifter i hushållet som följt av samhällsutvecklingen, också ska omfattas. I förarbetena understryks att även tillsyn och vård av barn, sjuka och gamla som tillhör hushållet, hänförs till hushållsarbete. Lagen är alltså tillämplig på den som är anställd för att utföra sådant arbete i ett privat hem.<sup>152</sup> Dit hör till exempel barnflickor och de som arbetar som au pair. Till den kategorin hör också personliga assistenter som är anställda av brukaren själv.<sup>153</sup> För andra arbetsuppgifter än hushållsarbete och vård som utförs i arbetsgivarens hem, till exempel reparationer av huset eller lägenheten eller tillverkning av varor för försäljning, gäller däremot annan arbetsrättslig lagstiftning.<sup>154</sup> Det framhölls också särskilt i förarbetena att lagens regler gäller för allt arbete av det slag som lagen avser, men inte är tillämpliga under den tid då arbetstagaren utför arbete av annat slag för arbetsgivarens räkning.<sup>155</sup>

Av förarbetenas uttryck ”i och för det privata hushållet” kan man dra slutsatsen att arbetet ska utföras i ett hem och att arbetsgivaren måste vara en fysisk person. Om husligt arbete i stället utförs inom någon typ av rörelse, till exempel en läkar- eller tandläkarpraktik, ett daghem eller liknande, är inte lagen tillämplig utan i stället ska den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen tillämpas.

Frågan kan säkert lätt uppstå om vem som ska anses vara arbetsgivare. Arbetsgivare är den som ingått avtalet med arbetstagaren.<sup>156</sup> I fråga om äkta makar gäller liksom för andra personer att makarna rättshandlar var för sig. Om den ena maken har anlitat en person, är hon eller han bunden av avtalet.

---

<sup>152</sup> Prop 1970:150, s 44.

<sup>153</sup> Personliga assistenter, som är anställda av någon annan än brukaren, till exempel ett kooperativ eller kommunen, arbetar inte i arbetsgivarens hushåll och omfattas därmed av den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen.

<sup>154</sup> Tjänsteutredningens förslag (SOU 1994:43) till skattelättnader för hushållen omfattade köp av tjänster som barnpassning, städning, tvätt och strykning, fönsterputsning, trädgårdsarbete och inköp samt reparationer av bostaden. Tjänstebeskattningsutredningens förslag (SOU 1997:17) var av en annan karaktär och innebar att arbetsgivaravgifterna skulle avskaffas för verksamheter som restauranger, personalmatsalar, städföretag, kemtvätterier och bilreparationer samt underhåll och reparationer av bostäder.

<sup>155</sup> Prop 1970:150, s 43 f. Anställningar med blandade arbetsuppgifter ansågs vid lagens tillkomst vara sällsynta.

<sup>156</sup> Arbetsgivare är den som är arbetstagarens motpart i anställningsavtalet. För en utförlig diskussion av arbetsgivarbegreppet. Se vidare Olof Bergqvist, Lars Lunning & Gudmund Toijer, *Medbestämmandelagen*, 2 uppl. 1997, s 48 ff.

Huruvida den andra maken då också blir bunden, avgörs utifrån avtalslagens fullmaktsregler.

Reglerna är tillämpliga på korttidsanställningar och deltidsanställningar och även på helt tillfälliga anställningar.<sup>157</sup> De omfattar därmed även husligt anställda som inte kan kategoriseras som hembiträden, till exempel anställda som städar ett visst antal timmar i veckan. Men en förutsättning för att lagen ska gälla är att arbetet utförs inom en anställning.<sup>158</sup> Om arbetet i stället utförs som ett uppdrag, gäller inte arbetsrättsliga regler utan vad som är överenskommet mellan parterna.<sup>159</sup>

Lagen gäller inte för sådana anställda i hushållet som är medlemmar av arbetsgivarens familj (1 §).<sup>160</sup> För den som är anställd i en familjemedlems hushåll gäller därmed inga arbetsrättsliga regler. Till familjemedlemmar hänförs make och släktingar i rätt upp- och nedstigande led liksom sambor.<sup>161</sup> Dit räknas också avlägsnare släktingar och personer som inte är släkt med arbetsgivaren, exempelvis fosterbarn eller styvbarn, under förutsättning att de tillhör arbetsgivarens hushåll.<sup>162</sup>

Undantaget för familjemedlemmar gäller inte när familjemedlemmen är anställd som personlig assistent (1 §). Lagen om arbetstid m m i husligt arbete har med andra ord utsträckt till att gälla familjemedlemmar i den mån de arbetar som personliga assistenter. Bestämmelserna om assistansersättning medför emellertid att lagen i praktiken bara kommer att omfatta assistenter som är familjemedlemmar utan att dela hushåll med den funktionshindrade personen.<sup>163</sup>

För arbetstagare i husligt arbete som är minderåriga, d v s som inte har fyllt 18 år, gäller lagens regler om anställningsavtals ingående och upphörande och reglerna om skadestånd. I fråga om arbetstider och arbetsmiljö däremot gäller

---

<sup>157</sup> SOU 1968:67, s 63. prop 1970:150, s 44.

<sup>158</sup> Frågan om gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare har behandlats översiktligt i kapitel 3.2.1.

<sup>159</sup> Se närmare 3.2.3.

<sup>160</sup> prop1970:150, s 45.

<sup>161</sup> Vad gäller sambor, se AD 1996 nr 139 (med gemensamma barn) och AD 2000 nr 97 (utan gemensamma barn).

<sup>162</sup> Prop 1970:150 s 44 f. Om undantaget för arbetsgivarens familj, se Catharina Calleman, *Om familjebandet i arbetsrätten – "ett förträffligt korrektiv till missbruk"* i TfR 3/2004.

<sup>163</sup> Assistansersättning enligt lagen (1993:389) om assistansersättning, LASS, utgår inte, om brukaren själv är arbetsgivare och assistenten är någon som brukaren lever i hushållsgemenskap med (10 § 3 st 1 p LASS). Det betyder att en person, som lever i hushållsgemenskap med brukaren, måste vara anställd av en utomstående för att ha rätt till assistansersättning.

arbetsmiljölagens regler (1 § 2 st). Detta innebär en anpassning till direktivet 94/33/EG om skydd av minderåriga i arbetslivet.

## 6.2 Kort om särdragen hos regleringen av husligt arbete

I 1970-talets förarbeten till den särskilda lagstiftningen om husligt arbete betonades vikten av klarhet i anställningsavtalet. Anställningsavtalet i husligt arbete skulle därför upprättas skriftligen på arbetstagarens eller arbetsgivarens begäran (11 §). Något liknande stadgande fanns inte då i anställningsskyddslagen, men förhållandena ändrades år 1996 genom implementeringen av EU-regleringen om rätten till information om anställningsvillkoren.<sup>164</sup> Då ändrades anställningsskyddslagen på så sätt att arbetsgivaren gavs en skyldighet att lämna skriftlig information om anställningsvillkoren. I lagen om arbetstid m m i husligt arbete infördes däremot ingen informationsskyldighet.<sup>165</sup> Idag skiljer sig reglerna för husligt arbete från reglerna för resten av arbetsmarknaden därmed på så sätt att det krävs att arbetstagaren eller arbetsgivaren begär ett skriftligt avtal för att ett sådant ska komma till stånd.

Anställningsavtalet i husligt arbete gäller tills vidare, om inte annat har avtalats (12 §), men om ett avtal har ingåtts om en tidsbegränsad anställning, gäller det. Lagen anger till skillnad från anställningsskyddslagen ingen begränsning i rätten att avtala om visstidsanställning. Det innebär att det inte behöver anges något skäl för att tidsbegränsa en anställning och att det inte finns något hinder mot upprepade korta anställningar. En anställning på bestämd tid upphör, när den avtalade tiden löpt ut, om inte parterna kommit överens om något annat.<sup>166</sup>

I husligt arbete tillåts arbetstiden variera från vecka till vecka, så länge den inte överstiger 40 timmar per vecka i genomsnitt under en period av fyra veckor (2 § 1 st). Men när arbetstagaren har tillsyn över små barn eller någon annan hushållsmedlem som inte kan vårda sig själv (ett vanligt fall i husligt arbete), får den ordinarie arbetstiden förlängas och bli längre än enligt den allmänna arbetstidslagen. Den får då uppgå till i genomsnitt 52 timmar per

---

<sup>164</sup> Rådets direktiv (91/533/EEG) om arbetsgivarens skyldighet att skriftligen upplysa arbetstagarna om villkoren för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet implementerades i svensk lagstiftning genom en bestämmelse i 6 a § anställningsskyddslagen (SFS nr 1995:1240).

<sup>165</sup> Det ansågs lämpligt att knyta bestämmelsen till anställningsskyddslagen och begränsningen av tillämpningsområdet ansågs stämma överens med direktivet (SOU 1993:32, s 567 f). Saken kommenterades inte i propositionen.

<sup>166</sup> Någon särskild regel om detta har inte ansetts behövlig (prop 1970:150, s 55).



vecka för en fyraveckorsperiod (2 § 2 st). Arbetstiden i husligt arbete blir på så sätt längre än enligt huvudregeln i 5 § arbetstidslagen (1982:673), som innebär 40 timmars arbetsvecka. Möjligheter till avvikelser finns emellertid även där och reglerna i arbetstidslagen kan, till skillnad från i husligt arbete, ersättas med andra regler i kollektivavtal (inom vissa ramar som sätts av arbetstidsdirektivet 2003/88/EG).

Vid beräkning av övertid enligt bestämmelserna för husligt arbete avkortas inte den tillåtna arbetstiden därför att en helgdag infaller under perioden (AD 1991 nr 91). Vidare är den tillåtna övertiden i husligt arbete längre än den allmänna övertiden enligt ATL (3 § jämförd med 8 § ATL). Ytterligare en skillnad i fråga om reglerna om arbetstiden är att det saknas rätt till rast i husligt arbete.

Enligt den allmänna arbetstidslagen får den sammanlagda arbetstiden (summan av ordinarie arbetstid och övertid) uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under fyra månader (10 a § ATL). Detta innebär att den sammanlagda arbetstiden enligt den allmänna arbetstidslagen är kortare än den ordinarie arbetstiden i husligt arbete för den som har hand om en vårdbehövande person. Skillnaden mellan regleringen av husligt arbete och annat arbete förstärktes genom implementeringen av rådets direktiv 93/104/EG (nu 2003/88/EG) om arbetstidens förläggning, vilket undantar arbete i arbetsgivarens hushåll.<sup>167</sup>

Rätten till ledighet – semester och föräldraledighet m m – är densamma i husligt arbete som på andra områden, men lagen om arbetstid m m i husligt arbete nämner ingenting om sådan ledighet. Det kan vara problematiskt att ingen hänvisning görs i lagen om husligt arbete till semesterlagen och ledighetslagarna, eftersom lagen lätt kan ge intryck av att reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i husligt arbete på ett uttömmande sätt.<sup>168</sup>

Det finns inga regler i svensk lagstiftning om lörens storlek, varken för arbete i hushåll eller annars. En viss gräns sätts emellertid på så sätt att en arbetstagare kan väcka talan mot arbetsgivaren och göra gällande att hennes lön

---

<sup>167</sup> I ramdirektivet 89/391/EEG, med stöd av vilket direktivet 93/104/EG kom till, avses med arbetstagare ”varje person anställd av en arbetsgivare, inklusive praktikanter och lärlingar, men inte arbetstagare i arbetsgivarens hushåll” (prop 2003/04:180, s 12).

<sup>168</sup> Aubert, Eckhoff & Sveri, menar i *En lov i søkelyset, Sosialpsykologisk undersøkelse av den norske hushjelplov*, Oslo, 1952. s 174, att eftersom domstolstvister och intervenering av andra offentliga organ inte spelar någon roll på det husliga arbetsområdet, måste lagen för att kunna bli effektiv kunna läsas och förstås av vanliga husmödrar och hembiträden.

är ett oskäligt avtalsvillkor och därför bör jämkas enligt 36 § avtalslagen. Om det inte har träffats något avtal om lönen och det inte finns något kollektivavtal och en tvist uppstår om lörens storlek, anses en domstol kunna fastställa vad som är skälig lön med ledning av vad som brukar betalas i orten för liknande arbete.<sup>169</sup> I praktiken kan man förmodligen finna relativt stora variationer i ersättningen för husligt arbete.<sup>170</sup> För övrigt finns det inte heller i lagen någon regel om när lönen ska betalas.<sup>171</sup>

I lagen om arbetstid m m i husligt arbete finns vissa bestämmelser om lön för speciella situationer, som vid övertidsarbete och under uppsägningstiden. Men de reglerna säger bara hur ersättningarna i de situationerna ska förhålla sig till den ordinarie lönen, inte om ersättningarnas storlek. I annan lagstiftning finns regler om lön och löneskydd för speciella situationer som gäller också för husligt arbete.<sup>172</sup> Om arbetstagaren blir sjuk har hon rätt till sjuklön från arbetsgivaren enligt lagen (1991:1047) om sjuklön, som omfattar alla arbetstagare och är tvingande. Arbetsgivaren är skyldig att betala sjuklön motsvarande 80 procent av anställningsförmånerna under de två första veckorna av sjukdomen förutom för en karensdag (6 och 7 § § sjuklönelagen). Slutligen görs en viss kontroll av lönen i samband med att frågan om arbetstillstånd prövas i sådana fall där tillstånd krävs.<sup>173</sup>

Ett viktigt särdrag för lagstiftningen om husligt arbete är att en arbetstagare kan sägas upp utan att det krävs något särskilt skäl för uppsägningen. På den övriga arbetsmarknaden krävs saklig grund för en uppsägning. I husligt arbete finns till skillnad från i anställningsskyddslagen inte heller någon rätt till återanställning.<sup>174</sup> Ett anställningsavtal om arbete i hushåll, som gäller tills vidare, kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid (12 §). Uppsägningstiderna är kortare än i anställningsskyddsla-

---

<sup>169</sup> Tore Sigeman, *Arbetsrätten. En översikt*, 4 rev upplagan, 2006, s 156, med hänvisning till AD 1976 nr 65 och AD 1991 nr 81.

<sup>170</sup> I de rättsfall som rör anställning i arbetsgivarens hushåll har ersättningen varit 6.000 kronor ”i handen” och fri bostad för heltidsarbete (AD 1991 nr 91), 1.000 kr i månaden och fritt uppehälle för deltidarbete av varierande omfattning (AD 1991 nr 71) respektive 200 kr per städning av bostaden (Hovrätten för västra Sverige, målen nr 3148-03, 3257-03 och 3259-03).

<sup>171</sup> Prop 1970:150, s 52.

<sup>172</sup> Detta kan till exempel gälla arbetsgivarens rätt till kvittning enligt lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt eller rätt till statlig lönegaranti enligt lönegarantilagen (1992:497).

<sup>173</sup> Om krav på arbetstillstånd, se kapitel 4.

<sup>174</sup> Rätten till återanställning är i anställningsskyddslagen tänkt att ge arbetstagarna en viss kompensation för arbetsgivarens rätt att säga upp på grund av arbetsbrist.

gen (12 § 2 st jämfört med 11 § LAS), men reglerna om uppsägningstid är tvingande till skillnad från motsvarande bestämmelser i anställningsskyddslagen.

Liksom enligt anställningsskyddslagen finns en möjlighet för endera parten att avbryta anställningen omedelbart, om den andra parten grovt har åsidosatt sina skyldigheter enligt avtalet (12 b § 1 och 2 st). I arbete i arbetsgivarens hushåll måste emellertid båda parter agera inom en vecka från det att händelsen inträffat (12 b 3 st). Detta innebär att rätten att avbryta anställningen i förtid är starkt begränsad. I anställningsskyddslagen finns en sådan begränsning bara för arbetsgivaren och betänketiden är där i stället två månader (7 § 4 st LAS). Ett ogrundat avskedande från en anställning i husligt arbete kan till skillnad från ett sådant avskedande i andra anställningar inte ogiltigförklaras.

Också reglerna om inspektion av arbetstider och arbetsmiljö skiljer sig från den övriga arbetsmarknaden. Inspektion får genomföras bara på begäran av en part eller om det finns särskild anledning (15 § 3 p.). Detta gäller även om arbetstagaren är minderårig och arbetsmiljölagen alltså blir tillämplig. En arbetsgivare kan vidare inte straffas för en förseelse i sig (utom när det gäller brott mot reglerna om arbetstider för minderåriga), utan först om hon eller han inte har följt ett föreläggande om rättelse (19 §). Bestämmelserna för husligt arbete skiljer sig på så sätt från den allmänna arbetstidslagen. Påföljden för en arbetsgivare som inte efterkommit ett föreläggande, kan bara bli böter, medan den enligt arbetstidslagen också kan bli fängelse (19 § jämfört med 23 § ATL). Slutligen är preskriptionstiden för en skadeståndstalan något kortare i husligt arbete än annars.

Sammanfattningsvis skiljer sig reglerna i lagen om arbetstid m m i husligt arbete i de flesta avseenden från lagstiftningen på andra områden. Störst är kanske skillnaderna i fråga om rätten att väcka talan, tillsyn och sanktioner. Trots att lagstiftaren måste ha varit medveten om att frågor om arbete i arbetsgivarens hushåll i stort sett aldrig når myndigheter eller domstolar, är reglerna här särskilt restriktiva.

### **6.3 Lagen i sitt sociala sammanhang**

De största skillnaderna mellan den rättsliga ställningen för arbetstagare i husligt arbete och arbetstagare i annat arbete på arbetsmarknaden framgår enligt min mening inte förrän lagstiftningen sätts in i sitt sociala sammanhang. Det sociala sammanhanget i arbete i arbetsgivarens hushåll skiljer sig från merparten av annan verksamhet på arbetsmarknaden.

En mycket viktig skillnad är att det så gott som helt saknas fackliga organisationer för anställningar i arbetsgivarens hushåll. De fackliga organisationerna är annars ofta de som står för kunskapen om det arbetsrättsliga regelverket och har en organisation för att tillvarata medlemmarnas rättigheter. Den svenska arbetsrätten ger de fackliga organisationerna och kollektivavtalet en framskjuten ställning och den bygger på förutsättningen att organisationerna är starka och tillvaratar arbetstagarnas intressen i förhållandet till arbetsgivaren. Så till exempel är utgångspunkten i svensk rätt att lönefrågor regleras i kollektivavtal. Därför saknas lagregler om minimilön. Lönen i en bransch som husligt arbete, där det saknas fackliga organisationer och kollektivavtal, blir därmed helt beroende av marknadskrafterna och maktförhållandet mellan parterna. Det samma gäller andra frågor som lagstiftaren har överlämnat till överenskommelser mellan parterna. Förhandlingsituationer kan till exempel uppstå om huruvida avtalet ska upprättas skriftligen eller inte, om arbete ska utföras på övertid och om vilka arbetsuppgifter arbetstagaren är skyldig att utföra. Det finns då varken fackliga organisationer, regler eller myndigheter för parterna att stödja sig på. Styrkeförhållandet dem emellan blir helt avgörande för avtalets innehåll.

Lagen om arbetstid m m i husligt arbete skapades i en tid när man hade uppfattningen att sådant arbete var på väg att försvinna. Bristen på arbetskraft var uttalad och riskerna för utnyttjande av arbetstagarna ansågs därför små. Idag är situationen annorlunda och mycket olika förhållanden kan uppstå. En husligt anställd som upplever sig som eftertraktad och inte utbytbar, har kanske inga svårigheter att vägra arbeta övertid eller kräva ersättning för arbetad tid och rätt till ledighet. Anställningsförhållandena kan då tänkas bli förmånliga. Om å andra sidan en arbetsgivare upplever arbetstagaren som lätt utbytbar, kan hon eller han säga upp avtalet ifall det uppstår meningsskiljaktigheter eller arbetstagaren vill ta ut ledighet eller inte vill arbeta övertid. Undersökningar (historiskt och utomlands) visar att förhållandena i olika hushåll varierar mycket kraftigt. De kan påverkas av marknadsförhållandena, det personliga maktförhållandet, huruvida arbetsgivaren betalar skatt och sociala avgifter eller om arbetstagaren har arbetstillstånd etc.<sup>175</sup>

Frånvaron av fackliga organisationer betyder också att det inte finns någon rätt till arbetstagarinflytande över arbetsförhållandena i husligt arbete, eftersom

---

<sup>175</sup> Se Aubert, Eckhoff & Sveri, *En lov i søkelyset*, s 66 ff. och Bridget Anderson, *Doing the dirty work – The Global Politics of Domestic Labour*, 2000, s 6 f.

svensk rätt ger all sådan rätt till organisationerna. Vidare har arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt tolkningsföretråde vid tvister om hur lagar och anställningsavtal ska tolkas. De inskränkningar som finns i MBL av arbetsgivarens tolkningsföretråde, när det gäller till exempel lön och arbetsskyldighet, gäller bara i fall då parterna ingått kollektivavtal. Inte heller finns det för arbetstagare i arbetsgivarens hushåll någon rätt att vidta stridsåtgärder, eftersom de fackliga organisationerna har ensamrätt till stridsåtgärder.

Vid tillkomsten av lagen om arbetstid m m i husligt arbete fanns det (åtminstone formellt) en myndighet för parterna att vända sig till. I propositionen till lagen år 1970 framhölls det att Arbetsförmedlingarna hade brukat bistå med upplysningar om lagen. Detta framställdes som en lämplig ordning, eftersom arbetsförmedlingen brukade förmedla anställningar i husligt arbete. Departementschefen förutsatte att arbetsmarknadsmyndigheterna skulle medverka till att en breddad kännedom om lagstiftningen gavs till grupper som kunde väntas bli berörda av denna.<sup>176</sup> Idag saknas däremot en myndighet att vända sig till och lagen om arbetstid m m i husligt arbete är förmodligen mycket lite känd bland såväl arbetsgivare och arbetstagare som myndigheter.

I fråga om arbete i arbetsgivarens hushåll finns ingen facklig organisation och myndigheterna utövar ingen kontroll eller inspektion. Att en arbetstagares rättigheter tillvaratas blir därför helt beroende av att arbetstagaren själv har kunskap om dem och vet hur hon ska gå till väga. För det allra mesta får det anses helt osannolikt att en anställd i ett hushåll på egen hand kontaktar en advokat eller vänder sig till domstol och kräver sin rätt av sin arbetsgivare. Det gäller förmodligen i ännu högre grad än annars om arbetstagaren är en utländsk person.

Ett annat särdrag för det husliga arbetet är att det utförs i det privata. I fråga om förseelser eller kränkningar kan bevisvärigheter för båda parter vara uppenbara. Ord står mot ord och ingen utomstående är vittne till överträdelser av avtal, regler eller personliga integritetsgränser.

Sammantaget innebär den bristande kunskapen och bristfälliga informationen om lagen, bristen på tillsyn och sanktioner att lagstiftningen om arbetstid m m i husligt arbete är nästan helt osynlig hos myndigheterna och i domstolarna. Inga inspektionsmeddelanden eller andra ingripanden från Arbetsmiljö-

---

<sup>176</sup> Prop 1970:150, s 42.

verkets sida har gjorts.<sup>177</sup> Det finns inga rättsfall om undantagen från arbetstidslagen, arbetsmiljölagen eller anställningsskyddslagen för arbete i arbetsgivarens hushåll och det finns bara två fall i Arbetsdomstolen om tillämpningen av lagstiftningen om husligt arbete.<sup>178</sup>

## 7 Regleringen av arbets- och anställningsvillkor i tjänsteföretag

Regleringen av anställnings- och arbetsförhållanden i hushållstjänsteföretag skiljer sig ganska avsevärt från de regler som gäller för anställningar direkt i hushållet. Stora likheter råder med reglerna för arbetsmarknaden i övrigt. För anställningar i tjänsteföretag gäller hela den arbetsrättsliga lagstiftningen, dvs till exempel anställningsskyddslagen, medbestämmandelagen, arbetstidslagen och arbetsmiljölagen samt vanligen kollektivavtal.

### 7.1 Avvikande regler i lag

För hushållstjänsteföretag gäller liksom för arbetsmarknaden i stort hela det arbetsrättsliga regelverket. Vissa speciella arbetsrättsliga regler gäller emellertid för sådana tjänster som utförs i privata hushåll. Liksom när en person är anställd direkt av den person som vill få hushållstjänster utförda, gäller särskilda regler för inspektion av arbetsmiljön, när arbete utförs i privata hem. Enligt 15 § 3 st arbetsmiljöförordningen ska inspektionsbesök i fråga om arbete som utförs i hemmet ske endast på begäran av den arbetsgivare eller arbetstagare som berörs eller om det finns någon annan särskild anledning till det.

Det är att märka att en verksamhet som innebär att personal ställs till förfogande för att utföra tjänster i privata hem, inte betraktas som uthyrning av arbetskraft enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Uthyrning av arbetskraft definieras nämligen i 2 § som ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare som innebär att arbets-

---

<sup>177</sup> Enligt uppgift från Lennart Adern, jurist på Arbetsmiljöverket, den 9 september 2004. Bland verkets ärenden finns exempel på inspektion i privata hem, men de rör arbete som utförs med stöd av lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS.

<sup>178</sup> AD 1991 nr 71 gällde möjligheten att säga upp ett avtal om arbete med barnpassning utomlands i förtid. AD 1991 nr 91 gällde förutsättningarna för att arbete ska anses vara utfört på övertid och beräkningen av övertidsersättning.

givaren mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete *som hör till beställarens verksamhet* (min kursivering). Arbetet faller däremot utanför lagens tillämpningsområde, om beställaren saknar egen verksamhet för det aktuella arbetet.<sup>179</sup>

Den praktiska betydelsen av att reglerna om uthyrning inte är tillämpliga på anställda i hushållstjänsteföretag är kanske inte så stor. Vad det innebär är, att tjänsteföretaget har rätt att hindra en anställd från att ta anställning direkt hos den person som vill ha tjänsterna utförda. Det innebär också att tjänsteföretaget får hyra ut en anställd till en tidigare arbetsgivare redan under de första sex månaderna av anställningen (detta skulle kunna bli aktuellt om en person har lämnat en tidigare anställning hos en privatperson och börjat arbeta i tjänsteföretaget). Båda dessa handlingar är förbjudna i sådan verksamhet som betraktas som uthyrning av arbetskraft.<sup>180</sup>

För vissa anställda i företag i andra EU-länder kan det få betydelse att verksamheten i hushållstjänsteföretag inte betraktas som uthyrning. Det kan nämligen innebära att utstationeringslagen (1999:678) inte blir tillämplig på deras anställningar.<sup>181</sup> Utstationeringslagens regler har sagts ha som syfte dels att underlätta den fria rörligheten genom att skapa klarhet i fråga om vilket lands regler som ska tillämpas och dels att motverka social dumpning.<sup>182</sup> För att den lagen ska vara tillämplig krävs det att mottagaren av tjänsterna är en företagare, som till exempel vid uthyrning.<sup>183</sup> Om mottagaren i stället är ett hushåll är lagen inte tillämplig.

När företag från andra EU-länder erbjuder tjänster till Sverige, till exempel hushållstjänster, förekommer åtminstone två olika former. Den ena innebär att ett utländskt bemanningsföretag ställer sin personal till förfogande för ett uthyrningsföretag i Sverige. I det fallet blir utstationeringslagens regler om minimivillkor tillämplig, eftersom mottagaren är ett företag. Den andra formen innebär att det utländska företaget hyr ut personal direkt till svenska hushåll. I sådana

---

<sup>179</sup> Prop 1990/91:124, s 21.

<sup>180</sup> 4 § lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft innehåller ett förbud mot att genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindra en arbetstagare att ta anställning hos en beställare respektive ett förbud mot att hyra ut en anställd till tidigare arbetsgivare under de första sex månaderna av anställningen.

<sup>181</sup> Genom utstationeringslagen har Sverige implementerat utstationeringsdirektivet, Europaparlamentets och rådets direktiv (96/71/EG) om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

<sup>182</sup> Prop 1998/99:90, s 9.

<sup>183</sup> Detta framgår av ordalydelsen i både direktivet och 3 § den svenska utstationeringslagen.

fall blir utstationeringslagens regler om minimikrav på anställningsvillkoren inte tillämpliga, eftersom mottagaren inte är ett företag. Det är då oklart vilka regler som ska tillämpas.

## 7.2 Kollektivavtalsregler

De som är anställda i företag för hushållstjänster tillhör vanligen Kommunal-arbetarförbundet om de är fackligt organiserade. Enligt en gränsdragningsöverenskommelse mellan Kommunalarbetarförbundet och Fastighetsanställdas förbund ska personer som arbetar i hushållstjänsteföretag vara anslutna till Kommunalarbetarförbundet och förbundet har avtalsrätten på området. Det förekommer emellertid också att de som arbetar i företag för hushållstjänster är organiserade i Fastighetsanställdas förbund, men det kan då hänga samman med att de är anställda i ett fastighetsbolag som ”spetsar” med hemstädning hos pensionärer eller att de är felorganiserade.<sup>184</sup>

Det största kollektivavtalet på hushållstjänsteområdet är avtalet för Hemserviceföretag, som är ingånget mellan Almega Tjänsteförbunden och Svenska Kommunalarbetarförbundet.<sup>185</sup> Avtalet följer städavtalet och innehåller samma villkor som detta vad gäller ersättningar, obekväm arbetstid och övertid m m. När man skrev avtalet var tanken att det skulle vara enkelt och bara innehålla det viktigaste. Det är därför ovanligt kortfattat och innehåller mestadels hänvisningar till den arbetsrättsliga lagstiftningen. Kooperationens Förhandlingsorganisation har medlemmar som arbetar med hemservice och de har samma avtal. I de fall då företag som huvudsakligen jobbar ”business to business” utför hemservice, gäller Serviceentreprenadavtalet som är ingånget med Fastighetsanställdas förbund på arbetstagsarsidan.<sup>186</sup>

Kollektivavtalen med privata hushållstjänsteföretag skiljer sig inte nämnvärt från avtalen med kommunen som arbetsgivare. En skillnad är att semestern är något längre i kommunal anställning, vilket hänger samman med att arbetstagarorganisationen avstått från en del av löneutrymmet och i gengäld fått en

---

<sup>184</sup> Enligt uppgift från Reza Markusson, Fastighetsanställdas förbund, april 2006.

<sup>185</sup> Uppgifterna i detta stycke kommer från Inger Jonasdöter, Almega, Enligt Inger Jonasdöter var Fastighetsanställdas förbund inte intresserade av att ingå avtal (intervju den 3 maj 2006).

<sup>186</sup> Detta ingicks med Fastighetsanställdas förbund redan på 1960-talet men blev stort i början på 1990-talet, när kommunen började lägga ut städning på företag.



längre semester.<sup>187</sup> Lägsta lön i privat anställning var den 1 april 2006 14 930 kronor.<sup>188</sup>

## 8 Slutsatser

Vem som ska utföra det husliga arbetet har varit en stor politisk fråga i Sverige alltsedan 1930-talet. Dessförinnan bidrog legostadgan med sitt tjänstetvång till att förse husbönderna med arbetskraft till jordbruk och hushåll. Förmedlingen av husligt arbete sköttes i högre grad än i andra yrken av privata förmedlingar. Arbete i privata hushåll var länge det yrke som stod till buds för majoriteten kvinnor, men allteftersom andra försörjningsmöjligheter öppnades uppstod det arbetskraftsbrist i det husliga arbetet. Husligt arbete var det minst eftertraktade arbetet bland kvinnorna på grund av den starka bundenhet som det innebar och på grund av den låga sociala värderingen av arbetet.

Hembiträdeslagen av år 1944 hade som sitt huvudsakliga syfte att rekrytera arbetskraft till hembiträdesyrket. Hembiträdeslagstiftningen blev en del av befolkningsfrågan, en del av åtgärderna för att underlätta det husliga arbetet och därmed uppmuntra välbeställda kvinnor att föda barn. Hembiträdeslagen utformades emellertid som en kompromiss, där intresset av att behålla hemmet som en zon fredad från statliga ingripanden fick stor tyngd. De rättigheter som lagen gav hembiträdena blev därmed begränsade i jämförelse med villkoren i flertalet andra yrken och flykten från arbete i hushåll fortsatte.

Under och efter andra världskriget blev flykting- och utlänningspolitiken ett medel för rekrytering av arbetskraft till bristyrken, bland annat till husligt arbete. För att möjliggöra försörjning anvisades manliga flyktingar skogsarbete eller jordbruksarbete och kvinnliga flyktingar hushållsarbete. För nordiska flyktingar utfärdades ett generellt arbetstillstånd och övriga flyktingar fick utan tillstånd arbeta på vissa områden, bland annat i husligt arbete, där det rådde stor brist på arbetskraft. Särskilda regler har också senare gällt för arbetstillstånd för husligt arbete. Den del av invandringspolitiken som tog sikte på att tillförsäkra de utländska arbetstagarna samma anställnings- och arbetsförhållanden som de svenska tillämpades därmed inte på det husliga arbetet.

---

<sup>187</sup> Enligt Maria Hansson, Kommunalarbetarförbundet.

<sup>188</sup> De som är anställda i kommun och landsting har enligt Allmänna Bestämmelser 05 som lägsta lön 13.800 och som övertidsersättning 180 % respektive 240 % av grundlönen.

När alltför många kvinnor med små barn på 1960- och 1970-talen började förvärvsarbeta, ökade behovet av barnpassning kraftigt och man fick återigen lita till unga kvinnor från den svenska landsbygden. Kravet på praktik i hushåll för tillträde till vissa utbildningar bidrog till att förse hushållen med arbetskraft. En kraftig utbyggnad av föräldraledighet och daghem i slutet av 1970-talet och 1980-talet bidrog till att efterfrågan på arbetskraft i privata hushåll mattades av.

Sammantaget innebär detta att det för det mesta har säkrats en viss tillgång till arbetskraft för enskilda hushåll. Det har då varit fråga om speciallösningar i arbetsmarknadens utkanter, där inga garantier för anställnings- och arbetsvillkor har funnits. Speciallösningarna har bidragit till att det husliga arbetet inte har setts som ett riktigt arbete.

De som har utfört det betalda arbetet i privata hem har alltid varit kvinnor och för det mesta unga kvinnor och ofta kvinnor från landsbygden. De har mestadels utfört arbetet som ett genomgångsyrke och ibland för att uppfylla praktikkrav för inträde till utbildningar. I tider av stor brist på arbetskraft och stora löneskillnader mellan Sverige och utlandet har husligt arbete också utförts av utländska kvinnor

Idag är det svårt att uppskatta omfattningen av arbete i privata hushåll. Avtal som ingås direkt mellan den som utför arbetet och hushållet redovisas ofta inte till myndigheterna i och med att skatt och sociala avgifter inte betalas. När det gäller tjänsteföretag är ”arbete i hushåll” eller liknande inte en kategori i statistiken, utan verksamheten kan falla in under flera olika yrkes- eller företagsbeteckningar.

För arbetstillstånd gäller idag i stort sett samma regler för arbete i arbetsgivarens hushåll som för andra yrken med ett undantag – tillstånd för arbete som au pair, vilket karakteriseras som ett tillstånd för internationellt utbyte. I det fallet är den tillåtna arbetstiden kortare, minimilönen lägre och tillståndstiden kortare än för arbetstillstånd i andra yrken. Eftersom det inte finns några fackliga organisationer för anställningar i enskilda hushåll, görs ingen kontroll av anställningsvillkoren, när väl ett arbetstillstånd för husligt arbete i Sverige är beviljat.

Varken den offentliga arbetsförmedlingen eller de stora etablerade privata förmedlingarna av arbetskraft förmedlar idag platser i hushåll i någon större utsträckning. Förmedlingen av hushållstjänster sker mest via privata förmedlingar som inriktat sig just på hushållstjänster. En del av den verksamheten har byggt vidare på au pair-traditionen, men au-pairagenturernas hemsidor ger främst intryck av att förmedla barnflickor och hembiträden från Baltikum,

Ukraina och Ryssland till hushåll i bland annat Sverige. Villkoren och omständigheterna i förmedlingsverksamheten är sådana att riskerna för utnyttjande verkar vara stora.

Arbetsrättsligt har arbete i arbetsgivarens hushåll särbehandlats. Sådant arbete undantogs från den tidiga lagstiftningen om arbetarskydd och arbetstider. Man menade att hembiträdenas arbete till sin natur var sådant att det inte lämpade sig för reglering. Det ansågs också mindre fysiskt och psykiskt ansträngande än annat arbete, trots att arbetstiden ibland var dubbelt så lång i det husliga arbetet som i det industriella. Genom att utesluta det husliga arbetet kan man säga att den tidiga arbetsrättsliga regleringen bidrog till att hänvisa kvinnor till arbetsmarknadens utkanter. Hembiträdesarbetets ställning som yrke ifrågasattes och till det bidrog att det inte var reglerat i lag eller avtal.

Den nu gällande regleringen av arbete i arbetsgivarens hushåll skiljer sig från arbetsrätten för resten av arbetsmarknaden i flera viktiga avseenden. En skillnad är att arbetsgivaren inte har någon skyldighet att ge skriftlig information om anställningsvillkoren, utan det krävs att endera parten begär ett skriftligt avtal för att ett sådant ska komma till stånd. Arbetstiden i husligt arbete får inte överstiga 40 timmar per vecka i genomsnitt under en period av fyra veckor, vilket innebär att den är lika lång som men mer flexibel än enligt den allmänna arbetstidslagens huvudregel. Men när arbetstagaren har tillsyn över små barn eller någon annan hushållsmedlem som inte kan vårda sig själv – ett vanligt fall i husligt arbete – får den ordinarie arbetstiden förlängas till i genomsnitt 52 timmar per vecka. Den ordinarie arbetstiden är därmed längre än i annat arbete och detsamma gäller för den tillåtna övertiden.

Rätten till ledighet – semester och föräldraledighet m m – är densamma i husligt arbete som på andra områden, men lagen om arbetstid m m i husligt arbete nämner ingenting om sådan ledighet och oklarheter om rätten till ledighet kan troligen lätt uppstå.

Ett viktigt särdrag hos lagstiftningen om arbete i arbetsgivarens hushåll är att en arbetstagare kan sägas upp utan att något skäl behöver anges. På den övriga arbetsmarknaden krävs saklig grund för en uppsägning. Uppsägnings-tiderna är kortare än enligt anställningsskyddslagen, men reglerna är tvingande till skillnad från motsvarande bestämmelser i anställningsskyddslagen. Liksom enligt anställningsskyddslagen finns också en möjlighet för endera parten att avbryta anställningen omedelbart, om den andra parten grovt har åsidosatt sina skyldigheter enligt avtalet. I arbete i arbetsgivarens hushåll måste emellertid båda parter agera inom en vecka från det att händelsen inträffat. I anställnings-

skyddslagen finns det en sådan begränsning av tidsfristen bara för arbetsgivaren och betänketiden är där i stället två månader.

Reglerna om inspektion av arbetstider och arbetsmiljö skiljer sig från den övriga arbetsmarknaden. Inspektion får bara genomföras på begäran av en part eller om det finns särskild anledning och detta gäller även om arbetstagaren är minderårig.

Sammanfattningsvis är skillnaderna särskilt stora mellan lagstiftningen om arbete i hushåll och annat arbete i fråga om rätten att väcka talan, tillsyn och sanktioner. Trots att lagstiftaren måste ha varit medveten om att frågor om arbete i arbetsgivarens hushåll i stort sett aldrig når myndigheter eller domstolar, är reglerna här särskilt restriktiva. Skillnaden mellan regleringen av husligt arbete och annat arbete har upprätthållits eller förstärkts genom implementeringen av EG-direktiv, som undantar arbete i arbetsgivarens hushåll.

Det sociala sammanhanget i arbete i arbetsgivarens hushåll skiljer sig kraftigt från förhållandena på den övriga arbetsmarknaden. En mycket viktig skillnad är avsaknaden av fackliga organisationer och kollektivavtal. Lönen i husligt arbete blir därmed helt beroende av marknadskrafterna och maktförhållandet mellan parterna i det enskilda anställningsavtalet. Detsamma gäller i förhandlingssituationer om till exempel skriftligt avtal, övertidsarbete och arbetsuppgifter. Det finns i sådana situationer varken fackliga organisationer, regler eller myndigheter för parterna att stödja sig på. Undersökningar (historiskt och utomlands) visar att anställningsförhållandena i olika hushåll varierar mycket kraftigt.

Eftersom både fackliga organisationer och myndighetstillsyn saknas, måste en arbetstagare (eller arbetsgivare) själv ha kunskap om reglerna och veta hur hon ska gå till väga för att tillvarata dem. För det allra mesta får det anses helt osannolikt att en anställd i ett hushåll på egen hand kontakter en advokat eller vänder sig till domstol och kräver sin rätt av sin arbetsgivare. Det gäller förmodligen i ännu högre grad än annars om arbetstagaren är en utländsk person.

Sammantaget innebär den bristande kunskapen och informationen om lagen och bristen på tillsyn och sanktioner att lagen om arbetstid m m i husligt arbete är nästan helt osynlig i myndigheters och domstolars praxis. Inga ingripanden från Arbetsmiljöverkets sida har gjorts och det finns bara två rättsfall i Arbetsdomstolen om tillämpningen av lagstiftningen om husligt arbete.

Situationen är annorlunda när det gäller hushållstjänsteföretag. Regleringen av anställnings- och arbetsförhållanden i tjänsteföretag för hushållstjänster skiljer sig inte i någon högre grad från förhållanden i andra verksamheter på

arbetsmarknaden. Några skillnader finns emellertid. Inspektion av arbetsmiljö och arbetstider får ske bara på begäran av en part eller om det finns särskild anledning och utstationeringslagen gäller inte i vissa fall.

# Källförteckning

## OFFENTLIGT TRYCK

- SOU 1938:47 *Betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete m m.*
- SOU 1939:15 *Betänkande ang. anställnings- och arbetsförhållandena inom det husliga arbetet.*
- SOU 1952:38 *Hemhjälp.*
- SOU 1968:67 *Arbetstid m m i husligt arbete.*
- SOU 1982:49 *Invandringspolitiken.*
- SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag.*
- SOU 1994:43 *Uppskattad sysselsättning - om skatternas betydelse för den privata tjänstesektorn.*
- SOU 1997:17 *Skatter, tjänster och sysselsättning.*
- SOU 1997:58 *Personaluthyrning.*
- SOU 1997:153 *Arbetskraftens fria rörlighet - trygghet och jämställdhet.*
- SOU 1999:16 *Ökad rättssäkerhet i asylärenden.*
- Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv.*
- Prop 1926:183 *Förslag till lag om upphävande av legostadgan för husbönder och tjänstehjon den 23 november 1833 m m.*
- Prop 1944:217 *Förslag till hembiträdeslag.*
- Prop 1968:142 *Riktlinjer för utlänningspolitiken m m.*
- Prop 1970:150 *Förslag till lag om arbetstid m m i husligt arbete.*
- Prop 1973:129 *med förslag till lag om anställningsskydd m m.*
- Prop 1974:88 *med förslag till lag om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen m m.*
- Prop 1977/78:121 *Om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m m i husligt arbete.*
- Prop 1989/90:107 *Godkännande av FN:s barnkonvention.*
- Prop 1990/91:124 *Privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft m m.*
- Prop 1992/93:218 *Avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet.*
- Prop 1995/96:79 *Minderåriga i arbetslivet. Skyddsregler vid arbete i arbetsgivarens hushåll.*
- Prop 1996/97:25 *Svensk migrationspolitik i globalt perspektiv.*
- Prop 1998/99:90 *Utstationering av arbetstagare.*
- Prop 2003/04:180 *Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv.*

## LITTERATUR

Adlercreutz, Axel, *Arbetstagarbegreppet. Om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt*, 1964.

Andersson, Pernilla, & Wadensjö, Eskil, *Hur fungerar bemanningsbranschen?* IFAU rapport 2004:15.

Anderson, Bridget, *Doing the dirty work – The Global Politics of Domestic Labour*, Zed Books, London 2000.

Aubert, Vilhelm, Eckhoff, Torstein, & Sveri, Knut, *En lov i søkelyset, Sosialpsykologisk undersøkelse av den norske hushjelplov*, Oslo 1952.

Bergqvist, Lunning & Toijer, Gudmund, *Medbestämmandelagen*, 2 upplagan, 1997.

Calleman, Catharina, *Om familjebandet i arbetsrätten - "ett förträffligt korrektiv till missbruk"* i TfR 3/2004.

Christensen, Anna, *Avstängning från arbetslöshetsersättning*, 1980.

Danelius, Hans, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis*, andra upplagan, 2002.

Edström, Örjan, *Sweden and the Free Movement of Workers in the European Union*, Centre for European Law, Department of Legal Science, Umeå University, 1998.

Friberg, Kent, Olli, Åsa & Wadensjö, Eskil, *Privat förmedling av arbete i Sverige, Konkurrens eller samarbete mellan offentlig och privat förmedlingsverksamhet*, 1999.

Fritz, Maria, *Tredjelandsmedborgares rättigheter vid arbete inom EU*, Ny Juridik 3:04.

Ingmansson, Staffan, *Erkännande av yrkeskvalifikationer inom EU*, 2005.

Leonard, Madeleine, *Old Wine in New Bottles. Women working inside and outside the household*, Women's Studies International Forum, volym 24 nr 1, 2001, s 67-78.

Lundh, Christer, & Ohlsson, Rolf, *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring*, 1999.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd*, åttonde upplagan, 2002.

Moberg, Kerstin, *Från tjänstehjon till hembiträde. En kvinnlig låglönegrupp i den fackliga kampen 1903-1946* (akad avh), 1978.

Nyberg, Anita, *"Hemnära marknadstjänster - kvinnornas befriare?"* Kvinnovetenskaplig tidskrift nr 3 1999, s 31-48.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, tredje upplagan, 2002.

Olsson, Lars, *På tröskeln till folkhemmet. Baltiska flyktingar och polska koncentrationslägerfångar som reservarbetskraft i skånskt jordbruk kring slutet av andra världskriget*, 1995.

Platzer, Ellinor, *Kulturellt utbyte eller billig arbetskraft? – au pair i Sverige*, Sociologisk forskning nr 3-4 2002, s 32-57.

Platzer, Ellinor, “*Genuskontrakt och social differentiering. Om karriärfamiljers efterfrågan på hushållstjänster*” i Mulinari, Diana, Sandell, Kerstin & Schömer, Eva (red.) *Mer än bara kvinnor och män*, 2003.

Platzer, Ellinor, *En icke-lag i sökljuset – exemplet hushållstjänster i Sverige*, Sociology of Law, Lund University, Research Report, 2004:2.

Pålsson, Ann-Marie, & Norrman, Erik, *Finns det en marknad för hemarbete?* 1994.

RSV rapport 1996:5, *Redovisning av privata tjänster*.

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten. En översikt*, fjärde reviderade upplagan, 2006.

*Skatteekonomiska meddelanden* nr 50, Skatteverket 2005.

Stein, Peter. *Skapa marknad för hushållsnära tjänster – kartläggning av utländska erfarenheter*, Almega 2004.

Supiot, Alain, *Beyond employment: Changes in work and the future of labour law in Europe*, New York, Oxford Univ. Press, 2001.

## **RÄTTSFALL**

### **EG-domstolen**

Mål 53/81, Levin

Mål 59/85, Reed

Mål 66/85, Lawrie-Blum

Mål 139/85, Kempf

Mål C-292/89, Antonissen

Mål C-55/96, Job Centre Coop arl.

Mål C-85/96, Martinez Sala

Mål C-268/99, Jany m fl

### **Arbetsdomstolen**

AD 1976 nr 65

AD 1991 nr 71

AD 1991 nr 81

AD 1991 nr 91

AD 1996 nr 139

AD 2000 nr 97







