

Au pairer i Norge

Rettigheter og rettighetsinformasjon

av Lene Løvdal

Denne rapporten er finansiert av Integrasjons- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) som en del av utviklingen av et rettighetsinformasjonsprogram rettet mot au pairer.

1. Thank you! Takk!

This report could not have come into being without a large number of people: First of all, our collaborators in Caritas and Filipino Workers' Organisation and their network of former and current au pairs. We are so grateful that they have chosen to share their experiences and work with us on mapping the au pairs' situation. Arjay, Joy and all the other au pairs: You have been essential in the making of the report, without you we would have known little about what the au pairs need information about, and how this information should be given. This report is for you, and your fellow au pairs. The directorate for migration and integration (IMDi) has funded this project.

We also need to thank all the participants at our workshop in December 2011 on legal information to au pairs: Bernt Gulbrandsen from Caritas, Tor Egil Fredriksen and Arjay Javier from Filipino Workers' Organisation, Ingunn Olsen Lund from LO, Maria Louella C. Duarte and Lenna Eilleen De Dios-Sision from the Filipino embassy in Oslo, Nina Skrånefjell from Kvinnefronten, Nanny Otterlei and Imran Mahmood from the tax authorities, Espen Eldøy from the Norwegian Mediation Service, PhD candidate in sociology at the University of Bergen Mariya Bikova, Thor Martin Elton from Oslo Police District, Thomas Løkken from the Conciliation Board, barrister Else Leona McClimans, post doc. Helga Aune from the Law Faculty of Oslo, Erlinda Munoz from OASEN, Norwegian People's Aid, documentary movie maker Tina Davis, Juss-Buss and the au pairs Deisy, Joy, Lena, Mely, Martha, Lesia, Daryna and Vita Jane for sharing their knowledge and ideas. We also need to thank the Coordination Unit for Victims of Trafficking at the National Police Directorate, the Crisis Shelter in Oslo and the Norwegian Labour Inspection Authority for written contributions.

We have also received valuable input from Helga Aune, post.doc. at the section for Women's law at the Law Faculty of the University of Oslo, barrister Else McClimans from Frøland & co, and FWO's Tor Egil Fredriksen.

Last, but not least, thank you to all of those at Legal Advice for Women (JURK) who have contributed: The au pair group Toril Charlotte Reynolds, Camilla Narvestad, Nazneen Pervez Soltvedt, Alette Hillestad and Kristin Selmer have all been important contributors to our work with au pairs and this report. I'm also very grateful towards all the caseworkers that have worked with au pair cases and shared their experiences. Gunhild Vehusheia, JURKs manager at the time of writing the report, kept it all together and always had valuable contributions. At JURK, 2+2 always equals 5.

This report is in Norwegian, but there is a summary in English in chapter 1. We will also write a brochure this year about the laws and regulations relevant for au pairs, based on the findings of this report.

1. Thank you! Takk!.....	1
1. Summary in English.....	4
2. Oppsummering	5
3. Innledning	7
4. Au pair-ordningens bakgrunn	7
5. Au pair-ordningen i tall	7
6. Om prosjektet	7
7. Au parenes rettigheter i dag	8
7.1 Au pair-ordningen.....	8
7.2 Au pairer og arbeidsrett	9
7.3 Rettigheter etter utlendingsloven	12
7.4 Rettigheter etter folketrygdloven.....	12
7.5 Sosiale ytelser og helsetjenester	14
7.6 Au pairer og barn	14
7.7 Internasjonal rett.....	15
8. Menneskehandel	15
8.1 Straffeloven	15
8.2 Refleksjonsperiode	17
9. Hva bør endres i regelverket?	17
10. Håndhevingsapparat.....	18
10.1 Straffeloven	18
10.2 Arbeidstilsynet.....	19
11. Hva mer bør gjøres når det gjelder håndhevingsapparat?	19
12. Rettighetsinformasjon	20
12.1 JURKs metode.....	20
12.2 Kartlegging av hva som gjøres, og bør gjøres når det gjelder rettighetsinformasjon til au pairer	21
12.3 Hvem har ansvaret for å gi rettighetsinformasjon?	22

12.4	Når bør informasjonen gis?	22
12.5	Hvordan bør informasjonen gis?	22
13.	Bør vi ha en au pair-ordning?	23
14.	Kilder.....	24
14.1	Regelverk	24
14.2	Rettspraksis	25
14.3	Litteratur.....	25

1. Summary in English

The au pair scheme is built on a contradiction: The au pair is supposed to be a mixture of an employee and a member of the family. According to Norwegian law, an au pair who has performed domestic work for at least eight hours a week for a month or more, is considered a worker in the legal sense of the word. At the same time, she lives on her own workplace, she's supposed to be there on cultural exchange, and it is often unclear what should be considered as work and what is part of family life. The fact that the au pairs live at their workplace, and that their residence permit is dependent on a valid contract with an employer, make them particularly vulnerable. In addition, the framework of the au pair scheme gives them more restrictions and less protection than other workers, for example through forced part time work. In the short run, Legal Advice for Women (JURK) believes that the following measures must be taken in order to protect au pairs from abuse and forced labour:

- The penal code section 224 concerning trafficking and forced labour must be changed in order to cover the complex situations of compulsion that au pairs and other domestic workers are subject to. It should also cover situations where the host family may not have understood that the au pair felt she was being forced to work beyond the limits of her au pair contract, but ought to have understood that she felt so.
- It must be possible for au pairs to claim wages for the hours they have been forced to work, so the host family cannot benefit from pushing the limits of the law.
- The ILO Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers must be ratified, and this group must get as good protection by the authorities as other workers.
- The au pairs' residence permit must be independent of the contract with the host family.
- UDI regulation RS 2012-015 and the standard au pair contract must be changed when it comes to work hours and leisure time, so it is in accordance with the regulation on domestic work (hushjelpforskriften).
- The fee for a renewal of the au pair residence permit when changing host family must be set to a level which places a burden upon the au pair which corresponds to the financial burden these fees are for most other applicants. We suggest NOK 300, which is 7 % of the au pairs monthly income after taxes.
- The system for enforcing the rules protecting au pairs must be improved. Today there is little that can be done in the cases not covered by the Penal Code s. 224 on trafficking and forced labour. In addition to increasing the knowledge among those who regularly encounter au pairs through work or elsewhere, we believe the following changes are required to ensure au pairs' fundamental human rights:
- The proposed system for prohibiting host families who have seriously breached the au pair contract employing new au pairs, does not include au pairs from the EEC/EU area. This group must receive as good a protection as other au pairs. JURK also consider the proposal on what is to be considered "serious breaches of the contract" as not quite strict enough. In our opinion it should be taken into consideration whether the host family has breached the intention of the au

pair scheme: cultural exchange. Transgressions of other laws than the Alien Act and Penal Code should also be taken into consideration, such as the Taxation Law. We see many examples of host families not fulfilling their obligations of paying taxes, putting the au pairs in difficult situations with no sanctions towards the host families as of today.

- There is a strong need for a surveillance system for the working conditions of au pairs and other domestic workers.
- Au pairs and other domestic workers should have a right to a discussion meeting with their employer in cases of termination of contract. It should also be made possible not just formally, but also in reality, for the au pairs to bring their case to the Conciliation Board (Forlikrådet) and receive free legal counsel in such cases. This implies lowering the fee for bringing these cases before the Conciliation Board, and spreading knowledge that most au pairs are considered workers in terms of the law, and therefore have a right to free legal counsel in cases of termination of the contract.

There is a general need for more systematic information about rights and duties to au pairs. JURK sees the proposed information centre as a big step in the right direction, but the au pairs also need some basic information before arrival on where to get help and more information, and there should be information meetings for both au pairs and host families. The information must be truly accessible, understandable, reliable and relevant for both au pairs and host families.

Even if all these proposed measures are implemented, we see that the au pair scheme opens up for exploitation and forced labour to such a degree, that we ask the Government to remove it. At the same time, we ask that these groups of migrant workers, who very often are skilled labour needed in Norway, receive a fair treatment of applications as such. JURK has been told that the requirements for health personnel are not always well founded, for example that part of the compulsory literature is in a Norwegian rather inaccessible even for Norwegians. We have also been told that it is much easier to have your education accepted by NOKUT if you apply from Norway than from abroad. We therefore ask that this is taken into consideration in a revision of the procedures for application to NOKUT and UDI.

2. Oppsummering

Au pair-ordningen er bygd på et dilemma: Au pairen er en blanding av arbeidstaker og familiemedlem. En au pair som har utført husarbeid i minst åtte timer i uka i en måned er etter hushjelpforskriften § 1 å regne som arbeidstaker. Samtidig bor hun på arbeidsplassen, hun skal være der på kulturutveksling, og det er ofte uklart hva som er å regne som arbeid og hva som er å anse som deltakelse i familielivet. Det at au pairen bor på arbeidsplassen gjør dem særlig sårbare. I tillegg gjør rammene for au pair-ordningen at au parene er dårligere stilt enn de fleste arbeidstakere, bl.a. ved at de arbeider tvungen deltid. På kort sikt mener JURK følgende tiltak bør gjøres:

- Straffelovens § 224 må omfatte de komplekse situasjonene av tvang som au pairer og andre hushjelper er utsatt for. Det bør også inntas en bestemmelse om uaktsomhet for å dekke tilfellene der det er vanskelig å bevise forsett, men hvor maktforholdene er så skjeve at arbeidsgiver burde ha forstått at au pairen oppfattet situasjonen som en tvangssituasjon.
- Det må gjøres mulig for au parene å kreve lønn for arbeid de har utført under press eller tvang.

- ILO-konvensjonen om hushjelper ("domestic workers") må ratifiseres og disse må sikres et like godt tilsyn med arbeidsforholdene sine som andre arbeidstakere.
- Au parens oppholdstillatelse må gjøres uavhengig av kontrakten med vertsfamilien.
- UDIs rundskriv RS 2012-015 må endres, slik at det er i tråd med hushjelpforskriften når det gjelder fritid, hviletid og krav til særlig gode grunner for avvik fra hovedregel.
- Gebyret for ny søknad bør settes til maksimum kr. 300 i stedet for kr. 2.500, for å gjøre det reelt mulig for au pairer å bytte vertsfamilie.
- Håndhevingsapparatet må styrkes. Per i dag er det lite å gjøre i de tilfellene som ikke er alvorlige nok til å omfattes av straffelovens § 224 om menneskehandel. I tillegg til å øke kompetansen hos de som møter au pairer om menneskehandel, ønsker JURK følgende forbedringer:
- Karanteneordningen vil kun gjelde for au pairer fra land utenfor EU/EØS. Au pairer fra EU og EØS-land må sikres et like godt vern som andre au pairer. Når det gjelder karanteneordningen må det stilles lavere krav til hva som er å anse som grove brudd på kontrakten enn det som nå er foreslått. Etter vårt syn bør det være et moment om vertsfamilien har brutt hensikten med ordningen: kulturutveksling. Også brudd på andre lover, som for likningsloven, må kunne medregnes. Overtredelser av straffeloven overfor au pairer, manglende folkeregistrering av au pairer og manglende innbetaling av skatt må være relevante momenter i saker som gjelder karantene for vertsfamilier.
- Vi ser behov for større grad av tilsyn med au pairers og andre hushjelpers arbeidsforhold.
- Au pairer og andre hushjelper må få rett til drøftingsmøte ved oppsigelse og avskjed som andre arbeidstakere. Det må også gjøres reelt mulig for au pairer å få behandlet saken sin i rettsapparatet og få fritt rettsråd i slike saker. Dette innebærer å minske gebyret for å ta saken inn for forliksrådet og spre kunnskap hos au pairer og rettshjelpere om at au pairer som oftest skal regnes som arbeidstakere og dermed vil ha krav på fritt rettsråd ved oppsigelse og avskjed.

Det må gis mer systematisk informasjon til au pairer og vertsfamilier om rettigheter og plikter. En veiledningstjeneste er flott, men det må i tillegg gis informasjon før ankomst, og det bør organiseres informasjonsmøter med au pairer og vertsfamilier. Det må sikres at informasjonen er reelt tilgjengelig, forståelig, kvalitetssikret og relevant for au pairer og vertsfamilien der de er.

Selv om alle disse tiltakene gjennomføres, ser vi at ordningen åpner for utnyttelse og menneskehandel i så stor grad at vi på sikt ber departementet om å fjerne den. Samtidig bør filippinerne og andre grupper au pairer sikres reelle muligheter for å få godkjent sin utdanning og innvandre til Norge som fagarbeidere eller for å studere videre. Svært mange av au pairer har høyere utdanning innen helsefag og ønsker aller helst å arbeide i helsesektoren som faglærte. JURK har fått tilbakemeldinger på at godkjenningssystemet ikke fungerer tilfredsstillende, bl.a. gjennom hvilke språkkrav man i realiteten må oppfylle da deler av pensum er på svært utilgjengelig norsk, og at det i realiteten er mye lettere å få utdannelsen godkjent om man befinner seg i Norge. Vi ber derfor om at det sikres en god gjennomføring av eksisterende ordninger som garanterer likebehandling uansett kjønn og bakgrunn, og som stiller godt begrunnede og realistiske krav til norskkunnskaper og andre ferdigheter. Vi ser gjerne at man lager andre ordninger for kulturutveksling, men de må ikke innebære at man skal arbeide i den familien man skal bo hos, at man må bo på arbeidsplassen eller at oppholdstillatelsen gjøres avhengig av et spesifikt arbeidsforhold.

3. Innledning

Siden 2011 har JURK arbeidet aktivt med å kartlegge og styrke au paires rettigheter – formelt og reelt – gjennom vårt rettighetsinformasjonsprosjekt finansiert av IMDi. Siden vi startet har Justisdepartementet gjort en rekke grep for å bedre au paires situasjon, de aller fleste av dem gode, og flere er på vei. Målet med denne rapporten er å kartlegge au paires juridiske rettigheter og gi innspill til hvordan disse best mulig kan ivaretas, både mht. informasjon om rettigheter og gjennom endring av regelverket.

Etter å ha redegjort for bakgrunnen for både au pair-ordningen og prosjektet, vil vi først se nærmere på hvilke formelle rettigheter au paires har. Deretter ser vi på håndhevingsapparatet, før vi avslutningsvis ser på hva som gjøres og bør gjøres av rettighetsinformasjonsarbeid til au paires. Hvert av disse kapitlene avsluttes med konkrete forslag til tiltak. Helt til slutt gjør vi rede for hva JURK mener om ordningen som helhet.

4. Au pair-ordningens bakgrunn

"Au pair" er et fransk uttrykk som betyr "på like fot". Akkurat dette er vel noe au paires opp gjennom historien bare unntaksvis har vært. Ordningen ble til i 1969 fordi Europarådet så behov for å sikre de unge kvinnene som reiste til andre europeiske land og for å arbeide som hushjelper.¹ Ordningen har siden starten bygget på et dilemma: Man skal være et familiemedlem, men er i praksis også ansatt.

5. Au pair-ordningen i tall

De senere årene har det vært ca. 3.000 au paires som til enhver tid har opphold i Norge i følge tall fra UDI.² Antallet har økt jevnt, i år 2000 var det bare 691 au paires, mens det i 2006 var 1281.³ Det er ingen tegn til at økningen vil avta.⁴ Ca. 90% av au paires har siden 2008 kommet fra Filippinene.⁵ Svært mange av disse har utdanning som hjelpepleiere eller sykepleiere, men det er svært vanskelig å få utdanningen godkjent i Norge, særlig hvis man prøver å gjøre det fra hjemlandet.

I følge Koordineringsenheten for Ofre for Menneskehandel i Politidirektoratet (KOM) økte antallet personer fra Filippinene som ble identifisert som mulige ofre for menneskehandel fra to i 2009 til 13 i 2010. JURK har grunn til å anta at de reelle tallene er mye høyere.

6. Om prosjektet

I 2010 ble JURK kontaktet av Caritas og det katolske bispedømmet i Oslo. De fikk stadig henvendelser fra katolske au paires som ønsket hjelp med sin situasjon, de fleste fra Filippinene. Dette ble starten på et nært samarbeid mellom Caritas, Filipino Workers' Organisation og JURK, med sikte på å bedre au paires rettsstilling. I 2011 kartla vi situasjonen sammen med en referansegruppe på ca. 25 au paires, og sendte et brev til departementet med en rekke forslag til tiltak. JURK har brukt 2. halvår

¹ European Agreement on "au pair" Placement of 1969

² I 2010 var det 1509 personer som fikk første gangs oppholdstillatelse som au pair og 1206 som fikk fornyet tillatelse. I 2011 var det 1829 som fikk første gangs oppholdstillatelse som au pair, mens 914 fikk fornyet tillatelse. Statistikk innhentet fra UDIs statistikkavdeling.

³ Cecilie Øyen, On equal terms? An evaluation of the Norwegian au pair scheme, Fafo-rapport 2009:29.

⁴ Jf. forrige note.

⁵ Jf. statistikk fra UDIs statistikkavdeling, og Cecilie Øyens rapport, jf. note 3.

2011 og første halvår 2012 blant annet på å kartlegge au parenes juridiske situasjon, drive oppsøkende virksomhet, og utarbeide et foredrag om au parenes rettigheter. Prosjektet har siden 2011 vært finansiert av IMDi.

I desember 2011 arrangerte vi idédugnad om rettighetsinformasjon til au pairer. Målet med denne var å finne ut hva som gjøres, og hva som bør gjøres – av hvem. I tillegg til au pairer fra både Filippinene og Ukraina og samarbeidspartnerne våre Filipino Workers' Organisation og Caritas kom representanter fra den filippinske ambassaden, Norsk Folkehjelp, Konfliktrådet i Oslo, Forlikrådet, Skatteetaten, Kvinnefronten, LO, au pair-byråene Atlantis og Energy, Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Juss-Buss. Dokumentarfilmskaper Tina Davis, PhD-kandidat i sosiologi Mariya Bikova, forsker i arbeids- og utdanningsrett ved juridisk fakultet ved UiO Helga Aune ga også innspill med utgangspunkt i egen forskning og erfaringer, og vi fikk skriftlige innspill fra Politidirektoratets Koordineringsenhet for ofre for menneskehandel (KOM), Krisesenteret i Oslo og Arbeidstilsynet. UDI var invitert, men fant det ikke riktig å komme.

JURK får også stadig flere au pairer som klienter, ikke minst via au pair-byråene og vår oppsøkende virksomhet. Vi har hatt en rekke informasjonsmøter for au pairer, og har utarbeidet et foredrag vi holder i ulike fora der de møtes, for eksempel i kirken og på norskkurs. Gjennom alt dette har vi blitt bedre kjent med regelverk og utfordringer knyttet til dette. I det følgende får du vite mer om hva vi har funnet ut det siste året både når det gjelder regelverk og rettighetsinformasjon, og hva vi mener bør gjøres. Med utgangspunkt i rapporten vil vi også utarbeide en brosjyre på lett engelsk for au pairer innen utgangen av 2012.

7. Au parenes rettigheter i dag

7.1 Au pair-ordningen

Oppholdstillatelsen som au pair og tilhørende au pair-kontrakt danner hovedgrunnlaget for alle andre rettigheter. I grove trekk innebærer dette følgende:⁶

Man kan få opphold som au pair i opp til to år. Au pair-tillatelsen er ikke en arbeidstillatelse, man er ansett for å være her på kulturutveksling. Au pairen skal kun utføre lettere husarbeid, og kan arbeide maksimum 30 timer per uke. Hun har krav på 48 timer fri per uke, hvorav minst 24 timer skal være sammenhengende.

Vertsfamilien skal betale norskkurs for inntil kr. 7.500.⁷ Au pairen må bo hos vertsfamilien i hele kontraktsperioden og skal ha eget rom i vertsfamiliens bolig. Hun skal ha fri kost og losji, og motta minst 5.000 kroner før skatt per måned i lommepenger/lønn. Dette ble hevet fra kr. 4.000 1. juli 2012.

Au pairen sin lønn er skattepliktig og au pairen må skatte av inntekt over beløpet for frikortet.⁸ Dette gjelder også for mottak av kost og losji, per i dag satt til en verdi av kr. 110 per døgn, eller kr. 3.300

⁶ UDIs rundskriv [RS 2012-015](#): Oppholdstillatelse til au pair - utlendingsloven § 26 første ledd bokstav a, jf. utlendingsforskriften § 6-25.

⁷ Endret fra kr. 6.000 1. juli 2012.

⁸ Ny brosjyre juli 2012 fra Skatteetaten: <http://www.skatteetaten.no/no/Brosjyrer-og-boker/Au-pair-i-Norge/>

per måned.⁹ Au pairer med kontrakter fra før 1. juli 2012 får i dag utbetalt kr. 3.267 etter skatt, mens au pairer med kontrakter fra etter 1. juli 2012 får utbetalt kr. 4.170 etter standardfradraget for utenlandske arbeidstakere på 10 %.¹⁰

7.2 Au pairer og arbeidsrett

De fleste av au pairer vil være å regne som arbeidstakere etter forskrift om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold (hushjelpforskriften) § 1.¹¹ Har de jobbet 8 timer i uka eller mer i minst en måned, er de omfattet av forskriften. Denne forskriften ble utarbeidet med sikte på praktikanter, men også andre som arbeider i private hjem. Siden praktikanter ofte også bor i private hjem, og ordningen likner mye på au pair-ordningen, må au pairer anses for å være omfattet dersom de oppfyller vilkårene mht. mengden arbeid.

Au pairer er som oftest å regne som arbeidstakere også etter EU-retten. En dom fra EU-domstolen, *Payir v Secretary of State for the Home Department*, fastslår at det må vurderes konkret om den enkelte au pair er å regne som arbeidstaker, og at au pair-ordningens formål om kulturutveksling per se ikke fratrukker au pairene rettigheter som arbeidstaker.¹² Domstolen fastsatte tre elementer som alle må være på plass for at en au pair eller student skal anses som arbeidstaker:

- 1) Det må dreie seg om reelt arbeid, av såpass stort omfang at det ikke må anses som marginalt ("marginal and ancillary"), og det må være et reelt arbeidsforhold.
- 2) Arbeideren må være registrert som en del av arbeidsstokken i landet. Det å være registrert som arbeidstaker av skattemyndighetene, slik au pairene med lovlig opphold er, vil etter all sannsynlighet være tilstrekkelig.
- 3) Arbeidsforholdet må være stabilt og trygt, og vedkommende må ha fått gyldig oppholdstillatelse det første året hun oppholdt seg i landet.¹³

Au pairer som er registrert i folkeregisteret og betaler skatt, og som har jobbet 8 timer i uka eller mer i minst en måned og dermed oppfyller vilkårene i hushjelpforskriften, må derfor klart anses som arbeidstakere.

⁹ <http://www.skatteetaten.no/nn/Kunngjeringar/Skattetrekking-i-2012-/>

¹⁰ <http://www.skatteetaten.no/no/Brosjyrer-og-boker/Informasjon-til-utenlandske-arbeidstakere-Standardfradrag/?chapter=74881>

¹¹ Forskrift av 7. mai 2002 nr. 716 om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold, gitt i medhold av arbeidsmiljøloven § 1-5. Denne bestemmelsen tar først og fremst sikte på personer som har tilsyn med barn i arbeidsgivers hjem, som f.eks. praktikanter, men også andre arbeidstakere som etter omstendighetene omfattes av regelen, jf. note 19 til arbeidsmiljøloven i Gyldendal Norsk Rettsdata, lest 28.6.2012.

¹² C-294/06 *The Queen, on the application of Payir, Akyuz and Ozturk v. Secretary of State for the Home Department* [2008] ECR I-203. "The fact that a Turkish national was granted leave to enter the territory of a Member State as an au pair or as a student cannot deprive him of the status of "worker" and prevent him from being regarded as "duly registered as belonging to the labour force" of that Member State within the meaning of Article 6(1) of Decision No 1/80 of the Association Council of 19 September 1980 on the development of the Association. Accordingly, that fact cannot prevent that national from being able to rely on that provision for the purposes of obtaining renewed permission to work and a corollary right of residence." Denne dommen er ikke direkte bindende for norske myndigheter.

¹³ http://www.gardencourtchambers.co.uk/news/news_detail.cfm?iNewsID=350 lest 3.9.2012.

Hva er så arbeid? Siden au pairene i større grad enn praktikanter skal anses som en del av familien, samtidig som de i stor grad utfører de samme arbeidsoppgavene som praktikanter, er det ofte vanskelig å avgjøre hva som skal anses for arbeid, og hva som skal anses for å være del av det alminnelige familielivet. Har au pairene ansvaret for barna, også når de sover, er det utvilsomt arbeid.¹⁴ Dersom hun vasker huset alene, må det også anses som arbeid. Men om hele familien vasker huset og au pairene tar del i dette, er det da arbeid? Det er et klart behov for at arbeidsoppgaver og arbeidstid i større grad presiseres i kontraktene og at kontrakten i enda større grad oppfyller vilkårene for arbeidskontrakter¹⁵ for at au paires rettslige status som arbeidstakere tydeliggjøres. Etter JURKs erfaring er det svært få au paires som ikke oppfyller vilkårene i hushjelpforskriften når de har vært her i en måned.

Au pairene kan arbeide maksimum 30 timer per uke. Hun skal i følge UDIs rundskriv¹⁶ og standardkontrakten ha fri minst en fridag (24 timer) i uken og minst en slik fridag i måneden skal være søndag. I tillegg skal au pairene ha fri minst én fast ettermiddag per uke. Hushjelpforskriftens § 7 sier følgende om arbeidstid:

Arbeidstiden må ordnes slik at arbeidstaker får en arbeidsfri periode på minst 11 sammenhengende timer i løpet av 24 timer. Arbeidstaker og arbeidsgiver kan inngå avtale om at det kan utføres omsorgsvakt i den arbeidsfrie perioden.

(...)

Hver uke skal det gis en friperiode på minst 48 timer. Friperioden skal så vidt mulig være sammenhengende og aldri mindre enn 24 timer. For arbeidstakere under 18 år skal den sammenhengende friperioden aldri være mindre enn 36 timer. **Friperioder kan bare begrenses når det foreligger særlige grunner for det** (JURKs utheving). Friperioden skal, om mulig, legges i tilknytning til søn- eller helgedag.

Au pair-kontrakten slik den er i dag, gir kun 24 timers sammenhengende fri, og inneholder ingen bestemmelser om hviletid. Den sier også bare at minst en fridag i måneden skal være på en søndag. Den er derfor i strid med hushjelpforskriften, ikke minst kravet om at dennes bestemmelser kun kan fravikes hvis særlige grunner foreligger.

Au pairene mangler også mange andre rettigheter som de aller fleste arbeidstakere har. For det første jobber de tvungen deltid – kontrakten forbyr å jobbe mer enn 30 timer i uka, og timelønna blir derfor i de fleste tilfellene 69 kroner.¹⁷ De har ingen mulighet for ekstra betaling eller overtidsbetaling, mens både au paires og vertsfamilier ofte ønsker at au pairene skal jobbe mer. JURK ser ofte eksempler på at au paires arbeider mer enn 30 timer, men siden dette er brudd på kontrakten er det vanskelig å inndrive lønn for dette arbeidet også når au pairene ikke har valgt det selv. Siden mange au paires jobber noen timer om morgenen og noen timer på ettermiddagen, blir deres fritid i realiteten sterkt begrenset, da oppholdet midt på dagen ofte er for kort til at hun kan dra hjemmefra og finne på ting. I praksis lar det seg sjelden gjøre å avtale at hun utfører arbeid i denne tida, siden hun da ikke også kan hente og bringe barna uten at det går ut over lovlig

¹⁴ Jf. UDIs rundskriv [RS 2012-015](#): *Oppholdstillatelse til au pair - utlendingsloven § 26 første ledd bokstav a, jf. utlendingsforskriften § 6-25, punkt 3.3.3. Arbeidstid, fritid og ferie.*

¹⁵ Jf. arbeidsmiljøloven §

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Hvis vi legger minimumsbeløpet til grunn, kr. 5.000 fra 1.juli 2012, sammenholdt med maksimalt antall timer hun kan jobbe per uke: 30, jf. UDIs rundskriv [RS 2012-015](#): *Oppholdstillatelse til au pair - utlendingsloven § 26 første ledd bokstav a, jf. utlendingsforskriften § 6-25, pkt. 3.3.3.*

arbeidstid. Mange au pairer bidrar til å forsørge familie i hjemlandet, og ønsker også å jobbe mer. På ulike vis presses mange av dem dermed inn på det svarte arbeidsmarkedet.

Au pairen skal også gis anledning til å delta i norskopplæring og fritidsaktiviteter. En annen ting mange au pairer har spørsmål om, er ferie. Utgangspunktet er ferielovens regler, jf. standardkontrakten pkt. 8. Au parene har krav på ferie i til sammen 25 virkedager per kalenderår. Selv om au pairen ikke har vært au pair hele kalenderåret, men begynner hos vertsfamilien senest 30. september, har au pairen rett på full ferie samme år, uten lønn. Dersom au pairen begynner etter 30. september, har au pairen rett på 6 virkedager ferie uten lønn. De samme reglene vil gjelde ved eventuelt bytte av vertsfamilie, så fremt au pairen kan dokumentere at ferie ikke er avvirket hos tidligere vertsfamilie. Det er i det hele tatt uklart for både au pairer og vertsfamilier hvordan regler om arbeidstid, fritid og ferie skal forstås, noe som bidrar til å skape konflikter og ikke fremmer kulturutvekslingsaspektet.

I likhet med andre som jobber i private hjem har au parene svært begrensede rettigheter sammenliknet med vanlige arbeidstakere. Hushjelpforskriften mangler for eksempel flere av prosessreglene for oppsigelse og avskjed, noen rett til drøftingsmøte har hun for eksempel ikke. Hun har rett til fritt rettsråd ved en usaklig oppsigelse i likhet med andre arbeidstakere,¹⁸ men dette er det ingen som vet om, i det hele tatt er det ikke mange som er klar over at de aller fleste au pairer er å regne som arbeidstakere.

Dersom en au pair skal hevde sine rettigheter må hun selv betale gebyrene for en eventuell domstolsbehandling, noe som er en uoverkommelig økonomisk byrde for den enkelte au pair etter JURKs erfaring. Samtidig er au parene i en enda mer sårbar situasjon enn den alminnelige arbeidstaker fordi hele oppholdstillatelsen hennes er basert på at hun har vertsfamilie å bo og arbeide hos. En au pair som blir sagt opp på usaklig grunnlag mister både bosted og fort også oppholdstillatelsen, uten å ha reelle muligheter til å bestride oppsigelsen eller avskjeden. JURK ser mange eksempler på klart ulovlige oppsigelser og avskjedigelser av au pairer. Per i dag er det også slik at hun må søke om ny oppholdstillatelse hver gang hun bytter vertsfamilie, og da må hun selv betale gebyret på kr. 2.500.¹⁹ Så lenge au pairen må betale et så høyt gebyr for å få en ny tillatelse, vil det fortsatt være svært vanskelig for mange å bytte vertsfamilie, selv om de ikke har det bra der de er.

En gyldig au pair-kontrakt er en forutsetning for lovlig opphold. Men hvor lenge har au pairen gyldig opphold når hun er sagt opp eller avskjediget? Au pairen har som sagt liten mulighet for å bestride en oppsigelse eller avskjed – og det er sjelden noen holdbar løsning at au pairen blir boende når det først har gått galt. Men hvor skal hun bo? Og hvem skal betale for kost og losji? Verken vertsfamilie, au pair eller Nav og andre deler av hjelpeapparatet vet noe særlig om dette, og dette fremgår heller ikke av UDIs rundskriv. Nav, legevakt og andre henviser gjerne til ambassaden eller sier de må reise tilbake til hjemlandet. Det er generelt liten kunnskap om au parenes rettigheter og plikter, både blant au parene selv, vertsfamilier – og i offentlig sektor.

¹⁸ Jf. lov om fri rettshjelp § 11 2. ledd punkt 5.

¹⁹ <http://www.udi.no/Sentrale-tema/Fellessider/Betaling-av-gebyr-for-soknader/>

7.3 Rettigheter etter utlendingsloven

Au pair-ordningen er ikke definert som arbeidsinnvandring, men som kulturutveksling. Dette innebærer at au pair-tillatelsen ikke danner grunnlag for videre oppholdstillatelse, jf. utlendingsforskriften § 6-25 2. ledd. Au parene kan maksimalt være her i 2 år. Oppholdstillatelsen er knyttet til kontrakten med vertsfamilien, og dersom hun skal bytte vertsfamilie må hun søke om fornyet oppholdstillatelse. Brudd på standardkontrakten for au pairer er dermed også brudd på vilkårene om oppholdstillatelse.

Dette setter au paires i en særlig sårbar situasjon, da dette gir vertsfamilien enda større makt i en allerede svært skjev relasjon. Europarådets anbefalte i 2004 Ministerrådet å utarbeide et "charter of rights" som blant annet gjorde hushjelpers oppholdstillatelse uavhengig av kontrakten med arbeidsgiver.²⁰ JURK anbefaler norske myndigheter å følge denne anbefalingen mht. au paires oppholdstillatelse.

I Payir-dommen²¹ fra EU-domstolen fastslås det at det er de reelle forholdene som skal legges til grunn ved avgjørelsen av om det foreligger et arbeidsforhold, og hvorvidt vedkommende dermed er å anse som arbeidsinnvandrer med tilsvarende rettigheter mht. grunnlag for videre oppholdstillatelse. Denne dommen er ikke bindende for norske myndigheter, men gir klare signaler om sammenliknbare lands rett. Det kan sies at dagens praksis er diskriminerende: en gruppe arbeidstakere som i all hovedsak består av kvinner og som utfører tradisjonelt kvinnearbeid, har ikke de samme rettigheter som andre grupper arbeidsinnvandrere.

7.4 Rettigheter etter folketrygdloven

Au pairer er medlemmer av folketrygden etter folketrygdloven § 2-1, såfremt de har lovlig opphold og oppholdet er ment å vare eller har vart minst 12 måneder. En person som flytter til Norge, regnes som bosatt fra innreisedatoen. Vilåret om opphold medfører også at retten til trygdeytelser bortfaller så snart au paires flytter tilbake til hjemlandet. Etter folketrygdloven § 1-8 vil også de aller fleste au pairer være å regne som arbeidstakere: "Med arbeidstaker menes i denne loven enhver som arbeider i en annens tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse."

I praksis har au parene likevel begrensede rettigheter etter folketrygdloven, grunnet tvungent deltidsarbeid og med en maksimal lengde på oppholdstillatelsen på 2 år.²² Men dersom de har arbeidet eller senere arbeider i et annet nordisk land unntatt Danmark, vil de kunne overføre opptjeningsstid av rettigheter.²³ Det finnes også særavtaler med enkelte andre land.²⁴ Etter direktiv nummer 883 fra 2004 og 1231 fra 2010 vil dette gjelde opptjening av rettigheter i alle EU/EØS-land med unntak av Danmark og Storbritannia så snart sistnevnte direktiv er implementert i Norge.²⁵ Alle

²⁰ Recommendation 1663 (2004), adopted on 22 June 2004, avsnitt ii. a.

²¹ C-294/06 Payir, Akyuz and Ozturk v. Secretary of State for the Home Department [2008] ECR I-203.

²² Jf. UDIs rundskriv [RS 2012-015](#) pkt. 3.3.3 og 4.

²³ Jf. Nordisk konvensjon om trygd jf. forordning (EØF) nr. 1408/71 om anvendelse av trygdeordninger på arbeidstakere, selvstendig næringsdrivende og deres familiemedlemmer som flytter innenfor fellesskapet, som senere har blitt erstattet av forordning 883/04

²⁴ se <http://www.nav.no/rettskildene/Rundskriv/>

²⁵ Forordning (EØF) nr. 883/04 og forordning (EØF) nr. 1231/2010

disse reglene omfatter de aller fleste trygderettigheter, som dagpenger, foreldrepenger, pensjon osv.²⁶

På grunn av den lave inntekten har ikke au pairer krav på sykepenger ut over arbeidsgiverperioden før de har jobbet fem og en halv måned.²⁷ Det er krav om at hun skal ha sykeforsikring, slik at hun kan sendes hjem så snart det er forsvarlig dersom hun blir alvorlig eller langvarig syk og ikke lenger klarer utføre arbeidet for vertsfamilien.^{28 29} Denne betales av vertsfamilien. Ordlyden i rundskrivet er at "Forsikringen skal også dekke au pairs hjemreise ved sykdom eller skade når au pairen ikke lenger kan oppfylle kontrakten og etter at au pairen har fått nødvendig medisinsk behandling." Det betyr at au pairen kan ha krav på sykepenger dersom hun ikke kan reise hjem fordi nødvendig medisinsk behandling ikke er avsluttet. Ut over dette er det uklart når man må anse au pairen for ikke å kunne "oppfylle kontrakten" og dermed også hvor grensa går for gyldig oppholdstillatelse og rett til sykepenger.

Siden oppholdstillatelsen er betinget av at au pairen har en gyldig au pair-kontrakt og bor hos en vertsfamilie, vil en au pair kunne ha rett på dagpenger ved arbeidsløshet bare i helt spesielle tilfeller. Fra 1. juli d.å. har au pairen rett til å arbeide i en ny vertsfamilie fra hun har sendt inn ny søknad om arbeidstillatelse.³⁰ Bestemmelsene om ventetid og forlenget ventetid i folketrygdlovens §§ 4-9 og 4-10 gjør også at tidsperioden hun kan ha rett til dagpenger vil være svært begrenset. Uansett vil hun først kunne få rett til dagpenger etter å ha jobbet i 15 måneder, siden hun først da vil ha oppfylt inntektskravet i folketrygdloven § 4-4,³¹ med mindre hun har arbeidet i et land hun kan overføre opptjeningstid fra, jf. over.

Siden det er et vilkår for å få grunnpensjon at man har arbeidet i Norge i tre år,³² vil dette kun være mulig hvis hun kan overføre opptjeningstid fra andre land, jf. over.

I praksis ser JURK at mange au pairer fungerer som en omreisende gruppe hushjelper, som grunnet begrensningene i au pair-ordningene i de ulike landene i svært begrenset grad får tjent seg opp grunnleggende trygde- og pensjonsrettigheter. I den grad de opparbeider seg rettigheter, kjenner de

²⁶ Se for eksempel siden http://europa.eu/legislation_summaries/internal_market/living_and_working_in_the_internal_market/c10521_da.htm for en noe mer lettfattelig introduksjon enn selve direktivet.

²⁷ Jf. folketrygdloven § 5. Mer nøyaktig 5,6 måneder, med Grunnbeløp for 2012 lagt til grunn sammen med lønnsnivået for de som søker om au pair-tillatelse fra 1. juli 2012. I beregningen er lønn (fra 1.7.2012) og verdien av kost og losji etter Skatteetatens satser lagt til grunn.

²⁸ Jf. UDIs rundskriv [RS 2012-015](#) pkt. 3.3.5.

²⁹ Fra Goudas vilkår for au pair-forsikring, lest 4.2.2011 på <http://www.gouda.no/page1978.aspx>:

"1.1.1 Medical Repatriation. Gouda will pay the costs of transportation of the insured back to the home country, after consulting Gouda's physician, when such transportation is medically necessary as a result of personal acute illness/accident and the insured can no longer carry out the work for the host family. (min utheving)"

³⁰ Jf. endringsforskrift fastsatt av Justis- og beredskapsdepartementet 19. juni 2012 med hjemmel i lov 15. mai 2008 nr. 35 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsloven), §§ 26 annet ledd og 61 åttende ledd, jf. delegeringsvedtak 9. oktober 2009 nr. 1260 og omorganiseringsvedtak 18. desember 2009 nr. 1582.

³¹ «ha hatt en brutto arbeidsinntekt som minst svarer til 1,5 ganger grunnbeløpet på søknadstidspunktet», dvs. kr. 123.183. En au pair som søker om opphold fra og med 1. juli 2012 vil tjene kr. 8.300 per måned, kost og losji inkludert.

³² Jf. folketrygdloven § 3-2.

som oftest ikke til dem. De utgjør derfor en særlig sårbar gruppe arbeidstakere grunnet ordningens begrensninger.

7.5 Sosiale ytelser og helsetjenester

Au pairer som fortsatt har gyldig oppholdstillatelse, som for eksempel har blitt er ulovlig sagt opp eller avskjediget, og som venter på svar om ny søknad om oppholdstillatelse, har rett til sosiale ytelser etter lov om sosiale tjenester.³³ Dersom hun ikke omfattes av unntakene i forskrift om sosiale tjenester for personer uten fast bopel i Norge § 1 4. ledd og ikke har gyldig opphold, vil hun ha «rett til økonomisk stønad og hjelp til å finne midlertidig botilbud i henhold til loven. Hjelp gis inntil vedkommende kan forventes å få bistand fra kilder i hjemlandet.»³⁴ I praksis betyr dette vanligvis å bli innlosjert på ventemottaket på Trandum.

Dersom au pairen ikke har gyldig oppholdstillatelse, er hennes rett til helse- og omsorgstjenester regulert av forskrift om rett til helse- og omsorgstjenester til personer uten fast opphold i riket av 16.11.2011. Hun vil da ha krav på rett til vurdering fra spesialisthelsetjenesten (§ 1 i forskrift om rett til helse- og omsorgstjenester til personer uten fast opphold i riket), øyeblikkelig hjelp (§ 3 samme forskrift), «helsehjelp som er helt nødvendig og ikke kan vente uten fare for nært forestående død, varig sterkt nedsatt funksjonstilstand, alvorlig skade eller sterke smerter» (forskriften § 5 a)), nødvendig helsehjelp før og etter fødsel (forskriften § 5 b)), svangerskapsavbrudd etter bestemmelsene i abortloven (forskriften § 5 c)) og smittevern hjelp, jf. smittevernloven § 6-1 (forskriften § 5 d)). Dersom vedkommende er psykisk ustabil og utgjør en nærliggende og alvorlig fare for eget eller andres liv eller helse, har vedkommende uansett rett til psykisk helsevern (forskriften § 5 a)).

I praksis er det ofte uklart hvorvidt au pairen har gyldig oppholdstillatelse. JURK ser jevnlig eksempler på at au pairer utsettes for ulovlig oppsigelse og avskjed, og står på gata uten tak over hodet og penger til mat. Organisasjonen IOM (International Organisation for Migration) hjelper personer uten gyldig oppholdstillatelse i Norge med hjemreise, se <http://iom.no>.

7.6 Au pairer og barn

I 2012 ble regelverket endret slik at personer som har barn, ikke kan få oppholdstillatelse som au pair i Norge. Dette gjelder kun de som søker for første gang, ikke de som får barn mens de er her.³⁵ Det hersker mye forvirring rundt endringene i regelverket. Hva innebærer det å «ha barn»? På Filippinene er det for eksempel veldig vanlig at noen andre enn de biologiske foreldrene oppfostrer barnet, eller er med på å betale for et barns oppfostring. Regelendringen er gjort etter modell fra Danmark, hvor tiltaket er omdiskutert. Et forbud er etter vårt syn i strid med retten til familieliv etter den europeiske menneskerettighetskonvensjonen artikkel 8. Som professor dr. juris Kirsten Ketscher og lektor Stine Jørgensen ved Københavns Universitet skriver i sin kronikk Hærskab og tjenestefolk 2.0 i Jyllandsposten 22. november 2011, forutsetter unntak fra retten til familieliv at tiltaket er nødvendig i et demokratisk samfunn, noe au pair-ordningens begrensninger vanskelig kan anses som.

³³ Jf. Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 2, jf. forskrift om sosiale tjenester for personer uten fast bopel i Norge, se særlig § 1 4. ledd.

³⁴ Forskrift om sosiale tjenester for personer uten fast bopel i Norge, § 1 2. ledd.

³⁵ GI-12/2011 – Instruks vedrørende endringer i aupairordningen

JURK anbefaler at forbudet mot at au pairer kan ha barn fjernes. Etter vårt syn vil den ikke vil ha den tilsiktede effekten, men heller bidra til å gjøre en sårbar gruppe enda mer sårbar ved å tvinge dem under jorda. Ingen reiser fra barna sine for å dra på kulturutveksling, men man reiser fra dem for å forsørge dem, der man kan. Så lenge au pair-ordningen omfatter land med så store inntektsforskjeller fra Norge som Filippinene, vil ordningen bli brukt også på denne måten.

7.7 Internasjonal rett

Au pairer er i utgangspunktet omfattet av ILO-konvensjon nr. 15A om hushjelper, «domestic workers», jf. artikkel 2(1). Konvensjonen gir likevel åpning for å unnta grupper med særlige utfordringer i en begrenset periode, med en saklig begrunnelse og etter konsultasjon med representanter for arbeidstakerne, jf. artikkel 2(2).³⁶ Norge har ennå ikke ratifisert denne konvensjonen, og vi vet derfor ikke om au pairer vil bli unntatt dennes virkeområde. Norge har heller ikke ratifisert konvensjonen om arbeidsmigranter. Begge disse konvensjonene gir bl.a. klare bestemmelser om rett til informasjon om hvilke rettigheter man har.

Etter EU-domstolens praksis³⁷ skal au pairer som nevnt regnes som arbeidstakere når man etter en konkret vurdering anser det de gjør som et reelt og stabilt arbeidsforhold, jf. kapittel 7.2. Det finnes ingen dom fra den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD) som er direkte anvendbar på au pair-ordningen, kun en om menneskehandel og tvangsarbeid hvor au pair er nevnt: Siliadin v. France (73316/01).

8. Menneskehandel

8.1 Straffeloven

JURK ser rett som det er at au pairer utsettes for tvang, både når det gjelder mengden arbeid og typen arbeidsoppgaver. Samtidig opplever vi og advokatene vi samarbeider med³⁸ at det er svært vanskelig å få anmeldt og etterforsket tilfeller vi ser av tvang.

Straffelovens § 224 definerer menneskehandel slik:

Den som ved vold, trusler, misbruk av sårbar situasjon eller annen utilbørlig atferd utnytter en person til

- a) prostitusjon eller andre seksuelle formål,
- b) tvangsarbeid eller tvangstjenester, herunder tiggings,
- c) krigstjeneste i fremmed land eller
- d) fjerning av vedkommendes organer,

eller som forleder en person til å la seg bruke til slike formål, straffes for menneskehandel med fengsel inntil 5 år.

³⁶ ILO convention concerning decent work for domestic workers fra 2011 (prov. record no. 15A of the hundredth session of ILO)

³⁷ Payir v Secretary of State for the Home Department (C-294/06) 2008 WL 190389
European Court of Justice (Third Chamber) 24 January 2008

³⁸ Else McClimans i Frøland og co og Gro Wildhagen hos Salomon-Johansen AS.

Denne bestemmelsen bygger på Palermo-protokollens artikkel 3.³⁹ I forarbeidene til endringen av denne bestemmelsen for å gjøre den i tråd med Palermoprotokollen, ble det sagt at "I «tvangsarbeid» i bokstav b ligger at den som blir utnyttet, ikke har kommet frivillig inn i arbeidsforholdet og/eller ikke kan komme frivillig ut av det. Bokstav b kan for eksempel ramme situasjoner der personer som blir lokket med arbeid i et annet land, blir utnyttet som arbeidskraft fordi de ikke har lovlig opphold i landet og dermed havner i en sårbar stilling. Det vil også kunne ramme dem som holder arbeiderne i f.eks. en fabrikk innelåst eller skaffer hushjelper som verken får lønn eller er frie til å slutte i tjenesten når de ønsker. Derimot vil en langvarig uoppsigelig kontrakt ikke uten videre omfattes."⁴⁰ Denne tolkningen har Høyesterett stadfestet i Rt. 2011 s. 1061. The International Labour Organization (FNs byrå for saker som gjelder arbeidslivet) definerer "tvangsarbeid", engelsk "forced or compulsory labour" som "all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily."⁴¹ FNs komité for økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter viser til denne definisjonen i sin generelle anbefaling nr. 18 om retten til arbeid.⁴² Selv om ordlyden kunne tilsi at den også omfatter deler av et arbeidsforhold, og ikke bare hele, tolkes denne bestemmelsen slik Justisdepartementet legger til grunn: at man enten må være tvunget inn i arbeidsforholdet eller ikke ha mulighet til å forlate det.⁴³ ILO-konvensjonen om hushjelper snakker om "all forms of forced or compulsory labour",⁴⁴ som trolig har samme meningsinnhold.

Det sentrale er hva som legges i begrepet "tvang". Au pairer er i en særlig sårbar situasjon ved at de bor på arbeidsplassen, at oppholdstillatelsen avhenger av å ha en gyldig kontrakt med en vertsfamilie, er migranter som ikke kjenner norsk språk og samfunn, er økonomisk avhengige av å arbeide som au pairer og ofte i tillegg forsørger andre familiemedlemmer i hjemlandet, samt at de er kvinner.⁴⁵ Dette skaper særlig komplekse situasjoner av tvang hvor au pairen oppfatter at hun ikke har noe reelt valg, men må bli i vertsfamilien og arbeide mer enn kontrakten tilsier. JURK hører stadig om tilfeller der au pairen trues med utkastelse og dermed tap av oppholdstillatelse dersom hun ikke gjør som vertsfamilien sier. Overgangen fra press til tvang er ofte glidende, maktbalansen er så skjev at det som oppfattes av au pairen som tvang ikke nødvendigvis oppfattes av vertsfamilien som dette.

Slik straffelovens § 224 tolkes i dag vil de fleste av disse situasjonene vil mest sannsynlig ikke oppfattes som tvang, se for eksempel tolkningen av begrepet i "steinleggerdommen" fra Jæren tingrett fra 2008.⁴⁶

JURK ser paralleller til voldtektsbestemmelsen, som i strid med bl.a. FNs kvinnediskrimineringskonvensjon ikke stiller krav til uttrykkelig samtykke til seksuelt samkvem,⁴⁷ og

³⁹ The UN Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime of 15 november 2000.

⁴⁰ Ot.prp. nr. 62 (2002-2003) pkt. 13.1 s. 98.

⁴¹ ILO Convention concerning Forced or Compulsory Labour C29 fra 1930 artikkel 2.

⁴² Komitéen for økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheters Generelle anbefaling nr. 18 pkt. 9.

⁴³ Se Discussion Paper on the Protection of Domestic Workers Against the Threat of Forced Labour and Trafficking prepared for Anti-Slavery International by Lin Chew, in cooperation with the ILO's Special Action Programme to Combat Forced Labour, for the Programme Consultation Meeting January 2003

⁴⁴ ILO Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers fra 2011 art. 3 (2)(b).

⁴⁵ Se også Discussion Paper nevnt i note 43.

⁴⁶ 4. juli 2008, saksnr. 08-069332MED-JARE.

⁴⁷ Se Concluding Comments til Norges landrapport fra komitéen i 2012.

at kvinner som har vært for redde til å yte motstand uten at konkrete trusler eller vold har forekommet, ikke får overgrepet pådømt. Au paires tvinges til å gjøre noe som er ulovlig ved å arbeide ut over kontraktens grense på 30 timer, samtidig som det er svært vanskelig å påvise tvang slik straffelovens § 224 i dag er formulert. Siden hun dermed har brutt vilkårene på oppholdstillatelsen stilles hun i en enda mer sårbar situasjon. Det vil heller ikke være mulig for henne å innkreve lønn for det hun har arbeidet ekstra under press eller tvang, og vertsfamilien tjener således på å tøy lovens grenser.

Dersom straffeloven skal ha en reell effekt mot overgrep mot kvinner i en særlig sårbar situasjon, må begrepet "tvang" tolkes slik at den komplekse tvangssituasjonen disse kvinnene er utsatt for omfattes. Det bør også inntas en bestemmelse om uaktsomhet for å dekke tilfellene der det er vanskelig å bevise forsett, men hvor maktforholdene er så skjeve at arbeidsgiver burde ha forstått at au paires oppfattet situasjonen som en tvangssituasjon.

8.2 Refleksjonsperiode

Au paires som anser seg selv for å være utsatt for menneskehandel og det ikke er klare holdepunkter for at hun tar feil, og som ikke lenger har gyldig oppholdstillatelse, kan få opphold i 6 måneder, en såkalt "refleksjonsperiode", hvor hun kan vurdere anmeldelse.⁴⁸ Hun kan få ytterligere oppholdstillatelse i ett år om gangen dersom saken kommer for domstolene, til saken er avgjort. Det må også være sannsynlig at hun i løpet av refleksjonsperioden er innstilt på å motta hjelp, og følge opp de tiltakene som tilbys. Det er ikke et krav at hun bryter med miljøet bak menneskehandelen.

9. Hva bør endres i regelverket?

JURK har på kort sikt følgende forslag til tiltak når det gjelder regelverk:

Må gjøres:

- Straffelovens § 224 må omfatte de komplekse situasjonene av tvang som au paires og andre hushjelper er utsatt for. Det bør også inntas en bestemmelse om uaktsomhet for å dekke tilfellene der det er vanskelig å bevise forsett, men hvor maktforholdene er så skjeve at arbeidsgiver burde ha forstått at au paires oppfattet situasjonen som en tvangssituasjon.
- ILO-konvensjonen om hushjelper ("domestic workers") må ratifiseres.
- Au paires oppholdstillatelse må gjøres uavhengig av kontrakten med vertsfamilien.
- Au paires og andre hushjelper må få rett til drøftingsmøte ved oppsigelse og avskjed, på linje med andre arbeidstakere.
- UDIs rundskriv RS 2012-015 og standardkontrakt for au paires må endres slik at de er i tråd med hushjelpforskriften når det gjelder fritid og hviletid, og krav til særlig gode grunner for avvik fra hovedregel.

⁴⁸ Jf. utlendingsforskriften § 8-3 og UDIs rundskriv RS 2010-141.

- Det må tas inn i UDIs rundskriv om ordningen og informasjon til au pair og vertsfamilie at dersom vertsfamilien ikke ønsker at au pairen skal bo hos dem i oppsigelsestida, må de betale for kost og losji i denne perioden.
- UDI må bli strengere mht. å godta kontrakter hvor arbeidsoppgaver og arbeidstid ikke er presist angitt. Standardkontrakten må fullt og helt følge arbeidsmiljølovens krav til arbeidskontrakter.
- Gebyret for ny søknad må settes ned slik at det utgjør en økonomisk byrde som ikke er tyngre enn gebyrer for andre tillatelser for folk med en gjennomsnittlig inntekt. Vi foreslår at den settes til maksimum kr. 300 i stedet for kr. 2.500. Gebyret vil da utgjøre ca. 7 % av au parens månedsinntekt etter skatt.
- Kvinner med barn må ikke fratras muligheten for å være au pair eller tvinges under jorda gjennom et forbud.
- Forordning (EØF) nr. 1231/2010 må implementeres i norsk rett.

Bør gjøres:

- Det bør tydeliggjøres ytterligere i UDIs rundskriv og standardkontrakt for au pairer hva som er arbeid, uten at dette innebærer at arbeid som tradisjonelt mest utføres av kvinner, som husarbeid og barnepass, ikke anses for å være arbeid.
- Reglene omkring ferie og feriepenger, fritid, oppsigelse og avskjed, bør tydeliggjøres. Det bør henvises til hushjelpforskriften og andre hjemler som gjelder for au pairer.
- Au pairer bør få mulighet til å jobbe så mye de ønsker innenfor arbeidsmiljølovens rammer, og til å få betalt for det arbeidet de faktisk utfører.

På lenger sikt mener vi hele ordningen bør revurderes, dette kommer vi tilbake til avslutningsvis i rapporten.

10. Håndhevingsapparat

Hvilke ris har vi bak speilet overfor vertsfamilier som behandler au parene dårlig? JURK opplever mange tilfeller av utnyttelse og dårlig behandling, først og fremst at au parene føler seg presset til å jobbe mer enn de skal. Men i dag har vi svært få sanksjonsmuligheter:

10.1 Straffeloven

Straffelovens § 224 om menneskehandel gir hjemmel for å straffeforfølge de groveste tilfellene av utnyttelse. Det skal mye til for at en sak omfattes av denne bestemmelsen, da den primært tar sikte på tilfeller av tvang når det gjelder arbeid. Grov utnyttelse av skjeve maktforhold omfattes ikke av ordlyden. Som nevnt kan ordlyden ikke anses for å være i overensstemmelse med Norges

menneskerettslige forpliktelser etter Palermo-protokollen og andre FN-konvensjoner når det gjelder definisjonen av tvang mht. tvangsarbeid.

I tillegg er det ofte en utfordring bare å få avlagt en anmeldelse, for ikke å snakke om å få forholdet påtalt.

10.2 Arbeidstilsynet

Per i dag har Arbeidstilsynet svært begrenset mulighet til å føre tilsyn i private hjem, og ingen mulighet for hjemmebesøk.⁴⁹ Dette gjør at au pairer og andre som arbeider i private hjem, de aller fleste av dem kvinner, har et mer begrenset vern enn andre arbeidstakere også når det gjelder tilsyn. Da det finnes en rekke muligheter for å føre tilsyn i private hjem etter andre lover, for eksempel barnevernloven, brann- og eksplosjonsvernloven,

11. Hva mer bør gjøres når det gjelder håndhevingsapparat?

Det må finnes muligheter for sanksjoner for de tilfellene der vertsfamilien ikke vil følge reglene. Justisdepartementet har foreslått en karanteneordning for vertsfamilier som bryter reglene. Den åpner for å nekte vertsfamilier å få ny au pair i inntil to år dersom de har brutt vilkårene for å ha au pair. JURK mener karanteneordningen er en god start, men at ordningen slik den er foreslått bør forbedres på en rekke punkter:

- Au pairer fra EØS-land må sikres en like god beskyttelse som andre au pairer.
- Det må stilles lavere krav til hva som er å anse som grove brudd på kontrakten enn det som nå er foreslått for karanteneordningen. Etter vårt syn bør det være et moment om vertsfamilien har brutt hensikten med ordningen: kulturutveksling. Også brudd på andre lover, som for eksempel likningsloven, må kunne medregnes.
- Handlinger som klart viser at vertsfamilien utnytter au parens svakere stilling, og/eller ikke respekterer formålet med au pair-ordningen i seg selv må kunne være nok til at karantene ilegges, for eksempel dersom au pairen bor og arbeider hos andre for en kortere eller lengre periode.
- Manglende folkeregistrering av au pairen og manglende innbetaling av skatt må være relevante momenter i saker som gjelder karantene for vertsfamilier.

I tillegg anser vi følgende tiltak for nødvendige for å sikre au pairene grunnleggende beskyttelse:

- Det er behov for et nærmere samarbeid mellom ulike aktører for å både avdekke, dokumentere og iverksette sanksjoner mot utnyttelse innenfor det eksisterende regelverket.
- Vi ser behov for større grad av tilsyn når det gjelder arbeidstakere i private hjem, både au pairer og andre. Det må utredes hvordan dette kan gjøres på en forsvarlig måte som ivaretar både au parens og vertsfamiliens rett til privatliv, men også maktulikheten og det prekære behovet for tilsyn.

⁴⁹ Arbeidsmiljøloven § 18-4, tolket i lys av brev fra departementet datert 29. august 1996 om hva begrepet «sted» skal anses å omfatte og ikke.

- Det må også gjøres reelt mulig for au pairer å få behandlet saken sin i rettsapparatet og få fritt rettsråd i saker om oppsigelse og avskjed. Dette innebærer først og fremst å minske gebyret for å ta saken inn for forlikrådet. Man bør også spre kunnskap hos au pairer og rettshjelpere om at au pairer som oftest skal regnes som arbeidstakere og dermed vil ha krav på fritt rettsråd ved oppsigelse og avskjed.

12. Rettighetsinformasjon

12.1 JURKs metode

Har du ikke kunnskap om rettighetene dine, kan du heller ikke kreve dem. Manglende kunnskap om rettigheter og plikter er en stor kilde til konflikt mellom au pairer og vertsfamilier. I tillegg blir mange au pairer utnyttet, og noen utsettes for overgrep.

JURK har lang tradisjon med rettighetsinformasjonsformidling til kvinner som en del av kvinners kamp for likestilling og likeverd.⁵⁰ JURK har jobbet under prinsippet hjelp til selvhjelp gjennom formidling av informasjon om rettigheter og plikter siden oppstarten i 1974.⁵¹ Organisasjonen er således et naturlig utgangspunkt for formidling av rettighetsinformasjon til kvinner. JURK har jobbet med innvandringsrelaterte saker siden 1986, og i 1997 begynte vi å formidle generell rettsinformasjon direkte til innvandrerkvinner.⁵² På denne måten har JURK over årene opparbeidet seg en kunnskap og et nettverk som har vært et godt utgangspunkt for idédugnaden. Oppsøkende arbeid har vært en hjørnestein i arbeidet vårt med å nå de gruppene som trenger det mest.

Vår metode er basert på disse erfaringene og Tina Nordstrøms arbeid i JURK og hennes forskning ved avdeling for kvinnerett ved Juridisk fakultet, UiO, nærmere bestemt på erfaringsinnhenting fra JURKs rettighetsinformasjonsarbeid gjennom flere år, samt utredning av hvilke krav FNs menneskerettighetskonvensjoner stiller til rettighetsinformasjon.⁵³ Kort sagt går den ut på at rettighetsinformasjonen må være

- 1) reelt forståelig,
- 2) reelt tilgjengelig,
- 3) kvalitetssikret,
- 4) relevant for personen i den situasjonen hun måtte befinne seg i, og
- 5) statens plikt til å gi rettighetsinformasjon må også balanseres opp mot den enkeltes ansvar for selv å innhente informasjon.

⁵⁰ Se særlig Nordstrøm. Se for eksempel Dahl (1985) s.27, Vogt (1979), Vogt (1981), Lauvstad (1992), Bull (2000). Se også Spetalen (1978): årsrapport JURK, Buestad (1979): årsrapport JURK, Lineikro (1980): årsrapport JURK og årsrapporter JURK 2002-2011.

⁵¹ Se for eksempel bøkene "Kjenn din rett" og "Hverdagsjuss for kvinner". JURK har også et omfattende brosjyremateriale, vi fører blant annet: Håndtering av gjeldsproblemer, Sameie, Småbarnsforeldres rettsstilling, Arv, diverse arbeidsrettsbrosjyrer, Ektefellers rettsstilling, Husleie, Kvinners rettsstilling ved overgrep, Rettigheter ved graviditet og fødsel, Erstatning fra staten, Ugift samliv, og Kvinner og odel.

⁵² Dette informasjonsprogrammet består fortsatt og heter Skoleprosjektet, se Nordstrøm (2009) del III punkt 2.2.3.2 for mer om prosjektet.

⁵³ Nordstrøm, Tina Storsletten (2009). [Minoritetskvinners rett til rettighetsinformasjon](http://www.jus.uio.no/ior/forskning/omrader/kvinneverett/publikasjoner/skriftserien/81_Nordstroem.html). Kvinneverettslig skriftserie, nr. 81. Tilgjengelig på http://www.jus.uio.no/ior/forskning/omrader/kvinneverett/publikasjoner/skriftserien/81_Nordstroem.html.

Nordstrøm, Tina Storsletten (2010). [Innvandrerkvinner rett til rettighetsinformasjon: Hva gjøres og hva krever FNs Kvinnekonvensjon?](http://www.jus.uio.no/ior/forskning/omrader/kvinneverett/publikasjoner/skriftserien/81_Nordstroem.html). Kritisk Juss, nr.2

For å sikre at informasjonen er forståelig, arbeider vi mye med lett norsk eller engelsk, og går gjennom foredragene med for eksempel lærere på voksenopplæringen. I den grad vi har ressurser til det lager vi tegninger og illustrasjoner til foredragene, og vi bruker rollespill under fremføringen. Dersom språkkunnskapene er dårlige, setter vi ofte folk sammen i grupper etter språk, slik at de kan oversette for hverandre.

For å sikre at rettighetsinformasjonen er reelt tilgjengelig, reiser vi ut på de møteplassene folk befinner seg på. For au parenes del betyr dette at enkelte kirker, særlig den katolske, og au pair-byråene er viktige arenaer.

For å kvalitetssikre informasjonen blir den gjennomgått av en ansatt ved Juridisk fakultet ved Universitetet i Oslo. Vi har også jevnlig evalueringer og revisjoner av foredragene våre.

For å sikre at informasjonen er relevant og forståelig, er vi i stadig dialog med brukergruppene og kontaktpersoner. Vi legger stor vekt på dialog med tilhørerne under foredragene, og kartlegger hvilke spørsmål som stilles. Vi innhenter også systematisk evalueringer fra kontaktpersoner etter hvert foredrag, i tillegg til egevaluering.

Vi arbeider ut fra prinsippet om hjelp til selvhjelp. Dette innebærer blant annet å informere om rettigheter, og informere om hvor de kan få mer informasjon og hjelp. Vårt mål når det gjelder au pairer er å gjøre dem selvhjulpne. Dette innebærer å gi informasjon om hvilke situasjoner som kan oppstå, og hvilke regler som da gjelder, og hvor man kan henvende seg for å få hjelp eller mer informasjon.

12.2 Kartlegging av hva som gjøres, og bør gjøres når det gjelder rettighetsinformasjon til au pairer

Det er en viktig del av vår metode å innhente erfaringer og kunnskap fra andre, for å oppfylle ovennevnte krav til rettighetsinformasjon. I desember 2011 arrangerte vi derfor en idédugnad hvor vi inviterte alle vi kunne tenke oss hadde noe å bidra med for å kartlegge hva som gjøres, og gi innspill til hva som bør gjøres, når det gjelder informasjon om rettigheter og plikter etter norsk rett til au pairer og vertsfamilier. Deltakerne var Tor Egil Fredriksen fra Filipino Workers' Organisation og Bernt Gulbrandsen fra Caritas, Ingunn Olsen Lund fra LO, Maria Louella C. Duarte og Lenna Eileen De Dios-Sision fra den filippinske ambassaden, Nina Skrånefjell fra Kvinnefronten, Nanny Otterlei og Imran Mahmood fra Skatteetaten, Espen Eldøy fra Konfliktrådet, PhD-kandidat i sosiologi ved Universitetet i Bergen Mariya Bikova, Thor Martin Elton fra Oslo Politidistrikt, Thomas Løkken fra Forlikrådet, advokat Else McClimans, Erlinda Munoz fra OASEN, dokumentarfilmskaper Tina Davis, Juss-Buss og au pairene Deisy, Joy, Lena, Mely, Martha, Lesia, Daryna og Vita Jane for gode innspill. Koordineringsenheten for Ofre for Menneskehandel i Politidirektoratet (KOM og Arbeidstilsynet kom med skriftlige innspill, mens Krisesenteret i Oslo ga muntlige innspill i forkant.

Det var stor enighet blant deltagerne på idédugnden i desember 2011 at au pairer og vertsfamilier per i dag får altfor lite informasjon om rettigheter og plikter knyttet til ordningen. For å kartlegge hva som bør gjøres, i tillegg til hva som allerede blir gjort, stilte vi alle deltakerne på idédugnden en rekke spørsmål, deriblant: Hvem har ansvar for at au pairer – og vertsfamiliene deres – har kunnskap om au parenes og vertsfamilienes rettigheter og plikter? Hvordan bør den gis – og når? Hva trenger au pairene informasjon om? Basert på innspillene vi fikk, sammenholdt med JURKs metode for

rettighetsinformasjon, har vi utarbeidet en rekke anbefalinger til hvordan dette arbeidet bør gjøres. Dette kommer vi tilbake til etter å ha redegjort for metoden vår.

Det var et mål med idédugnaden å få innspill til hvordan dette målet kan nås i størst mulig grad. På bakgrunn av de innspillene vi fikk har vi følgende forslag til tiltak:

12.3 Hvem har ansvaret for å gi rettighetsinformasjon?

JURK mener at UDI har hovedansvaret for å gi informasjon til au pairer og vertsfamilier, men at alle relevante etater må involveres, og at au pair-byråer og frivillige organisasjoner som arbeider med au pairer må konsulteres.

Vi anbefaler at det nedsettes en arbeidsgruppe med representanter fra Arbeidstilsynet, UD, skatteetaten og politiet, ledet av UDI, samt en referansegruppe med nåværende og tidligere au pairer og andre relevante aktører.

12.4 Når bør informasjonen gis?

Etter en gjennomgang av innspillene under idédugnaden, mener JURK at au parene må få informasjon på flere tidspunkter: før ankomst, innen tre måneder etter ankomst, samt et sted man kan få råd og veiledning uansett hvor lenge man har vært i Norge som au pair. Justisdepartementet har foreslått en veiledningstjeneste, noe vi støtter helhjertet under visse forutsetninger:

- Før ankomst må au parene få noe grunnleggende informasjon, som innhold i au pair-kontrakten, folkeregistrering, og hvor man kan henvende seg for å få mer informasjon eller hjelp med ulike typer problemstillinger. Ikke alle kommer direkte fra hjemlandet, noen kommer fra tredjeland, hun kan for eksempel ha jobbet som hushjelp i Singapore eller som au pair i Danmark. De må derfor kunne få informasjonen der de er.
- Dersom man skal forebygge konflikter og ikke bare prøve å reparere, bør det ideelt sett være obligatoriske samlinger for au pairer og vertsfamilier innen tre måneder etter ankomst. Særlig er slike seminarer viktige for å avklare hva som er arbeid og ikke, samt hvordan arbeidstid og ferie skal beregnes og avtales. Dette er spørsmål vi ser er særlig kilde til konflikt mellom vertsfamilier og au pairer. Det bør også settes av tid til kursing i konflikthåndtering, f.eks. å ha ukentlige eller månedlige samtaler mellom au pairen og vertsfamilien om hvordan ting går for å korrigere eventuelle utglidninger av avtaler mv. Det bør opplyses om Konfliktrådene og hva disse kan tilby.
- Under oppholdet bør au parene kunne få informasjon både på en nettside hvor ulike etater har ansvar for sin del av innholdet.

12.5 Hvordan bør informasjonen gis?

- For å sikre at informasjonen er reelt tilgjengelig, bør man bruke eksisterende møteplasser for au pairer, som for eksempel katolske kirker, samt eksisterende kontaktpunkter mellom au pairer og organisasjoner eller statlige myndigheter. I tillegg er det behov for en nettside og en veiledningstjeneste hvor man kan ringe og gjerne også få møter med de ansatte.
- For å sikre at informasjonen er forståelig, må den gis på lett engelsk eller på morsmålet. Informasjon før ankomst og den viktigste informasjonen siden bør gis på morsmålet med mindre det er helt sikkert at vedkommende forstår lett engelsk.

- Informasjonen bør kvalitetssikres gjennom at de ulike etatene har et klart ansvar for informasjon om sine områder. Veiledningstjenesten må sikres god opplæring og samarbeide tett med de ulike etatene.
- For å sikre at informasjonen er relevant for den enkelte au pair, bør den gis på ulike tidspunkter, jf. over. Her vil også veiledningstjenesten og nettsiden være viktige kunnskapsbaser for den enkeltes individuelle behov.
- Au pairer og vertsfamilier må få vite hvor de selv kan få mer informasjon, veiledning og bistand til konflikthåndtering.
- I all informasjon om lover og regler til au pairer og vertsfamilier er det etter JURKs syn viktig å få fram både rettigheter og plikter, for både vertsfamilier og au pairer. Bare ved en slik ansvarliggjøring av begge parter kan vi bidra til å sikre gode relasjoner mellom au pairer og vertsfamilier.

13. Bør vi ha en au pair-ordning?

JURK ser verdien med kulturutveksling, og kjenner til en rekke positive historier med au pairer som har det fint i sine vertsfamilier og hvor det i alle fall i noen grad skjer kulturutveksling. Men så lenge kulturutvekslingsordningen innebærer at hun skal utføre husarbeid for familien uten at det bare er som familiemedlem, blir rollene uklare. Ordningen vil da alltid innebære en fare for utnyttelse av kvinner som billige hushjelper, kvinner som er økonomisk avhengige av den stillingen de har, men som har færre rettigheter enn andre arbeidstakere fordi de i teorien skal være på kulturutveksling.

ILO har de senere årene arbeidet mye med hushjelper, og mener at det å bo hos arbeidsgiveren sin er et av de største problemene når det gjelder disse arbeidstakerne. I tillegg er hushjelpen ekstra sårbar hvis hun er innvandrer.⁵⁴ Begge disse tingene er en del av selve au pair-ordningen, og så lenge det finnes fattige kvinner som trenger arbeid, vil ikke norske myndigheter være i stand til å regulere ordningen slik at den ikke åpner for grov utnyttelse og tvangsarbeid for sårbare grupper kvinner, fra Filippinene, Europa eller andre steder. JURK mener derfor at au pair-ordningen slik den er i dag i for stor grad åpner for utnyttelse av kvinner fra fattige land som Filippinene, og i realiteten fungerer som kamuflert arbeidsinnvandring og sosial dumping. Vi ser gjerne at man lager andre ordninger for kulturutveksling, men de må ikke innebære at man skal arbeide i den familien man skal bo hos, at man må bo på arbeidsplassen eller at oppholdstillatelsen gjøres avhengig av et spesifikt arbeidsforhold.

Norske familiers behov for hushjelper og utenlandske kvinners ønske om å arbeide som dette i Norge må etter JURKs syn ivaretas gjennom andre ordninger som sikrer fulle arbeidstakerrettigheter – formelt og reelt. Arbeid i hjemmet må sikres like godt vern som arbeid andre steder, og tradisjonelt kvinnearbeid må anerkjennes som arbeid på lik linje med andre typer arbeid. Vi kan ikke se at det er

⁵⁴ Chew, Lin, Discussion Paper on the Protection of Domestic Workers Against the Threat of Forced Labour and Trafficking prepared for Anti-Slavery International in cooperation with the ILO's Special Action Programme to Combat Forced Labour, for the Programme Consultation Meeting January 2003

mulig å sikre au parenes rettigheter innenfor dagens ordning, og mener derfor at ordningen bør avvikles.

Samtidig bør det finnes reelle muligheter for å få godkjent sin utdanning og innvandre til Norge som fagarbeidere eller for å studere videre. Svært mange av dagens au pairer har høyere utdanning innen helsefag og ønsker aller helst å arbeide i helsesektoren som faglærte. Det finnes gode muligheter for å oppnå det man ønsker gjennom for eksempel utlendingsforskriften § 6-1 om oppholdstillatelse for faglærte og § 6-19 3. og 4 ledd om hhv. norskutdanning og videre fagutdanning. JURK har fått tilbakemeldinger på at godkjenningssystemet ikke fungerer tilfredsstillende, bl.a. gjennom hvilke språkkrav man i realiteten må oppfylle da deler av pensum er på svært utilgjengelig norsk, og at det i realiteten er mye lettere å få utdannelsen godkjent om man befinner seg i Norge. Vi ber derfor om at det sikres en god gjennomføring av ordningene som garanterer likebehandling uansett kjønn og etnisk bakgrunn, og som stiller godt begrunnede og realistiske krav til norskkunnskaper og andre ferdigheter.

14. Kilder

14.1 Regelverk

European agreement on au pair placement of 1969

Lov av 15. mai 2008 nr. 35 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsloven)

Forskrift av 15. oktober 2009 nr. 1286 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsforskriften)

UDIs rundskriv RS 2012-015: Oppholdstillatelse til au pair - utlendingsloven § 26 første ledd bokstav a, jf. utlendingsforskriften § 6-25

UDIs standardkontrakt for au pairer

Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Forskrift av 5. juli 2002 nr. 716 om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold (hushjelpsforskriften)

Lov av 28. Februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven)

Lov av 18. desember 2009 nr. 131 om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen

Forskrift om sosiale tjenester for personer uten fast bopel i Norge

Lov av 13. juni 1980 nr. 35 om fri rettshjelp

ILO convention concerning decent work for domestic workers fra 2011 (prov. record no. 15A of the hundredth session of ILO)

ILO recommendation concerning decent work for domestic workers fra 2011 (prov. record no. 15B of the hundredth session of ILO)

Nordisk konvensjon om trygd (undertegnet 18. august 2003)

Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 av 29. april 2004 om koordinering av de sosiale sikringsordninger

EU-forordning (EØF) nr. 1408/71 om anvendelse av trygdeordninger på arbeidstakere, selvstendig næringsdrivende og deres familiemedlemmer som flytter innenfor fellesskapet

EU-forordning nr. 1231/2010 som utvider forordning nr. 883/2004 til også å gjelde tredjelands borgere

ILO Convention concerning Forced or Compulsory Labour C29 fra 1930

Komitéen for økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheters generelle anbefaling nr. 18

Council of Europe, Recommendation 1663 (2004) by the Parliamentary Assembly, adopted on 22 June 2004

UN Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime (Palermo-protokollen)

14.2 Rettspraksis

European Court of Justice: Payir v Secretary of State for the Home Department (C-294/06) 2008 WL 190389 24 January 2008

European Court of Human Rights: Siliadin v. France (73316/01) Tvangsarbeid

Rt. 2011 s. 1061

Oslo tingrett TOSLO-2007-130127 Oppsigelse av au pair-forhold

Agder lagmannsrett LA-2011-96935 Voldtekt av au pair

Borgarting lagmannsrett LB-1994-2631 Voldtekt av au pair

Eidsivating lagmannsrett LE-1993-2732 Voldtekt av au pair

14.3 Litteratur

Bull, Kirsti Strøm og Anne Karin Storhaug, Festskrift JURKs 25 års jubileum: kvinnerett - før og nå, betydningen av rettshjelpstiltak, rettspolitisk arbeid. Oslo, 2000.

Chew, Lin, Discussion Paper on the Protection of Domestic Workers Against the Threat of Forced Labour and Trafficking prepared for Anti-Slavery International in cooperation with the ILO's Special Action Programme to Combat Forced Labour, for the Programme Consultation Meeting January 2003

Dahl, Tove Stang, Kvinnerett I. Oslo, 1985.

Dahl, Tove Stang, Kvinnerett II. Oslo, 1985.

ILO. Stopping forced labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Report of the Director-General of the International Labour Office, International Labour Conference, 89th Session 2001, Report I (B), Geneva, June 2001.

Ketscher, Kirsten og Stine Jørgensen, Hærskab og tjenestefolk 2.0, kronikk i Jyllandsposten 22. november 2011

Koordineringsenheten for Ofre for Menneskehandel i Politidirektoratet (KOM): Veileder – identifisering av mulige ofre for menneskehandel

Lauvstad, Reidun og Anne Robberstad, Kjenn din rett. Oslo, 1992.

Nordstrøm, Tina Storsletten. Minoritetskvinneres rett til rettighetsinformasjon. Kvinnerettslig skriftserie, nr. 81 (2009). Tilgjengelig på

http://www.jus.uio.no/ior/forskning/omrader/kvinnerett/publikasjoner/skriftserien/81_Nordstroem.html.

Nordstrøm, Tina Storsletten (2010). Innvandrerkvinneres rett til rettighetsinformasjon: Hva gjøres og hva krever FNs Kvinnekonvensjon?. Kritisk Juss, nr.2 2011.

Nordstrøm, Tina Storsletten, Diskriminering på tvers. Rapport fra et oppsøkende rettighetsinformasjonsprosjekt høsten 2009. Kvinnerettslig skriftserie nr. 83/2010.

Sollund, Ragnhild, Regarding au pairs in the Norwegian welfare state, i: European Journal of Women's Studies. - Årg. 17, nr. 2 SAGE Publications, 2010, s. 143-160.

Vogt, Agnes, Rapport til Justisdepartementet om prosjektet "Kvinneres familierettslige stilling" 1/1-78 - 31/12-78. Oslo, 1979.

Vogt, Agnes, Kvinneres rett til fellesboligen ved separasjon og skilsmisse: en undersøkelse av JURK-sakene. Oslo, 1981.

Øien, Cecilie, On equal terms? An evaluation of the Norwegian au pair scheme. Fafo-report 2009:29