

# AU PAIR-ORDNINGEN I SØKELYSET

Masteravhandling i Rettssosiologi  
om au pair-ordningen i Norge

Av  
Marte Bertelsen

Vår 2007

Institutt for kriminologi og rettssosiologi,  
Juridisk fakultet  
Universitetet i Oslo

”The law for an au pair is nice as long as you are able to follow it”

Filippinsk au pair

# Takk

Jeg vil benytte anledningen til å gi en stor takk til mine informanter, au pairer og vertsfamilier, som har gitt av sin tid og delt sine erfaringer med meg. Uten dere hadde det ikke vært mulig å skrive denne avhandlingen.

Takk til Atlantis ungdomsutveksling. Dere har både tatt dere tid til å formidle informanter og svare på spørsmål som jeg har hatt.

Takk til Utlendingsdirektoratet, UDI. Dere har tatt dere til å svare på spørsmål som jeg har hatt i forbindelse med arbeidet med denne avhandlingen.

Kristian Andenæs, takk for god veiledning.

Jeg vil også takke alle studievenner som jeg har fått i min tid på Institutt for kriminologi og retts sosiologi. Dere har gjort arbeidet med denne avhandlingen til en hyggelig opplevelse.

Marte Bertelsen

Til Stig

# Sammendrag

**Tittel: Au pair-ordningen i søkelyset**

**Masteravhandling i retts sosiologi om au pair-ordningen i Norge**

**Skrevet av: Marte Bertelsen**

**Veileder: Kristian Andenæs**

**Institutt for kriminologi og retts sosiologi ved Universitetet i Oslo, 2007.**

Denne masteravhandlingen i retts sosiologi handler om au pair-ordningen i Norge. Jeg fikk inspirasjon til å skrive om au pair-ordningen da jeg tenkte på min egen tid som au pair i Sveits, samtidig som jeg leste om hushjelpundersøkelsen som ble foretatt for over 50 år siden og er presentert i boken "En lov i søkelyset".

"En lov i søkelyset" er blitt en klassiker innen retts sosiologien fordi den på en god måte illustrerer en av de viktigste retts sosiologiske problemstillingene; Kan man ved hjelp av rettslig styring påvirke samfunnsforhold? Denne avhandlingen er blitt beriket av å dra veksler på og være komparativ i forhold til "En lov i søkelyset".

Au pair-ordningens intensjon er blant annet formulert i "The European Treaty on Au pair Placements" som følgende:

*"Au pair placement is temporary reception by families, in exchange for certain services, of young foreigners who come to improve their linguistic and possibly professional knowledge as well as their general culture by acquiring a better knowledge of the country where they are received."* (Europarådet 1969: article 2.)

Det jeg ønsket å finne ut da jeg startet arbeidet med denne avhandlingen var følgende:

- **Fungerer au pair-ordningen etter sin intensjon?**

For å svare på denne overordnede problemstillingen har jeg analysert følgende underproblemstillinger i avhandlingen:

- **Hvordan fungerer au pair-ordningen for au pairer og vertsfamilier?**
- **På hvilken måte er de lover og regler som regulerer au pair-ordningen egnet til å oppfylle au pair-ordningens intensjon?**

- **Hva vet au pairer og vertsfamilier om intensjoner, lover og regler innen au pair-ordningen?**
- **Hvilken innstilling har au pairer og vertsfamilier til de lover og regler som regulerer au pair-ordningen?**
- **Hvordan kan man forstå au pair-ordningen, og de lover og regler som regulerer au pair-ordningen, som en del av samfunnet?**

Ett av mine ønsker for avhandlingen var at den skulle ta for seg hvordan au pairene og vertsfamiliene selv opplevde det å være en del av au pair-ordningen. Jeg har derfor foretatt en kvalitativ undersøkelse, hvor jeg har intervjuet åtte au pairer og syv vertsfamilier. Au pairene som jeg har intervjuet kom fra Tyskland, Russland og Filippinene.

Noe av det som jeg har funnet i arbeidet med denne avhandlingen er at au pairer og vertsfamilier har grunnleggende ulike opplevelser av au pair-ordningen. Au pairene har først og fremst en praktisk innstilling til lover og regler, mens vertsfamiliene har enn mer distansert tilnærming til dem, noe som uttrykkes gjennom en idealistisk innstilling.

Jeg fant at det går et skille mellom au pairene som kommer fra fattige land til Norge først og fremst med et økonomisk motiv, og de au pairene som kommer hit for å prøve ”noe annet”. De av au pairene som kommer hit først og fremst med et økonomisk motiv, kan sies å være underlagt en form for strukturell økonomisk makt, noe som gjør dem ekstra sårbare fordi de ikke bare kan velge å reise fra en vertsfamilie som de er misfornøyd med.

Hvorvidt au pair-ordningens intensjoner blir oppfylt eller ikke, vil være et gradsspørsmål. Alle mine informanter brøt en eller flere av de lover og regler som regulerer au pair-ordningen, men man bør kunne skille mellom grove og mindre grove overtredelser. Halvparten av de au pairene jeg intervjuet var hjemme med barn hele dagen. Dette mener jeg er grove overtredelser av regelen om at en au pair skal arbeide maks 5 timer per dag. De au pairene som var hjemme med barn hele dagen hadde et godt forhold til sine vertsfamilier. De hadde også lært mye om det norske samfunnet og norsk kultur. Allikevel mener jeg at disse overtredelsene av arbeidstidsbestemmelsene er så grove at au pair-ordningens intensjon ikke blir oppfylt. Au pair-ordningen får i disse tilfellene mer preg av å være en arbeidsordning for vertsfamilier som ikke har annen barnepass.

Jeg vil påstå de gjenstående au parene og vertsfamiliene som jeg intervjuet oppfyller au pair-ordningens intensjon ganske bra. Med dette mener jeg at de stort sett følger de arbeidsbestemmelsene som er for au pair-ordningen. Au parene har lært mye om det norske samfunn og norsk kultur, og au parene og vertsfamiliene har et ok forhold til hverandre.

# Innholdsfortegnelse

## Sammendrag

<b>Kapittel 1: Innledning</b> .....	<b>4</b>
1.1 Bakgrunn og formål for avhandlingen.....	4
1.2 Historisk utvikling for au pair-ordningen .....	6
1.3. Lover og regler som regulerer au pair-ordningen.....	6
<b>Kapittel 2: Teoretisk rammeverk for avhandlingen</b> .....	<b>8</b>
2.1 Retten i samfunnet .....	8
2.2 Om å undersøke lovers virkning .....	10
2.2.1 Tidligere undersøkelser .....	10
2.2.2 Noen ulike teorier og perspektiver.....	12
2.2.2.1 Mekanisk rettsanvendelse og rettsoptimisme: Rett som en kommunikasjonsprosess.....	12
2.2.2.2 Funksjonalisme: retten i samfunnet.....	14
2.2.2.3 De styrendes – de styrtes perspektiv .....	15
2.3 Problemstillinger .....	15
2.4 Avgrensning av avhandlingen .....	17
2.5 Oppsummering .....	17
<b>Kapittel 3: Metode</b> .....	<b>19</b>
3.1 Kvalitativ metode .....	19
3.1.1 Intervjuguiden.....	19
3.1.2 Å komme i kontakt med informantene og utvalgets størrelse .....	20
3.1.3 Bakgrunnsinformasjon om informantene .....	24
3.1.3.1 Hvordan formidlingen av au pairer skjer.....	24
3.1.3.1.1 Særskilt om filippinske au pairer.....	25
3.1.3.1.2 En generell beskrivelse av mine informanter.....	26
3.1.3.2.1 Au parene .....	26
3.1.3.2.2 Vertsfamiliene .....	26
3.1.4 Intervjusituasjonen .....	27
3.1.5 Tid og rom for intervjuene .....	28
3.2 Tolkning og analyse .....	29
3.2.1 Historien om historiene .....	30
3.2.2 En retts sosiologisk evaluering av lover og regler for au pair-ordningen .....	31
3.3 "En lov i søkelyset": Kvalitativ versus kvantitativ metode .....	31
3.4 Oppsummering .....	32
<b>Kapittel 4: Informantenes beskrivelse av au pair-ordningen</b> .....	<b>33</b>
4.1 Au pair-ordningen - grensedragning mellom arbeid og kultur.....	33
4.2 Arbeid i et privat hjem - grensedragning mellom arbeid og fritid .....	34
4.2.1 Arbeid.....	34
4.2.2 Arbeidstid .....	36
4.2.3 Arbeid i et privat hjem - hva "En lov i søkelyset" kom frem til.....	40
4.2.4 Lommepenger/lønn .....	41
4.2.5 "Overtid" .....	43
4.3 Forholdet mellom au pair og vertsfamilie .....	44
4.4 Fritid.....	49
4.5 Kjønn og makt - to sentrale trekk ved au pair-ordningen.....	50
4.5.1 Kjønn.....	50
4.5.1.1 "Tidsklemmen" .....	52
4.5.2 Makt .....	53

4.5.2.1 Makt i relasjonen mellom au pair og vertsfamilie .....	54
4.5.2.2 Makt i å kjenne et lands språk og kultur.....	56
4.5.2.3 Strukturell makt.....	57
4.5.2.4 Blanding av alle de forskjellige nivåene for makt.....	58
4.6 Oppsummering .....	59
<b>Kapittel 5: Lover og regler som regulerer au pair-ordningen .....</b>	<b>60</b>
5.1 En evaluering av gjeldende lover og regler.....	60
5.1.1 Arbeidstid .....	60
5.1.2 Betaling til au pairer: Lommepenger eller lønn? .....	62
5.1.2.1 Skatt.....	62
5.1.3 Hvilket arbeid en au pair skal utføre .....	63
5.1.4 Plass i familien.....	65
5.1.5 Norskkurs .....	66
5.1.6 Ferie.....	67
5.1.7 Hvor lenge man kan være en au pair.....	68
5.1.8 Alder.....	69
5.1.9 Kjønn.....	70
5.2. Fragmentert rett.....	70
5.2.1 Forvaltningens rettsanvendelse.....	72
5.3 Oppsummering .....	73
<b>Kapittel 6: En beskrivelse av lovkunnskap og innstilling til lover funnet gjennom intervjuer med mine informanter.....</b>	<b>74</b>
6.1 Hva vet au pairer og vertsfamilier om lover og regler som regulerer au pair-ordningen?.....	74
6.1.1 Lovkunnskap.....	74
6.1.2 Hvordan mine informanter har fått informasjon om lover og regler .....	76
6.1.3 Kontrakt og muntlige avtaler .....	78
6.1.4 Au pair-byrå.....	81
6.2. Innstilling til lover og regler som regulerer au pair-ordningen .....	82
6.2.1 Hvordan bør lovverket se ut?.....	82
6.2.2 Mindre grove og grove overtredelser .....	83
6.2.3 Sammenheng mellom lovkunnskap og adferd.....	84
6.3 Informantenes bevissthet om lover og regler.....	85
6.4 Kontroll med au pair-ordningen.....	87
6.5 Sammenligning av mine funn og funn presentert i "En lov i søkelyset" .....	89
6.5.1 Lovkunnskap.....	89
6.5.2 Trivsel.....	90
6.5.3 Om å stå sammen – organisering .....	91
6.5.4 Kontroll .....	92
6.6 Oppsummering .....	92
<b>Kapittel 7: Au pair-ordningen og retten i en større sosial kontekst.....</b>	<b>94</b>
7.1 Rettens innvirkning på samfunnet – "Man ser fra retten og ut i samfunnet" .....	95
7.1.1 Lovenes ikke-tilsiktete virkninger.....	95
7.2 Samfunnsforholdenes innvirkning på retten – "Man ser fra samfunnet og inn i retten" .....	96
7.2.1 Norm/opinionsklimaet i samfunnet og dets innvirkning på retten.....	97
7.2.2 De materielle forholdene i samfunnet og deres innvirkning på retten .....	98
7.3 Retten i vekselvirkning .....	100
7.4 Statens styringsmuligheter: Politikk og rett.....	101
7.5 Oppsummering .....	103



<b>Kapittel 8. Avslutning</b> .....	<b>104</b>
8.1 Oppsummering .....	104
8.1.1 "En lov i søkelyset" og "Au pair-ordningen i søkelyset" .....	106
8.2. Konklusjon.....	107
8.3 Tiltak som jeg mener vil være med på å bedre au pair-ordningen .....	108
8.4 Videre forskning.....	110
8.4.1 Videre forskning på au pair-ordningen .....	110
8.4.2 Videre forskning på lovers virkning .....	111

## **Litteraturliste**

### **Vedlegg**

- Vedlegg 1: Tall og fakta 2006 om au pair-ordningen. Kilde: UDI
- Vedlegg 2: European Agreement on "au pair" Placement
- Vedlegg 3: European Agreement on "au pair" Placement – Explanatory Report
- Vedlegg 4: Faktaark – lover og regler angående au pair-ordningen. Kilde: UDI
- Vedlegg 5: Faktaark – lover og regler angående au pair-ordningen. Kilde: UDI
- Vedlegg 6: Arbeidskontrakt. Kilde: UDI
- Vedlegg 7: Forskrift om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold.
- Vedlegg 8: Intervjuguide for vertsfamilier
- Vedlegg 9: Intervjuguide for au pairer
- Vedlegg 10: Invitasjon til intervju – Vertsfamilier
- Vedlegg 11: Invitation for an interview – Au pairer
- Vedlegg 12: Samtykkeerklæring

# Kapittel 1: Innledning

## 1.1 Bakgrunn og formål for avhandlingen

Au pair er opprinnelig et fransk begrep som oversatt til norsk betyr ”på like fot”. Begrepet au pair brukes i dag om unge mennesker som bor og arbeider hos en vertsfamilie i utlandet. Au pairen skal hjelpe familiene med hverdagslige gjøremål, som å passe barn og husarbeid, i bytte mot kost, losji og lommepenger.

Intensjonen med au pair-ordningen er blant annet formulert i ”The European Treaty on Au pair Placements” (Europarådet 1969) som Norge ratifiserte i 1971.

*”Au pair placement is temporary reception by families, in exchange for certain services, of young foreigners who come to improve their linguistic and possibly professional knowledge as well as their general culture by acquiring a better knowledge of the country where they are received.”* (Europarådet 1969: article 2.)

I avhandlingen vil jeg sammenligne denne intensjonen for au pair-ordningen med mine funn av hva au pair-ordningen er. Min fremstilling og beskrivelse av hva au pair-ordningen er bygger på 15 kvalitative intervjuer. Jeg har intervjuet 8 kvinner som er au pair i Norge, og 7 norske familier som har au pair. Jeg vil i denne avhandlingen også beskrive og analysere regelverket for au pair-ordningen og vurdere i hvilken grad lovverket er med på å oppfylle intensjonen til au pair-ordningen. I oppgaven vil jeg altså gi en analyse av au pair-ordningen slik den er beskrevet gjennom mine informanter. Jeg vil så sette denne beskrivelsen av au pair-ordningen opp mot intensjonen med ordningen, og analysere eventuelle samsvar og misforhold ved hjelp av retts sosiologisk teori. Problemstillingen jeg ønsker å finne svar på er: Fungerer au pair-ordningen etter sin intensjon?

Jeg har selv vært au pair ett år i Sveits. Et utfordrende år på mange måter, men alt i alt sitter jeg igjen med gode minner fra tiden min i Sveits. Med opplevelsen fra det å være au pair i minnet da jeg leste om ”hushjelpundersøkelsene” i boken ”Retten i samfunnet” (Mathiesen, 2005), fikk jeg ideen til å foreta en retts sosiologisk undersøkelse av au pair-ordningen i Norge.

Den første hushjelpundersøkelsen er publisert i boken ”En lov i søkelyset” (Aubert, Eckhoff, Sveri, 1952). Den andre undersøkelsen er å finne i forarbeidene til den nye hushjelploven av 1963, ”Hushjelplovkomiteens innst. 23.7.1960” (utført av Torstein Eckhoff).

Hushjelpundersøkelsene ble foretatt i Oslo i 1950 og 1956 og viser at til tross for gode hensikter med den nye hushjelploven virket loven ikke etter sin hensikt.

*”Selv om det å bedre hushjelpenes situasjon altså var en reell målsetting, og selv om det her ikke dreide seg om en tvangslovgivning, men snarere en type hjelpe­lovgivning ovenfor den svakeste part i forholdet, viste det seg at lovens uttalte formål langt på vei ikke ble realisert.”* (Mathiesen 2005: 56-57)<sup>1</sup>.

Hushjelpundersøkelsene er blitt klassikere innen rettssosiologien fordi de på en god måte illustrerer en av de viktigste rettssosiologiske problemstillingene; Kan man påvirke samfunnsforhold ved hjelp av rettslig styring?

Grunnen til at det ble utført to hushjelpundersøkelser var at man undret seg på om konklusjonene i den første undersøkelsen hadde sammenheng med at loven hadde virket i så kort tid, men den andre undersøkelsen kom i all hovedsak frem til samme konklusjoner som den første. Jeg vil videre i denne avhandlingen derfor kun vise til den første av undersøkelsene publisert i boken ”En lov i søkelyset”.

En au pair er per definisjon verken en arbeider eller en student. Jeg vil hevde at au pair-ordningen må sees på som en helhet av alle ting den er ment å være; kulturutveksling, arbeid og det å leve sammen med en annen familie som en del av familien. Undersøker man bare en del av au pair-ordningen, for eksempel arbeid, vil en lett miste helheten ved ordningen. Jeg vil likevel påstå at om man ser på den delen av au pair-ordningen som har med arbeid å gjøre, vil man lett kunne sammenligne au pair og hushjelp, fordi både en au pair og en hushjelp utfører arbeid i et privat hjem. Jeg vil derfor i denne oppgaven sammenligne mine funn med funn gjort i ”En lov i søkelyset” der hvor det er naturlig, men jeg vil gjøre denne sammenligningen uten å miste helheten ved au pair-ordningen og dens intensjon ut av syne.

Med ”au pair-ordningen” mener jeg i denne avhandlingen de som er au pair, de familier som har en au pair og de lover og regler som regulerer dette. De familier som har en au pair blir i denne avhandlingen kalt for vertsfamilier<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Tvangslover er lover som innskrenker frihet og muligheter. Hjelpe­lover også kalt for ressurslover er derimot lover som kanalisere­r atferd ved hjelp av det som oppleves som positive ressurser av den som loven omhandler (Aubert 1982).

<sup>2</sup> Au pair og vertsfamilie er vanlig notasjon som er brukt i alle sammenhenger hvor au pair-ordningen er omtalt, blant annet på UDIs nettsider og ulike nettsider for au pair-byråer.

## **1.2 Historisk utvikling for au pair-ordningen**

Au pair-ordningen har sin opprinnelse i Sveits hvor det i slutten av 1800-tallet ble vanlig at tysktalende jenter ble plassert i fransktalende familier for å lære språk. Dette skjedde som et resultat av at stadig flere enslige unge kvinner flyttet inn til byen for å få jobb, og kirken og andre grupper som så seg selv som moralens voktere, fryktet at den nye uavhengigheten ville føre til et moralsk forfall og oppmuntret jentene til å bosette seg hos familier.

I Storbritannia er betegnelsen au pair registrert første gang i 1897 i ”The Girl’s Own Paper”. Begrepet viste til engelske jenter som gav timer i engelsk i bytte mot fransk. Men snart ble det endret slik at de engelske jentene passet barn i bytte mot å lære fransk. Storbritannia begynte så i 1920-1930-årene å sende jenter til Sveits og Østerrike. Etter andre verdenskrig økte antall land som var med i ordningen dramatisk. Og i dag har alle de vestlige land au pairer (Griffith og Legg, 1989).

I Norge har det etter 2. verdenskrig stadig vært norske jenter, som meg selv, som har dradd til utlandet for å lære et nytt språk og en ny kultur å kjenne. Det anslås at det i dag befinner seg flere hundre tusen au pairer i Europa. På slutten av 1990-tallet skjedde det en dramatisk endring for au pair-ordningen i Norge. Fra å være en ordning hvor det først og fremst var norske jenter som dro til utlandet, ble det stadig flere au pairer som kom til Norge. Det kom 277 au pairer til Norge i 2000 og 1243 au pairer kom hit i 2006 (tall fra UDI, vedlegg 1). Og au pairer som kommer til Norge kommer fra stadig mer fjerntliggende land. Den største gruppen av au pairer i Norge i dag er fra Filippinene (se vedlegg 1). Når jeg i avhandlingen skal besvare spørsmålet om au pair-ordningen fungerer etter sin intensjon, vil analysen i stor grad måtte ta inn over seg disse endringene innen au pair-ordningen.

## **1.3. Lover og regler som regulerer au pair-ordningen.**

Au pair-ordningen er først og fremst regulert gjennom ”The European Treaty on Au pair Placements” (Europarådet 1969) som Norge ratifiserte i 1971 (vedlegg 2). Denne kommer med en ”Explanatory Report” (vedlegg 3).

I tillegg er det på Utlendingsdirektoratets (UDI) hjemmeside ramset opp en hel rekke lover og regler for au pair-ordningen (vedlegg 4 og 5).

Disse bestemmelsene bygger i all hovedsak på bestemmelsene i ”The European Treaty on Au pair Placements”, men de inneholder også en del tilleggbestemmelser og presiseringer. Blant annet står det på UDIs hjemmeside at:

- Familien må snakke norsk til daglig, og representere norsk kultur.
- Familien kan bare ha én au pair om gangen.
- Au pairen skal ha eget rom i vertsfamiliens bolig, fri kost og losji, og minst 3000 kr per måned i lønn.
- Normal arbeidstid må ikke overstige 5 timer per dag, og maks 30 timer per uke.
- Au pairen kan ikke arbeide utover de 30 timene, selv ikke mot ekstra betaling. Au pairen har rett til minimum 48 timer fri hver uke (friperiode). Friperioden skal så vidt mulig være sammenhengende, og aldri mindre enn 24 timer.
- Au pairen har krav på ferie i til sammen 25 virkedager per kalenderår. Au pairen skal gis anledning til å delta i norskopplæring og fritidsaktiviteter.
- Man er au pair for ett, maks to år.

På UDIs hjemmeside ligger dessuten også kontrakten som brukes mellom au pair og vertsfamilie (vedlegg 6).

For å få oppholdstillatelse i Norge som au pair vil dessuten utlendingsloven gjelde. I tillegg gjelder også folketrygdsbestemmelser, skattebestemmelser og ferieloven for au pairer.

Dette er hovedbestemmelsene som regulerer au pair-ordningen. Jeg vil i denne avhandlingen ha en nærmere gjennomgåelse av en del av disse bestemmelsene. Jeg vil undersøke hvilken kunnskap mine informanter har om lover og regler som regulerer au pair-ordningen, og jeg vil undersøke på hvilken måte disse lover og regler er med på å oppfylle intensjonene ved au pair-ordningen.

## Kapittel 2: Teoretisk rammeverk for avhandlingen

Når man gjør vitenskapelige undersøkelser vil det teoretiske rammeverket man beveger seg innenfor være med å forme de svar man finner på sine problemstillinger.

I dette kapittelet vil jeg derfor gi en beskrivelse av det teoretiske rammeverket jeg vil bevege meg innenfor når jeg skal besvare avhandlingens overordnede problemstilling: Fungerer au pair-ordningen etter sin intensjon?

Kapittelet vil også fungere som en innledning til retts sosiologien for dem av leserne som ikke er kjent med faget.

Au pair-ordningen er et forholdsvis lite utforsket emne innen akademia. Det kan ofte stå om au pairer i en bisetning i litteratur som for eksempel omhandler migrasjon, husarbeid eller likestilling, men få har gitt en helhetlig fremstilling av ordningen<sup>3</sup>.

### 2.1 Retten i samfunnet

En viktig oppgave for retts sosiologer er å prøve å beskrive hva retten er. Men det finnes ikke én, men mange definisjoner og forståelser av retten.

Folk flest tenker på det klassiske maktfordelingsprinsippet når de skal beskrive hva retten er. De tenker på den lovgivende forsamling (storting), utøvende forsamling (regjering) og den dømmende forsamling (domstolen). En viktig dimensjon ved denne forståelsen av retten, er at den er delt mellom ulike institusjoner. Domstol og den juridiske stand befatter seg kun med en liten del av retten.

*”Juss er kort og godt et fagområde som handler om rettsreglene og om hvordan vi kommer fram til løsningen av konkrete rettsspørsmål. Dette siste krever normalt at vi først finner fram til rettsreglene, og deretter vurderer hvordan de konkrete fakta forholder seg til innholdet i disse.”* (Fleischer 1998: 27).

Det er dessuten også vanlig å ta med såkalt sedvanerett når man skal beskrive retten.

---

<sup>3</sup> Det har i de senere år blitt skrevet to masteravhandlinger i Norge om au pairer. Gry Anita Hemsing skrev i 2003 en masteravhandling i folkloristikk ved UiO: ”Fra au pair til under pari. Norske au pairer – mellom roller og stereotyper.” Og i 2005 kom Marianne Hovdan med sin masteravhandling i sosiologi: ”Au pair in Norway. A qualitative study”. I tillegg gav UDI ut en utredning av au pair-ordningen i januar 2006.

*”Uttrykket sedvanerett omfatter de rettsregler som har sedvanene som sitt fundament, i motsetning til en formell regelfastsettelse av lovgivende myndighet.” (Fleischer 1998: 112).*

Mens staten (storting og regjering) bestemmer hvilken politikk som skal gjennomføres kan man se på domstolen og den juridiske stand som et av maktmidlene staten har til råderett for å få gjennomført sin politikk og opprettholde det samfunn som den ønsker. I tillegg, og som en viktig del for å få gjennomført et lands politikk, er dessuten forvaltningen. De fleste områder som blir regulert av lover og regler kommer aldri for noen domstol, og dette er tilfelle for størstedelen av rettsanvendelsen som blir utført av forvaltningen. Forvaltningen kan beskrives ved en fragmentert karakter. Det er derfor ikke så lett å få kjennskap til forvaltningens rettsanvendelse som til domstolenes rettsanvendelse. Torstein Eckhoff gir i sin bok ”Rettskildelære” en beskrivelse av noen særtrekk ved forvaltningsretten.

*”De fleste forvaltningsorganer har imidlertid visse trekk som skiller dem fra domstolene og bærer bud om at rettsanvendelsen må være annerledes. De har til dels langt større saksmengde og arbeider ofte under et tidspress som ikke gjør det mulig å ofre meget tid på hver enkelt avgjørelse. Dessuten medfører spesialiseringen innen forvaltningen at mange av de spørsmål et forvaltningsorgan får til avgjørelse, er så likeartede at de innbyr til rutinemessige avgjørelser. (/.../). Et annet særtrekk er at rettsspørsmål ofte blir avgjort av ikke jurister i forvaltningen. (/.../). Et tredje særtrekk ved forvaltningen er at virksomheten der som regel er mer målrettet enn ved domstolene. De forskjellige forvaltningsorganer har hver sine spesielle målsetninger som for eksempel å fremme jordbruk, fiske, industri eller petroleumsvirksomhet, eller å bekjempe forurensing og forsøpling etc. Slike målsettinger får ofte større gjennomslagskraft i forvaltningen enn de juridiske idealer og allsidige rimelighetshensyn som preger domstolenes virksomhet.” (Eckhoff 2001: 225-226)*

Senere i avhandlingen vil jeg komme nærmere inn på hvilke konsekvenser forvaltningens rettsanvendelse har for au pair-ordningen.

Rettsosjologer er generelt opptatt av og enige om at retten må forstås innenfor en helhet av samfunnet, hvor retten og resten av samfunnet eksisterer sammen i en helhet.

Ikke bare fins det mange ulike definisjoner og forståelser av hva rett er, men også av hvordan retten skal defineres og forstås som en del av samfunnet. Hvordan man forstår og beskriver samfunnet vil følgelig påvirke hvordan man forstår retten og vice versa.

## 2.2 Om å undersøke lovers virkning

Lovgiver (stortinget) lager lover med en intensjon om å påvirke et bestemt samfunnsforhold. Økt rettsliggjøring av samfunnet i dag kan sies å være et resultat av en stadig økt tro på lovers virkning som et middel for å få gjennomført en bestemt politikk.

I boken ”Statens styringsmuligheter, særlig i ressurs og miljøspørsmål” har Torstein Eckhoff en gjennomgang av ulike maktmidler som staten har til råderett for styring av samfunnsforhold. Han deler her opp midlene i fire hovedgrupper som han kaller for fysiske, normative, økonomiske og pedagogiske. Det er innenfor de normative statlige styringsmidlene at man finner lover, og det er følgelig særlig de normative styringsmulighetene rettssosiologer er opptatt av.

*”For dem som skal styre, er det derfor viktig å ha innsikt i hvor brukbare de forskjellige virkemidler er til å fremme formålene. Det trengs kunnskap om hvilke betingelser som må være oppfylt for at de ønskede virkninger skal oppnås, og kunnskap om hva dette vil koste og hvilke uheldige sidevirkninger det vil ha.” (Eckhoff 1983:12).*

Et viktig tema for rettssosiologer har vært å undersøke hvorvidt lovens intensjon virkelig blir oppfylt eller ikke. Flere kjente rettssosiologiske arbeider har dette som tema. Blant annet er det gjort mye forskning omkring fengselsstraff, sosiallovgivning etc. Og det er altså dette som er den overordnede problemstillingen for denne avhandlingen: Fungerer au pair-ordningen etter sin intensjon?

### 2.2.1 Tidligere undersøkelser

Undersøkelsen av hushjelploven publisert i boken ”En lov i søkelyset” er, som skrevet i innledningskapittelet, en klassiker innen rettssosiologien nettopp fordi den på en god måte illustrerer at lovers intensjoner ikke alltid blir realisert. Undersøkelsen viste at den nye hushjelploven ikke hadde kunnet forhindre at det i ca. halvparten av arbeidsforholdene var brudd på arbeidstidsbestemmelsene. For flertallet hadde heller ikke loven ført til at overtid ble betalt, og en femtepart av hushjelpene hadde ikke søndagsfri. Kort sagt, de fant at det var begrensninger i virkningene av loven.

For forfatterne av ”En lov i søkelyset” var det ikke først og fremst en spesiell interesse for hushjelpene som gjorde at de foretok undersøkelsen, men de hadde først og fremst et mål om å kunne si noe om lovers virkning.



*”Dette arbeidet sprang ikke opprinnelig ut av noen spesiell interesse for husarbeid eller for hushjelploven. Undersøkelsen er motivert av generelle problemstillinger om rettsreglenes sosiale funksjoner. Vi valgte å angripe de generelle spørsmålene på et meget spesielt felt. Derved mente vi å kunne bruke en forholdsvis grundig og tilforlatelig metode.”* (Aubert, Eckhoff og Sverri, 1952:5).

En tilsvarende undersøkelse ble foretatt 6 år senere av Torstein Eckhoff. Han ville undersøke hvorvidt resultatene av den første undersøkelsen var påvirket av at hushjelploven hadde virket i kort tid. Han kom i all hovedsak frem til de samme konklusjonene som i ”En lov i søkelyset”. Disse undersøkelsene blir referert til som hushjelpundersøkelsene.

I 1984 gjennomførte jurist Tone Sverdrup en undersøkelse av kvinner som utførte husarbeid for andre (Kvinnerettslige arbeidsnotater nr. 31. – Lovvern for arbeidstakere i private hjem). Hun skrev på oppdrag for Kommunal- og arbeidsdepartementet, og rapporten var ment å være en del av bakgrunns materialet for revisjon av hushjelploven av 1963. Rapporten bygger på intervjuer med dagmødre og praktikanter. Dagmødre er kvinner som passer andres barn i sine egne hjem. Halvparten av de praktikantene som Sverdrup intervjuet, kom og arbeidet hos en familie om dagen, men bodde selv et annet sted, mens resten av praktikantene arbeidet og bodde samme sted. Sverdrup kom i denne rapporten med en viktig forklaring til hushjelplovens mangelfulle virkning, hvor hun påpeker at den personlige relasjonen mellom partene gjør det vanskelig å anvende vanlige arbeidervernregler.

Denne avhandlingen om au pair-ordningen vil altså inngå både i en rettssosiologisk tradisjon om å undersøke lovers virkning, og samtidig inngå i en rekke av rettssosiologiske undersøkelser som forsker på emnet ”arbeid i et privat hjem”.

Samtidig er det her viktig å understreke ulikheten mellom emnene innenfor de overnevnte undersøkelsene og min avhandling, og det er særlig to forhold det er viktig å understreke. For det første undersøker både ”En lov i søkelyset” og ”Kvinnerettslige arbeidsnotater nr. 31” arbeidere som blir berørt av hushjelploven, det gjør ikke jeg. Som skrevet i innledningskapittelet er en au pair per definisjon *ikke* en hushjelp eller en arbeider, følgelig er det ikke en hushjelplov (hushjelploven er for øvrig opphevet), eller ordinære arbeidsrettslige regler jeg skal undersøke. Au pair-ordningen er regulert av egne bestemmelser. Men en del av det å være au pair innebærer også det å skulle utføre arbeid i et privat hjem. Følgelig vil jeg hevde at det vil være likheter mellom temaet for undersøkelsene. For det andre vil jeg i denne

avhandlingen vise at det er et poeng å skille mellom personer som gjør et arbeid i et privat hjem hvor de selv også bor, og personer som gjør arbeid i et privat hjem men bor for seg selv i sitt eget hjem. Denne distinksjonen følger også Bridget Anderson i boken "Doing the dirty work?". Anderson kaller de ulike formene for "live-in" og "live-out". I "En lov i søkelyset" blir det gjort en undersøkelse av hushjelpere som arbeidet i hjem hvor de selv også bodde, altså såkalte "live-in`s". Da Tone Sverdrup foretok undersøkelsen sin på 1980-tallet var slike hushjelpere så godt som forsvunnet, og hun intervjuet dagmødre og praktikanter hvor de fleste av dem bodde i sine egne hjem. Hun intervjuet altså for det meste såkalte "live-out`s". Au pairer som jeg har intervjuet i forbindelse med denne avhandlingen arbeider i et hjem hvor de selv også bor. Det vil si at jeg, på samme måte som forfatterne av en "En lov i søkelyset", undersøker såkalte "live-in`s".

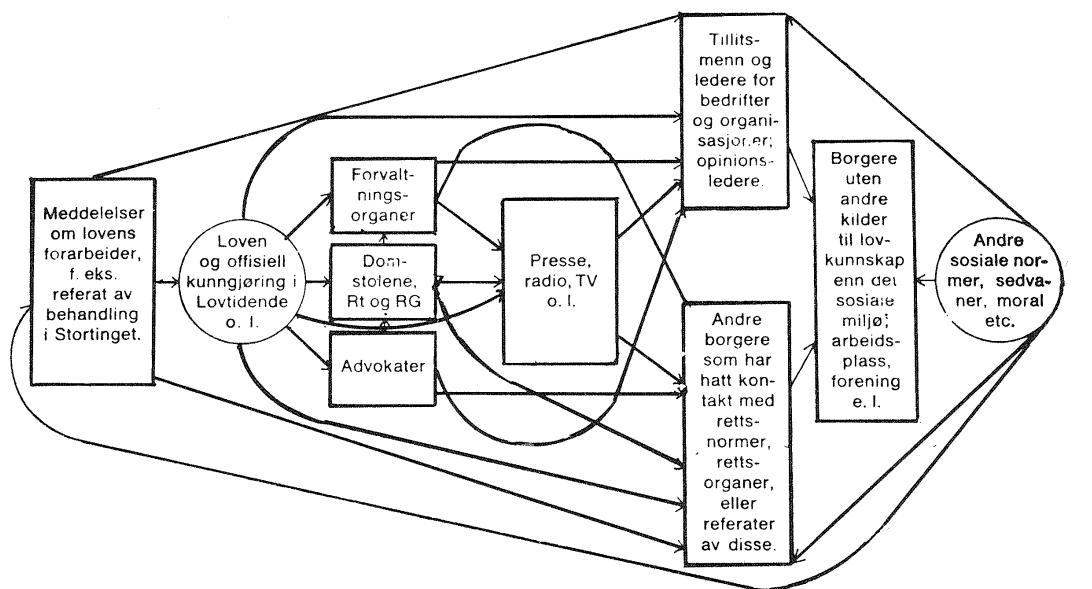
Jeg håper å berike min avhandling ved å dra vekslere og gjøre sammenligninger med "En lov i søkelyset". De delene jeg har valgt å trekke ut av "En lov i søkelyset" er først og fremst valgt med tanke på å illustrere mine poeng og se en utvikling over tid i samfunnet. De yter derfor nødvendigvis ikke rettferdighet mot den helhet som "En lov i søkelyset" representerer.

## **2.2.2 Noen ulike teorier og perspektiver**

### **2.2.2.1 Mekanisk rettsanvendelse og rettsoptimisme: Rett som en kommunikasjonsprosess**

En kommunikasjonsmodell er en av de mest brukte modellene for å forstå lovers virkning og følgelig for å undersøke lovers virkning. En slik mekanisk kommunikasjonsmodell bygger på følgende prinsipp: Det er et mål/en bestemt politikk som myndighetene ønsker å oppnå; de ønsker å benytte en lov for å oppnå ønsket effekt; loven må bli kommunisert ut til dem det gjelder; når loven er kommunisert skal i følge et rettsoptimistisk syn lovoppnåelse skje. Med rettsoptimisme menes en tro på at lover og rettsinstitusjoner er et maktfullt og effektivt styringsredskap i et samfunn (Balvig og Krarup 1991).

En retts sosiologisk undersøkelse, slik som denne avhandlingen, vil være interessert i å undersøke hvorvidt kommunikasjonsprosessen av lovene faktisk fungerer, og følgelig konsekvensene av en kommunikasjonsprosess.



### **Modell for meddelelse for lovers innhold.**

Modellen er hentet fra Vilhelm Auberts bok: "Rettsens sosiale funksjon".

*"En kan belyse lovenes mulige innflytelse ved å stille opp en teoretisk modell, et tankeskjema som viser de viktigste alternativer for meddelelsen av innholdet av lovene til befolkningen.*

*Formålet med modellen er ikke å sette frem påstander om at en lov under gitte betingelser vil komme til å få visse bestemte virkninger. Hensikten er å peke på de trekk ved situasjonen som en realistisk bedømmelse av lovers virkning i hvert enkelt tilfelle må ta hensyn til. Det dreier seg altså om et mønster for undersøkelser som burde utføres hvis en ønsker sikrere kunnskaper om virkningene av lover." (Aubert 1976:128-129).*

I "En lov i søkelyset" undersøker de hushjelplovens virkning ved hjelp av en såkalt kommunikasjonsmodell. Man kan hevde at forfatterne av "En lov i søkelyset" brukte denne kommunikasjonsmodellen som grunnlag for sin undersøkelse. Slik greide de også å påvise at en rettsoptimistisk forståelse av retten i samfunnet er naivt. De resultater som "En lov i søkelyset" kom frem til er følgelig av stor betydning sett i en teoriehistorisk utvikling, hvor denne undersøkelsen nettopp var et viktig bidrag til ny forståelse av lovers virkning ved at den viser at til tross for at lover kan være godt kommunisert ut til dem som loven gjelder, så trenger ikke loven av den grunn å bli fulgt.

I kapittel 6 i denne avhandlingen vil også jeg undersøke den kommunikasjonsprosessen som har funnet sted for de lover og regler som omhandler au pair-ordningen.

### 2.2.2.2 Funksjonalisme: retten i samfunnet

I boken "Retten i samfunnet" skisserer rettssosiologen Thomas Mathiesen opp en funksjonalistisk forståelse av hvordan retten i samfunnet kan forstås. Mathiesen hevder her at man kan innta tre ulike perspektiv når man skal forstå, eller analysere, retten i samfunnet.

I det første perspektivet har man retten som ståsted. En ser fra retten og ut i samfunnet og stiller spørsmålene *"I hvilken utstrekning, og i tilfelle hvordan, virker rettslige regler, avgjørelser og institusjoner inn på andre samfunnsforhold?"* (Mathiesen 2005: 37). Innenfor dette perspektivet vil man så stille seg spørsmål om forbindelsen mellom intensjonen for lovene på den ene siden og virkningen av loven på den andre siden. Man skiller mellom tilsiktede og ikke-tilsiktede virkninger av en lov, og man stiller seg spørsmålet om hvorfor man fortsetter å ha lover som ikke oppfyller sine intensjoner. Man forklarer videre slike ikke-tilsiktede virkninger av loven ut ifra en forståelse av at disse lovene har en systembevarende funksjon. Man kaller dette gjerne for lovenes latente funksjoner, og disse funksjonene er med på å bevare samfunnssystemet ved å styrke eller befeste den sosiale kontrollen.

I det andre perspektivet har man samfunnet som ståsted. En ser fra samfunnet og inn i retten og stiller spørsmålene *"I hvilken utstrekning, og i tilfelle hvordan, påvirker samfunnsforholdene for øvrig utviklingen av rettsregler, rettsavgjørelser og rettsinstitusjoner?"* (Mathiesen 2005: 37).

Det tredje perspektivet ser verken fra retten og ut i samfunnet eller fra samfunnet og inn i retten, men prøver snarere å se retten fra begge vinkler. Man spør *"I hvilken utstrekning eksisterer det en vekselvirkning mellom rettslige regler/avgjørelser/institusjoner og samfunnet for øvrig?"* (Mathiesen 2005: 37) Dette tredje perspektivet er kanskje det mest kompliserte perspektivet, men også det perspektivet som i størst grad greier å se på retten i samfunnet som en sammenvevd helhet.

Innenfor den funksjonalistiske forståelsen av retten i samfunnet er det særlig innenfor det første perspektivet, hvor man står i retten og ser inn i samfunnet at man finner empiriske studier av lovers virkning. Man undersøker da hvorvidt intensjonen for en lov blir oppfylt. "En lov i søkelyset" er et eksempel på en undersøkelse som har et slikt perspektiv. Grunnen til at det er særlig dette perspektivet som blir undersøkt kan ha den enkle forklaring at det er dette perspektivet som lettest kan undersøkes.

Også denne avhandlingen vil først og fremst ha et perspektiv hvor jeg ser fra retten og ut i samfunnet, men når jeg prøver å forstå au pair-ordningen og de lover og regler som regulerer au pair-ordningen i en større sosial kontekst i kapittel 7, vil jeg også benytte meg av de andre perspektivene. Grunnen til at jeg benytter "Retten i samfunnet" som et teoretisk rammeverk for kapittel 7 er fordi denne måten å presentere funnene på er en god måte å vise at retten er i, og en del av, samfunnet. Samtidig er dette en pedagogisk lett tilgjengelig måte å forstå de til dels kompliserte strukturene og sammenhengene som utgjør au pair ordningen og retten i samfunnet.

### **2.2.2.3 De styrendes – de styrtes perspektiv**

Ved undersøkelser av lovers virkning kan man også ha et "ovenfra – nedenfra perspektiv", eller et "de styrendes - de styrtes perspektiv". Dette "de styrendes – de styrtes perspektiv" i undersøkelser av lovers virkning er særlig blitt fremhevet av rettssosiolog Karin Widerberg. Hun hevder i sin artikkel "At undersöka lagars verkningar – i vems perspektiv? - En lov i søkelyset "revisited" ", at det å innta et "de styrendes perspektiv" fører til at det er de som styrer som definerer problemene og hva som blir avgjørende for hva som skal studeres, ikke de som loven omhandler, "de styrtes" selv. Widerberg illustrerer dette synet i sin artikkel ved å vise til "En lov i søkelyset". Her kritiserer Widerberg "En lov i søkelyset" for å ha et "de styrendes perspektiv". Widerberg mener dette fører til at lesere av undersøkelsen ikke får vite hvorvidt hushjelpenes opplevelse av arbeidsforholdene er i overensstemmelse med loven, og leserne får heller ikke da vite hvilken rolle loven spiller for hushjelpenes situasjon. Widerberg trekker i sin artikkel frem Tone Sverdrups rapport som et eksempel på en undersøkelse som har det motsatte perspektivet. Widerberg viser at Sverdrup ved å innta et perspektiv som i større grad tar inn over seg "de styrtes perspektiv" får til en diskusjon om hvorvidt man faktisk behøver hushjelploven og hvordan den i så fall bør se ut. Widerberg understreker allikevel i sin artikkel at disse to ulike perspektivene ikke trenger å utelukke hverandre.

I denne avhandlingen vil jeg først og fremst benytte meg av et "de styrtes perspektiv", da det er de kvalitative intervjuene som er grunnlaget for de analyser som jeg gjør.

## **2.3 Problemstillinger**

Denne oppgavens overordnede problemstilling er å finne ut:

- **Fungerer au pair-ordningen etter sin intensjon?**

Når jeg beskriver au pair-ordningen inntar jeg et ”nedenfra” - eller et ”de styrtes” - perspektiv. Jeg ønsker å finne ut hvordan mine informanter selv opplever au pair-ordningen. Spørsmålet i kapittel 4 blir da som følger:

- **Hvordan fungerer au pair-ordningen for au pairer og vertsfamilier?**

Videre i avhandlingen vil jeg ha en gjennomgang av noen av de lover og regler som regulerer au pair-ordningen. Utvalget av de lover og regler som jeg her vil gjennomgå bygger på mine intervjuer. Jeg vil foreta en evaluering av de lover og regler som jeg fant at det var mest overtredelser mot, lover som har stor betydning for dem loven gjelder, lover det var stor forvirring omkring, etc. Denne evalueringen vil ikke bygge på en tradisjonell juridisk metode, men vil være en retts sosiologisk evaluering av bestemmelsene. Jeg vil se de enkelte lovene opp mot intensjonen til au pair-ordningen og vurdere hvorvidt de er med på å oppfylle denne intensjonen. Jeg vil her også skrive om hvordan forvaltningens rettsanvendelse kan ha konsekvenser for au pair-ordningen. I kapittel 5 ønsker jeg derfor å finne svar på følgende spørsmål:

- **På hvilken måte er de lover og regler som regulerer au pair-ordningen egnet til å oppfylle au pair-ordningens intensjon?**

Videre i avhandlingen vil jeg finne ut hvor god kjennskap mine informanter har til de lover og regler som gjelder for au pair-ordningen. Jeg vil også undersøke hvordan de fikk denne kjennskapen, med utgangspunkt i kommunikasjonsteori. Jeg vil også undersøke hvilken innstilling mine informanter har til de lover og regler som regulerer au pair-ordningen. Spørsmålene i kapittel 6 blir da som følger:

- **Hva vet au pairer og vertsfamilier om intensjoner, lover og regler innen au pair-ordningen?**
- **Hvilken innstilling har au pair og vertsfamilier til de lover og regler som regulerer au pair-ordningen?**

Videre i avhandlingen vil jeg prøve å innta et bredere perspektiv hvor jeg undersøker au pair-ordningen og retten som en del av samfunnet. Spørsmålet jeg ønsker å få besvart i kapittel 7 er som følger:

- **Hvordan kan man forstå au pair-ordningen og de lover og regler som regulerer au pair-ordningen som en del av samfunnet?**

Til slutt i avhandlingen vil jeg ha en oppsummering av de hovedfunn som jeg har gjort. I kapittel 8 vil jeg prøve å svare på den overordnede problemstillingen:

- **Fungerer au pair-ordningen etter sin intensjon?**

Forhåpentligvis vil dette føre til at jeg vil kunne gi et bidrag til det generelle retts sosiologiske temaet om lovers virkning i samfunnet.

## **2.4 Avgrensing av avhandlingen**

Jeg undersøker au pair-ordningen i Norge. Dette mener jeg fører til noen naturlige avgrensinger for avhandlingen: Jeg vil ikke sammenligne de lover og regler som gjelder for au pair-ordningen i Norge med lover og regler som omhandler au pair-ordningen i andre land. Jeg vil heller ikke undersøke eventuelle konsekvenser det kan ha for au pairenes hjemland at au pairer reiser til Norge.

## **2.5 Oppsummering**

Det er flere måter å forstå samfunnet på, og følgelig da flere måter å forstå retten i samfunnet på, dette har vært beskrevet som om man tar ulike briller på for å beskrive samfunnet. Enkelte foretrekker noen briller over andre; de funksjonalistiske brillene, de positivistiske brillene osv. I tillegg kan man ha ulike ståsted eller perspektiver for å bruke brillene, noen liker å ha et ovenfra perspektiv (de styrendes), mens andre foretrekker et nedenfra perspektiv (de styrtes).

Jeg er av den oppfattelse at ulike teorier og perspektiver ikke trenger å utelukke hverandre, men tvert imot er med på å til sammen bedre forklare samfunnet og følgelig da retten i samfunnet. Jeg vil derfor videre i denne avhandlingen benytte meg av ulike perspektiver og teorier som jeg mener vil være best egnet til å besvare problemstillingene mine. Jeg ønsker å ha en analyse som har et ”de styrtes” perspektiv, samtidig som jeg vil ha en retts sosiologisk gjennomgang av de lover og regler som regulerer au pair-ordningen. Jeg vil til dels ha en kommunikasjonsmodell samtidig som jeg vil prøve å finne ikke-tilsiktete virkninger ved au pair-ordningen. Slik håper jeg at denne avhandlingen kan føre arbeidet med å undersøke lovers virkning et lite steg videre, med den konsekvens at dette vil komme til nytte for de au pairer og vertsfamilier som au pair-bestemmelsene omhandler.

Det jeg har presentert i dette kapittelet er det teoretiske ”rammeverket” som jeg vil bevege meg innenfor når jeg skriver denne avhandlingen. Underveis i avhandlingen vil jeg også trekke inn andre teorier og perspektiver.



## Kapittel 3: Metode

Da jeg begynte arbeidet med denne avhandlingen var mitt utgangspunkt at jeg visste at jeg ville skrive om au pair-ordningen i Norge, og jeg ville gjøre dette ved å ta utgangspunkt i ”En lov i søkelyset” og rettssosiologisk teori. Forestillingen jeg hadde om hvordan avhandlingen ville bli var vag og kun som en abstrakt idé. Men en ting stod tidlig klart for meg, og det var at jeg ville snakke med både au pairer og vertsfamilier om hvordan de selv opplevde au pair-ordningen, enten ved å være en au pair eller ha en au pair.

Etttersom jeg har arbeidet med avhandlingen har den stadig utviklet seg og blitt klarere i konturene. Men arbeidet med denne avhandlingen har ikke vært en rett strekning fra a til å, men en stadig veksling mellom å arbeide med innhenting av data, analyse, metode og teori osv., hvor dette har foregått i et gjensidig påvirkningsforhold mellom alle deler. Cato Wadel beskriver denne prosessen i sin bok ”Feltarbeid i egen kultur” som en ”runddans” mellom teori, metode og data.

På tilsvarende måte som jeg innenfor teorien har skiftet tyngdepunkt mellom en deduktiv og en induktiv tilnærming til avhandlingen, har altså avhandlingen blitt til i en ”runddans” mellom teori, metode og data.

I dette kapittelet vil jeg gi en beskrivelse av den ”runddans” jeg har hatt i arbeidet med denne avhandlingen. Jeg vil synliggjøre de forbindelseslinjene som er mellom mitt teoretiske utgangspunkt og problemstilling (som beskrevet i forrige kapittel), og metoden for datainnsamling, analyse og tolkning. Jeg vil prøve å gjøre denne beskrivelsen så oversiktlig som mulig, ved å inkludere alle de poeng som jeg mener er av betydning for avhandlingens resultat.

### 3.1 Kvalitativ metode

Jeg har foretatt 15 kvalitative intervjuer. Jeg har intervjuet 8 au pairer og 7 vertsfamilier.

#### 3.1.1 Intervjuguiden

Jeg har foretatt en rettssosiologisk undersøkelse av au pair-ordningen i Norge.

Jeg ønsket å finne ut både hvordan au parene og vertsfamiliene selv opplevde det å være en del av au pair-ordningen, samtidig som jeg var interessert i å finne ut hvilken kunnskap og innstilling mine informanter hadde til de lover og regler som omhandler au pair-ordningen.

Løsningen ble en halvstrukturert intervjuguide. I intervjuguiden hadde jeg både med spørsmål som går direkte på lover og regler, noe som representerer en mer strukturert kvalitativ undersøkelse. Det løser aspektet ved intervjuene er også tatt med ved at intervjuene gjerne foregikk som en samtale, hvor jeg også fikk mye informasjon om temaer informantene selv var opptatt av. Dette hadde ikke nødvendigvis sammenheng med de spørsmål som jeg hadde stilt, men er tatt med som en del av mitt datamateriale.

Jeg hadde tilsvarende intervjuguide for både au pairer og vertsfamilie, og au parens intervjuer ble, de gangene au parene selv ønsket det, foretatt på engelsk (vedlegg 8 og 9).

Jeg ønsket å ha tilsvarende intervjuguider for både au pairer og vertsfamilier, fordi jeg da kunne undersøke om det var systematiske forskjeller mellom hvordan au pairer og vertsfamilier opplevde au pair-ordningen. Samtidig så var det et viktig poeng for meg at jeg ikke skulle intervju au pair og den vertsfamilien som au pairen var i. Dette valget gjorde jeg fordi jeg tror at vertsfamiliene og au parene snakker ”friere” når de vet at jeg ikke skal snakke med deres au pair/vertsfamilie.

### **3.1.2 Å komme i kontakt med informantene og utvalgets størrelse**

Det å komme i kontakt med informantene har vært en vanskeligere og mer tidkrevende prosess enn jeg opprinnelig hadde regnet med. Før jeg startet med å prøve å få fatt i informanter trodde jeg at det ville bli lettere å få tak i au pairer enn vertsfamilier. Jeg startet derfor arbeidet med å komme i kontakt med informanter med å prøve å få tak i vertsfamilier.

Da jeg skulle finne vertsfamilier for intervju kontaktet jeg flere ulike au pair-byråer som jeg håpet kunne hjelpe meg med å formidle kontakt med vertsfamilier. Det eneste au pair-byrået jeg fikk respons fra var Atlantis (<http://www.atlantis.no>). Atlantis sendte informasjonsbrevet som jeg hadde skrevet (vedlegg 10) ut til alle sine vertsfamilier. Jeg fikk en del respons og valgte tilfeldig ut fra dette fire vertsfamilier fra Oslo og omegn som jeg kontaktet.

Grunnen til at jeg bare valgte ut fire informanter fra Atlantis var at jeg var redd for å få for mange like informanter fra ett miljø.

Jeg begynte derfor også å henge opp lapper rundt omkring hvor jeg søkte etter vertsfamilier som ville la seg intervju, men jeg fikk ingen respons.

Etter hvert som jeg snakket med ulike mennesker om undersøkelsen min var det flere som sa at de visste om familier som hadde au pair. Slik fikk jeg også kontakt med tre vertsfamilier

via bekjente. Disse tre familiene hadde alle au pairer som var formidlet privat, dvs. ikke gjennom noe au pair-byrå.

Da jeg tok kontakt med vertsfamiliene via telefon for å avtale møte for intervjuet sa jeg at jeg ville snakke med den i familien, enten mor eller far, som hadde mest å gjøre med au pairen. Jeg har intervjuet seks kvinner og en mann som representerer vertsfamiliene i undersøkelsen.

Før jeg begynte arbeidet med å finne au pairer som ville stille til intervju regnet jeg med at det ville gå ganske så greit. Jeg hadde en forestilling om at dersom bare jeg fikk kontakt med én au pair, så ville jeg komme i kontakt med hele au pair-miljøet i Oslo og omegn, men det viste seg å ikke være så lett.

Det første jeg gjorde var å ta kontakt med ulike kirker. Dette gjorde jeg fordi at da jeg selv var au pair, var det vanlig at au pairer møttes i Sjømannskirken. Det viste seg at det var en gruppe filippinske au pair som møttes jevnlig i en kirke, og jeg stilte opp på ett av deres møter. Jeg ble godt tatt i mot, jeg fortalte om min avhandling og delte ut mitt informasjonsbrev (vedlegg 11), men ingen ringte. Jeg stilte derfor igjen opp på et av møtene, og denne gangen avtalte jeg direkte med fem au pairer som sa seg villig til å stille på intervju. I ettertid ble det mange telefonsamtaler frem og tilbake, avlysning av intervjuer og avtaler om nye intervjuer osv. Det endte med at jeg intervjuet to filippinske au pairer.

Etter dette kom jeg ikke videre i arbeidet med å finne au pairer. Det viste seg at de filippinske au pairene kun kjente andre filippinske au pairer. Det viste seg å gjelde generelt for de fleste au pairer at de holder sammen med andre au pairer fra sitt eget land.

Da en av vertsmødrene jeg intervjuet senere tilbød seg å formidle kontakt mellom meg og hennes tyske au pair sa jeg derfor ja. Jeg intervjuet ikke denne au pairen, men slik fikk jeg tilgang til det tyske au pair-miljøet i Oslo og omegn og intervjuet to tyske au pairer.

Tilgang til det russiske au pair-miljøet fikk jeg fordi en tidligere russisk au pair tok kontakt med meg som et resultat av at han hadde lest en artikkel som jeg hadde skrevet i Dagbladet om au pairer. Han studerte nå i Norge, men var opprørt over at det ikke lenger skulle kvalifisere for lån fra Lånecassen å ha vært au pair. Vi diskuterte au pairers situasjon i Norge og jeg hjalp han med å rettskrive et åpent brev angående denne lånekassesaken som han la ut på internett. Det var gjennom ham jeg fikk tilgang til det russiske au pair-miljøet, og jeg intervjuet fire russiske au pairer.

Alle au paires som jeg har intervjuet er kvinner.

Selv om jeg ikke fikk kontakt med au paires gjennom noe au pair-byrå viste det seg at fire av de åtte jentene som jeg intervjuet var formidlet gjennom Atlantis, resten var kommet privat.

For å få tak i informanter har jeg altså brukt ulike metoder.

Vertsfamiliene, både de som ble formidlet til meg via Atlantis og via bekjente, sa selv ja til å stille opp til intervju før jeg tok kontakt med dem. Når en vertsfamilie selv hadde sagt seg villig til å stille for intervju var det ikke noe problem for meg å ta en telefon og avtale tid og sted.

Ikke bare var det en mer komplisert og lengre prosess å få tak i au paires enn først antatt, men det følte også ”tøffere” siden jeg i utgangspunktet ikke er en person som liker å føle at jeg ”presser” noen. Da jeg tok direkte kontakt med au paires per telefon visste de ikke på forhånd at jeg skulle ringe. De måtte altså ta standpunkt til om de ville snakke med meg eller ikke direkte.

De filippinske au paires fikk jeg kontakt med ved å stille opp i kirken. Selv om jeg kom etter at møtet var avsluttet, til ”kirkekaffen”, er det særlig to etiske aspekter man kan diskutere ved å stille opp personlig i en kirke. For det første kan det være vanskeligere å si nei til en person man møter i egen person, enn en over telefon. Dette kan også være grunnen til at tre av au paires senere ringte og avlyste intervjuavtalen. For det andre kan det være noe etisk betenkelig å stille opp på et så spesielt sted som en kirke. Dette er gjerne et svært personlig sted for mennesker, og kanskje ikke et sted hvor man bør komme med egoistiske ønsker som å få tak i informanter.

Et ganske interessant ”fenomen” merket jeg meg da jeg spurte au paires om de ville stille til intervju. Deres første reaksjon på mitt spørsmål, kun med noen få unntak, var at det ikke var noe vits i at jeg intervjuet dem, - de mente at de ikke hadde noe spennende å fortelle! Og flere av au paires fortsatte med å si at de hadde det bra. Jeg svarte på disse uttalelsene ved å si at det ikke trengte å ha noe ”spennende” å fortelle, det viktigste var at de ville stille til intervju.

I ettertid har jeg spekulert på hva denne reaksjonen fra au paires side kan komme av, hvorfor følte au paires at de måtte advare meg mot at de ikke hadde noe ”spennende” å fortelle. Videre har jeg også spekulert på hvorfor akkurat de vertsfamiliene som tok kontakt med meg gjorde dette.

Min spekulasjon har gått i retning av at au parene må ha hatt en viss formening om hva jeg ønsket å høre fra dem eller finne ut. Den stereotype fremstillingen av au pairer i media, og som også går igjen når jeg snakker med mennesker om au pair-ordningen, er gjerne historien om den stakkars fattige jenta som kommer til Norge og blir utnyttet på alle mulige måter. Det kan ha vært denne ”spennende” historien, mine au pairer har siktet til når de har sagt at de ikke har noe å fortelle. En annen spekulasjon har gått i retning av at det å være au pair innebærer det ”hverdagslige”; det er husarbeid, passe barn, og andre rutineoppgaver. Kanskje ikke au parene så det ”spennende” ved å undersøke dette.

På samme måte kan den stereotype historien om den slemme vertsfamilien ha ført til at vertsfamiliene har ønsket å la seg intervju, for å vise at i hvert fall ikke *de* er slemme, at de ikke har noe å skjule.

Før jeg tok til med avhandlingen hadde jeg en idé om at det ville være lurt å intervju tilsvarende antall au pairer og vertsfamilier. I ettertid ser jeg at dette kanskje ikke har vært den beste løsningen. Sett under ett har 15 intervjuer, hvert på vel en time, vært et godt antall intervjuer for å kunne gjøre gode analyser, og bredden i materialet har vært bra. Det som kunne ha vært gjort bedre er fordelingen mellom de ulike kategoriene innenfor informantene, *dybden* i materialet kunne vært bedre.

Syv intervjuer med vertsfamiliene har vært interessant, men jeg kunne ha funnet et ”metningspunkt” tidligere. Med det mener jeg at innenfor vertsfamiliene var det ganske like holdninger og svar. Jeg ville altså hatt en god forståelse av hvordan det er å være vertsfamilie også med litt færre informanter.

Åtte intervjuer med au pairer har derimot kanskje vært litt lite. Jeg hadde en forestilling om at jeg ville intervju ulike nasjonaliteter, i hvert fall noen vestlige au pairer og noen ikke-vestlige au pairer, før jeg startet arbeidet med å finne informanter. Det som jeg da ikke reflekterte tilstrekkelig over, var at dette ville føre til at jeg blant au parene da ville ha flere underkategorier som gikk på nasjonalitet. Jeg burde derfor intervjuet flere au pairer enn vertsfamilier. Etter hvert som jeg arbeidet med å analysere intervjuene har jeg sett de ulike nasjonalitetene av au pairer ofte har svart ”likt” eller har hatt sammenfallende tendenser. Som metodisk grep har jeg derfor enkelte steder i analysen min samlet au parene i tre ”idealtyper”. Disse idealtypene følger au parenes nasjonalitet og er en måte å uttrykke sammenhenger og helheter på som kanskje ellers hadde gått tapt om jeg hadde presentert au parene som én

homogen gruppe (Widerberg 2005). I avhandlingen er det som regel enten de tyske au pairene eller de filippinske au pairene jeg referer til, dette er fordi disse to gruppene av au pairer representerer på mange måter to ”ytterpunkter”, og når jeg viser til dem i teksten får jeg frem de kontrastene som au pair-ordningen representerer. Samtidig er det viktig å ha i minne at hver av de idealtypene jeg har, bygger på kun to eller fire intervjuer. En bedre fordeling av intervjuene mellom vertsfamilier og au pairer enn det jeg har gjort, ville derfor etter min mening kunne ha styrket avhandlingen.

### **3.1.3 Bakgrunnsinformasjon om informantene**

I dette avsnittet vil jeg gi informasjon som er viktig å vite i forhold til utvalget av informanter som jeg har gjort, og hvilke konsekvenser dette kan ha hatt for de funn jeg har i min analyse.

#### **3.1.3.1 Hvordan formidlingen av au pairer skjer**

Au pairer og vertsfamilier kan finne hverandre privat eller gjennom et au pair-byrå, og man kan selv fritt velge hvordan man vil at formidlingen skal skje.

Den private kontakten oppstår som regel via annonsesider på internett, eller ved at man kjenner noen som vil være- eller trenger en au pair, og slik kommer i kontakt med hverandre. Etter at man har fått kontakt er det som regel vertsfamiliene som ordner med de ulike søknadspapirene til UDI.

Om formidlingen skjer gjennom et au pair-byrå, vil både au pair og vertsfamilie være medlem av byrået. Byrået formidler så kontakt og ordner også med søknadspapirene.

Det er ingen krav stilt til dem som vil starte et au pair-byrå, men den seriøse delen av bransjen ser også problemene ved de mange useriøse aktørene og har derfor startet sitt eget forbund, The International Au Pair Association (IAPA) (<http://www.iapa.org/Docs/index/index.php4>). De au pair-byråene som er medlem av IAPA må følge forbundets selvpålagte regler. Av norske au pair-byråer er det kun Atlantis som er medlem av IAPA.

Som tidligere beskrevet er fire av vertsfamiliene og fire av au pairene tilknyttet et au pair-byrå (Atlantis), mens resten er kommet privat.

Jeg vil senere i avhandlingen komme nærmere inn på hvilken rolle jeg mener et au pair-byrå kan ha.

### **3.1.3.1.1 Særskilt om filippinske au pairer**

Siden 1997 har det vært forbudt for filippinske kvinner å dra som au pair av filippinske myndigheter. På nettsiden til den filippinske ambassaden i Sverige står følgende advarsel:

*”An AU PAIR is not an employee but a participant in a cultural exchange program that exist among European States. The Philippines is NOT a signatory to the AU PAIR program. Pending the conclusion of an agreement between the Philippines and the European States, the deployment of Filipino AU PAIRS overseas is disallowed to prevent the abuse of Filipinas working in Europe as household help in the guise of AU PAIR.”* (

<http://www.philembassy.se/consulr/auemp.htm>)

Hushjelper er den største eksportvaren fra Filippinene. Filippinske myndigheter ønsker da at jentene deres ikke skal dra som au pairer, men som ordinære hushjelper gjennom deres egen formidlingsorganisasjon (POA). For å omgå forbudet i hjemlandet søker mange filippinske jenter om å få bli au pair via ambassaden i Singapore eller Hong Kong hvor de i følge UDIs regelverk må ha hatt oppholdstillatelse/arbeidstillatelse i 6 måneder.

Filippinske jenter er den største gruppen av au pairer i Norge. Norske myndigheter godkjenner filippinske jenter som au pairer, men de største au pair-byråene i Norge vil ikke formidle filippinske au pairer. Nesten ingen filippinske jenter er altså tilknyttet et au pair-byrå.

Jeg har intervjuet to filippinske au pairer. Den ene hadde jobbet tre år som hushjelp i Hong Kong før hun kom til Norge. Den andre kom direkte fra Filippinene og hadde derfor betalt ”penger under bordet” til filippinske myndigheter for å få lov til å reise.

Alle de filippinske au pairene i Norge bryter hjemlandets lov ved å være her, og på nettsidene til den norske ambassaden i Manila ligger det en melding om at jentene som reiser til Norge som au pair, reiser på eget ansvar og ikke kan vente noen hjelp fra hjemlandets ambassade om de skulle havne i trøbbel. Denne litt kinkige saken er nå til behandling hos

Utenriksdepartementet (UD) og Kommunaldepartementet (KRD) som behandler problemstillingen i forhold til Wien konvensjonen<sup>4</sup> (Notat: Utredning av au pair-ordningen. UDI 2006)<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> ”Wien konvensjonen om diplomatisk samkvem” er en internasjonal traktat om diplomatisk samkvem mellom stater og diplomatisk utsendingers privilegier, spesielt deres immunitet. Den ble vedtatt av FN i Wien og trådte i kraft i 1961.

<sup>5</sup> På e-post fra UDI 10. april 2007 fikk jeg opplyst at denne saken enda ikke er ferdigbehandlet av UD og KRD.

Etter min mening burde en videre behandling av hvorvidt filippinske ungdommer skal få være au pair eller ikke i Norge bygge på mer enn hvorvidt Wien konvensjonen blir oppfylt. Etter min mening bør en slik avgjørelse først og fremst hvile på en analyse av hvorvidt filippinske ungdommer er egnet til å oppfylle au pair-ordningens intensjon. Dette er en analyse jeg håper, i hvert fall til en viss grad, å kunne være med på å gi i denne avhandlingen.

### **3.1.3.2 En generell beskrivelse av mine informanter**

#### ***3.1.3.2.1 Au pairene***

Jeg har intervjuet åtte au pairer; to fra Filippinene, to fra Tyskland og fire fra Russland.

De to tyske au pairene var yngst, de var begge 19 år. Resten av au pairene var i midten av 20-årene.

Alle au pairene, unntatt de to tyske, hadde høyere utdanning fra hjemlandet.

Jeg vil hevde at alle de au pairene jeg intervjuet tilhørte det som man kan betegne som middelklassen i sine hjemland.

#### ***3.1.3.2.2 Vertsfamiliene***

Vertsfamiliene hadde også en del fellestrekk. Det var kun en av familiene hvor mor og far var separert, resten bodde sammen. De var alle mellom 35 og 45 år og hadde alle to eller tre barn.

Jeg vil også hevde at vertsfamiliene tilhørte det som man kan betegne som middelklassen.

Innen au pair-ordningen er det altså på mange måter middelklassen (au pairene) som møter middelklassen (vertsfamiliene), men som jeg vil komme nærmere inn på i avhandlingen føler flere av au pairene at de mister mye av sin sosiale verdi innen au pair-ordningen.

Det var tilfeldig hvordan jeg kom i kontakt med vertsfamiliene, og jeg visste derfor ikke mye om dem før jeg møtte dem. Det viste seg at om lag halvparten av dem hadde hatt en eller flere au pairer tidligere. Dessuten var de au pairene som vertsfamiliene hadde fra svært ulike land som Polen, Tyskland, Brasil, Moldova, Guatemala og Russland. Jeg vil for øvrig ikke fokusere på dette i avhandlingen, men kun nevne det kort her for å vise noe av den bredden i erfaring som vertsfamiliene hadde.



### 3.1.4 Intervjusituasjonen

Da jeg avtalte intervju med informantene lot jeg dem få bestemme hvor intervjuet skulle finne sted. Av de vertsfamiliene jeg intervjuet var jeg hjemme hos to av dem, to av dem møtte jeg på kafé, to av dem møtte jeg på arbeidsplassen deres og en av dem møtte jeg på et møterom på Universitetet.

Au parenes intervjuer foregikk alle på et møterom på Universitetet med unntak av ett, hvor jeg dro til huset der au pairen bodde. Da jeg skulle møte au pairene møtte jeg dem på et avtalt sted i byen som de visste hvor var, før vi gikk til Universitetet sammen.

Hvor jeg har foretatt intervjuene har etter min mening ikke hatt stor betydning for hvordan intervjuene ble. Allikevel er det noen variasjoner. De to intervjuene som foregikk på kafé ble preget av en del bakgrunnsstøy som førte til at jeg ble noe ukonsentrert. Intervjuene som foregikk på Universitetet var preget av ro og høy konsentrasjon, men ble kanskje noe påvirket av de sterile møterommene. De tre intervjuene som foregikk privat gav meg kanskje et bedre inntrykk av hvordan familiesituasjonene var. Et hjem kan si mye om personer, og slik sett bærer disse intervjuene også preg av observasjon. Jeg har også tatt med noen av disse observasjonene i avhandlingen.

Det å foreta intervjuene synes jeg var en ganske krevende prosess. Det var mitt ansvar å få informantene til å føle seg vel og få dem til å dele deres opplevelser.

Intervjuene startet som regel med litt ”small talk”. Deretter viste jeg dem samtykkeerklæringen (vedlegg 12). Flere syntes det var rart at de måtte skrive under på noe når det var en anonym undersøkelse, så jeg lot informantene selv bestemme om de ville skrive under eller ikke.

Jeg spurte også alle informantene om det var greit at jeg tok opp samtalen og dette var ok for samtlige.

Under det første intervjuet prøvde jeg å gjøre notater underveis, men dette fungerte ikke for meg. Jeg foretrakk heller å ha fokus på informanten, ikke skriveblokken eller intervjuguiden. Dermed følte jeg det ble mer ”flyt” i intervjuet.

Å opplyse om at jeg selv har vært au pair fungerte godt for å skape en god tone før intervjuene, særlig ovenfor au pairene som da ikke lenger bare så meg som en ”forsker”.

Dette var også en erfaring jeg brukte aktivt under intervjuene, både med au pairer og vertsfamilier, da jeg til en viss grad responderte på det informantene sa. Slik følte jeg at jeg under intervjusituasjonen også klarte å skape en slags gjensidighet og tillit med informantene, og intervjuene tok på den måten mer form som en samtale enn et intervju.

Som tidligere skrevet har jeg foretatt intervjuer både på norsk og engelsk. Språkbarrierene i intervjusituasjonene følte jeg gikk bra. Det metodisk interessante ved å intervju mennesker fra andre kulturer ligger ikke først og fremst i det bokstavelige ved språket, men i de ulike forståelseshorisontene som ligger innenfor ulike kulturer. Med forståelseshorisont menes at den bakgrunn man har, og de opplevelser man har hatt i livet, er med på å forme hvordan man opplever og forstår verden.

En svakhet ved denne undersøkelsen kan være at jeg ikke har nok kunnskap om au parenes kulturelle bakgrunn. Samtidig vil jeg hevde at det var mange felles trekk mellom meg og au pairer som igjen skulle tilsi at vi hadde ganske like forståelseshorisonter. Vi var alle jenter på noenlunde samme alder, det viste seg at alle mine informanter hadde høyere utdanning (unntatt de to tyske jentene som enda ikke hadde startet på sine utdannelse), og som tidligere skrevet så har jeg også hatt erfaringen med å være au pair. Disse likhetstrekkene kan ha ført til at vi kommuniserte bra til tross for ulike kulturelle bakgrunner.

### **3.1.5 Tid og rom for intervjuene**

Mine intervjuer foregikk i tidsrommet april til juni 2006. Et "au pair-år" følger gjerne skoleåret (august til juni). Dette vil si at jeg foretok intervjuene på et tidspunkt der både vertsfamilie og au pair hadde hatt tid til å gjøre seg kjent med au pair-ordningen. I min analyse vil jeg påpeke at dette særlig kan ha påvirket den kunnskap au parene hadde til de lover og regler som omhandler au pair-ordningen.

De to siste intervjuene jeg foretok var av de tyske au parene, og disse intervjuene ble gjort like før de skulle dra tilbake til Tyskland. En konsekvens av dette kan være at deres intervjuer bærer, i større grad enn de andre intervjuene, preg av å ha et tilbakeskuende blick i stedet for å være "tilstede" i situasjonen.

Au pair-ordningen er først og fremst et byfenomen, men det finnes også en del au pairer i mer rurale strøk av Norge. Det at jeg har foretatt intervjuene mine i Oslo og sentrale deler av Østlandet har nok hatt en del konsekvenser for de funn som jeg har gjort.

De au parene som jeg har intervjuet har alle hatt et stort nettverk av andre au pairer fra sitt hjemland i nærheten. Videre så skriver jeg i min analyse at au pairer ofte går ut av huset i sin fritid, og da deltar de gjerne på typiske ”byaktiviteter” som kafé, kino osv. Hva slags sosialt nettverk og fritidsaktiviteter au pairer i mer rurale strøk har vil jeg tro er noe annerledes enn for de au pairer som jeg har intervjuet.

### 3.2 Tolkning og analyse

Etter at intervjuene var gjennomført, transkriberte jeg dem, og fortsatte så arbeidet med å tolke og analysere. I intervjusituasjonen hadde jeg altså kontakt med informanter, mens i mitt arbeid med analyse og tolkning har jeg forholdt meg til tekst.

En stor del av arbeidet med denne avhandlingen har altså vært å fortolke intervjuene, og det er særlig i dette arbeidet jeg har følt at jeg har vært med i en ”runddans” som beskrevet i innledningen til dette kapittelet.

*”Fortolkning av den kvalitative teksten kan på den ene siden knyttes til forskerens teoretiske utgangspunkt. På den andre siden gir tendenser i dataene et grunnlag for den forståelsen forskeren utvikler i løpet av forskningsprosessen. Det er et gjensidig påvirkningsforhold mellom forskerens teoretiske utgangspunkt og tendenser i datamaterialet.” (Thagaard 2002:33).*

I arbeidet med denne avhandlingen har jeg brukt min egen erfaring som au pair, både da jeg skulle få tak i informanter, men også i selve intervjusituasjonen. Og jeg har sikkert også brukt av meg selv i tolknings- og analysearbeidet. Det er positive sider ved å ha god kjennskap til det man undersøker, men man bør også være oppmerksom på de negative sidene. Når man er nært til et tema vil det være en fare for at man blir mindre åpen for nyansene i datamaterialet. Dette har jeg prøvd å unngå ved så godt så mulig legge til side mine egne erfaringer og fokusere på hva mine informanter fortalte.

*”En forsker som ikke kommer nær nok, vil ikke forstå de utforsketes verden. En forsker som ikke kommer fjernt nok fram dem, vil ikke kunne klare å oppdage og sette ord på det selvfølgelig, heller ikke å løfte analysen fra det trivielle.” (Album 1996:240)*

Jeg har også prøvd å være bevisst på dette problemet i selve fremstillingen av datamaterialet ved at jeg tydelig markere når jeg beskriver mitt eget perspektiv, og når jeg beskriver informantens perspektiv.

### 3.2.1 Historien om historiene

Ett av mine ønsker for avhandlingen var at den skulle ta for seg hvordan au paires og vertsfamiliene selv opplevde det å være en del av au pair-ordningen, og at det var dette som skulle være utgangspunktet for analysen om lovers virkning, ikke omvendt. Denne innstillingen til datamaterialet har jeg hatt gjennom arbeidet med hele avhandlingen.

Den metoden jeg har brukte for å fortolke intervjuene kan best beskrives som fenomenologi. Jeg har tatt utgangspunkt i de subjektive opplevelsene til de enkelte informantene.

*”Sentralt innen fenomenologien er å forstå fenomener på grunnlag av de studerendes perspektiv, og å beskrive omverden slik den erfares av dem. Fenomenologien bygger på en underliggende antagelse om at realiteten er slik folk oppfatter at den er.”* (Thagaard 2002: 36)

Det er altså den realiteten eller virkeligheten som mine informanter opplever jeg formidler i denne avhandlingen.

Dette perspektivet kan også knyttes opp til det som står i teorikapittelet om ”De styrendes - De styrtes perspektiv”. Jeg vil hevde at ved å bruke fenomenologisk tolkning inntar jeg også et perspektiv som er ”de styrtes” i undersøkelsen om lovers virkning.

I tolknings- og analysearbeidet benyttet jeg en metode basert på ”meningsfortetting”. Jeg leste gjennom de ulike intervjuene og prøvde å finne frem til den mening og de hovedtema som informanten gav for så å se dette i forhold til avhandlingens problemstillinger. (Kvale 2006) Det viste seg at en del meninger gikk igjen i de ulike intervjuene. Repstad beskriver i sin bok ”Mellom nærhet og distanse” slike gjentakelser i materialet som datamaterialets ”utsagnstygde”. Noe Repstad hevder i sin bok er en *”usikker, men viktig fastsettelse av om funn er generelt interessante og gyldige”*. (Repstad 1993: 17)

Jeg vil også hevde at utsagnstygde har sammenheng med min konstruksjon av de tre ”idealtypene” som bygger på nasjonale skillelinjer mellom au paires jf. kap. 3.1.2. Der hvor nasjonale likheter mellom au paires har funnet sted som sammenfallende tendenser, eller ”utsagnstygde”, i datamaterialet har jeg brukt idealtypene for å uttrykke sammenhenger som kanskje ellers hadde gått tapt om jeg hadde presentert au paires som én homogen gruppe. (Widerberg 2005).

Den fenomenologiske fortolkningsmetoden av intervjuene, sammen med datamaterialets ”utsagnstygde” er det som denne avhandlingen først og fremst bygger på.

I avhandlingen har jeg med flere sitater fra intervjuene. Jeg har valgt å ha sitater på både norsk og engelsk fordi om jeg skulle ha oversatt fra engelsk til norsk ville dette blitt en andregangsoversettelse fra informantens morsmål. De norske sitatene er alle på bokmål.

Mine informanter har rett på anonymitet. Alle navn i sitatene er derfor endret. Jeg har nummerert intervjuene mine med vertsfamiliene fra nummer 1 til 7, og tilsvarende med au parene fra 1 til 8. Benevnelsen under sitatene er følgelig vertsfamilie 1 til 7 eller au pair 1 til 8. I tillegg har jeg også med nasjonalitet under sitatene til au parene siden jeg hevder i avhandlingen at nasjonalitet kan være en viktig faktor for hvordan au parene opplever au pair-ordningen.

### **3.2.2 En retts sosiologisk evaluering av lover og regler for au pair-ordningen**

På bakgrunn av mine intervjuer fant jeg ut at jeg også burde ha en evaluering av de lover og regler som regulerer au pair-ordningen med i avhandlingen.

Dette er ikke en tradisjonell juridisk evaluering av bestemmelsene, dvs. en gjennomgang som bygger på juridisk metode hvor rettskilder står sentralt.

Jeg har analysert bestemmelsene med det *retts sosiologiske formål* å se i hvilken grad de egner seg til å oppfylle intensjonen til au pair-ordningen. Denne analysen bygger først og fremst på den kunnskapen jeg fikk gjennom mine intervjuer, og det er også opp mot denne kunnskapen jeg ”måler” egnetheten til bestemmelsene.

### **3.3 ”En lov i søkelyset”: Kvalitativ versus kvantitativ metode**

”En lov i søkelyset” har benyttet en kvantitativ metode. Forfatterne fokuserte på utbredelse og antall. De intervjuet 439 personer i Oslo, og kodet intervjuene før de tolket og analyserte dem. Mens de tolket tall, har jeg fortolket tekst.

Den kvantitative metode kan karakteriseres ved å ha en større avstand til informantene enn den kvalitative metode. Det er også mindre rom for informantene til selv å utforme sine svar. Dette kan være grunnen til at ”En lov i søkelyset” blir sett på som en undersøkelse i ”de styrtes” perspektiv.

”En lov i søkelyset” ble skrevet i 1952. Dette var tiden for det store ”positivistiske prosjektet” innen norsk samfunnsforskning. Og på samme måte som man kan se på ”En lov i søkelyset” i en ”teorihistorisk utvikling”, hvor undersøkelsen kan stå som en illustrasjon på at en

positivistisk tilnærming til lovers virkning ikke nødvendigvis er den beste, mener jeg også at man kan se på undersøkelsen i en ”metodisk-historisk utvikling”, der en kvantitativ undersøkelse av lovers virkning lettere vil få preg av å være en undersøkelse i ”de styrtes perspektiv” enn om man bruker en kvalitativ metode.

### **3.4 Oppsummering**

Denne avhandlingen vil ha en empirisk basert analyse som bygger på kvalitative intervjuer. Jeg vil altså i denne avhandlingen befinne meg i en mellomposisjon mellom det å ha en analyse som bygger på empiri, og det å ha en analyse hvor jeg benytter meg av de undersøkelser som allerede er gjort og den teori som allerede eksisterer for å kunne akkumulere ny kunnskap, jf. kap. 2.

I boken ”Constructing Social Research” skriver Charles C. Ragin at en kvalitativ analyse vil være en veksling mellom deduksjon og induksjon. Det deduktive aspektet ved en undersøkelse vil være at forskeren utvikler en analytisk ramme på bakgrunn av teori. Det induktive aspektet ved en undersøkelse er at forskeren gjør en undersøkelse og samler data. Disse to aspektene ved undersøkelsen utgjør en gjensidig påvirkning til resultatet eller til det som Ragin refererer til som ”presentasjonen av det sosiale liv”.

Denne avhandlingen vil på samme måte ligge i en mellomposisjon, hvor jeg veksler mellom å ha en induktiv og deduktiv tilnærming til datamaterialet. Men hovedtyngden av avhandlingen vil være innenfor et induktivt perspektiv, fordi jeg først og fremst vil ta utgangspunkt i mine intervjuer og ikke i det teoretiske rammeverket.

## Kapittel 4: Informantenes beskrivelse av au pair-ordningen

I innledningen til denne oppgaven gav jeg en oversikt over intensjonen og de lover og regler som regulerer au pair-ordningen. Gjennom dette får man en viss formening om hva au pair-ordningen er, eller i hvert fall hva den er ment å være. I dette kapitlet vil jeg gi en generell beskrivelse av au pair-ordningen, ikke slik den er definert i intensjonen gitt gjennom lover og regler, men slik jeg fikk den beskrevet gjennom intervju med au pairer og vertsfamilier.

### 4.1 Au pair-ordningen - grensedragning mellom arbeid og kultur

Som skrevet i innledningskapitlet skal au pair-ordningen være en mulighet for ungdommer å dra til et annet land og bo hos en vertsfamilie, i bytte mot at de arbeider for denne vertsfamilien.

Da jeg spurte vertsfamiliene hvorfor de hadde en au pair svarte alle at deres primære mål med en au pair var å få hjelp til daglige gjøremål i hjemmet. Vertsfamiliene sa at au pair-ordningen er en fleksibel ordning som minsker stresset i hverdagen, flere nevnte ”tidsklemmen” som grunnet til at de skaffet seg au pair.

*”Jeg har au pair fordi jeg har et behov. En tjeneste som jeg kjøper, en som er ansatt hos meg, men som også er en integrert del av familien. Men prioritet én hvorfor hun er her er fordi jeg trenger hennes tjenester og betaler for dem. Hun er ikke her fordi jeg gjerne vil ha et fremmed menneske i huset mitt.”*

(Vertsfamilie 1)

Jeg fant også gjennom mine samtaler med vertsfamiliene at nesten alle hadde et tilbud i tillegg til au pairen i form av for eksempel barnehage eller skole. Det var kun noen svært få som var totalt avhengig av au pairen for å få dagene til å gå rundt med jobb og barnepass. Blant au pairene jeg intervjuet var det nesten halvparten som passet barn hele dagen, deres vertsfamilier hadde altså ikke et tilbud i tillegg til den hjelpen som de gav.

Målet for å få en au pair for vertsfamiliene er altså veldig klart, de ønsker å få hjelp i huset til daglige gjøremål. Ingen av vertsfamiliene nevner kulturutveksling som det primære målet med å ha en au pair.

Målet for å bli en au pair var ikke like klart definert fra au parenes side som det var for vertsfamiliene for å få en au pair. Jeg fant først og fremst nasjonale ulikheter mellom au parene når de skulle beskrive hvorfor de hadde blitt au pairer. Mens de to tyskerne som jeg intervjuet ønsket et "friår" fra skole og det hjemmevante, ønsket de russiske jentene "å ta sjansen" som var gitt til dem for å kunne reise, lære språk og eventuelt å begynne å studere eller jobbe i et fremmed land. De to filippinske jentene hadde primært et økonomisk mål, og ønsket også å bli her etter at de var ferdig med tiden som au pair. Felles for alle au parene vil jeg si var en viss form for "eventyrlyst", de ville prøve noe nytt.

Jentene begrunner altså ikke det å bli au pair med at de ønsker å passe barn, vaske hus eller lære norsk. De begrunner først og fremst hvorfor de er au pair med hva de ønsket å reise fra. Dette sier kanskje også noe om at au parene ikke helt visste hva de kom til når de reiste som au pair. Det var dessuten ganske tilfeldig for alle jentene, med unntak av noen få, at de hadde havnet i Norge og ikke i et annet land.

En av intensjonene med au pair-ordningen er at au parene skal lære en ny kultur å kjenne, men hva innebærer egentlig dette? Sosialantropologene Thomas Hylland Eriksen og Torunn Arntsen Sørheim hevder at det ikke er kulturer som møtes men mennesker ("Kulturforskjeller i praksis: perspektiver på det flerkulturelle Norge" 2006). Innen au pair-ordningen er det definitivt "hverdagsmenneskene" som møtes. Au parene møter ikke et Norge som presentert i en glinsende turistbrosjyre, men det er den norske hverdagen au parene først og fremst får oppleve.

Det å måle "kulturelt utbytte" er nærmest en umulig oppgave. Jeg vil derfor hevde i denne avhandlingen at au parene opplever norsk kultur, per definisjon, ved å oppholde seg i Norge. Videre i avhandlingen vil jeg så undersøke andre faktorer som forhold til familien, arbeidsmengde, og tilfredshet for å kunne si noe mer generelt om au parenes utbytte av å være i Norge.

## **4.2 Arbeid i et privat hjem - grensedragning mellom arbeid og fritid**

### **4.2.1 Arbeid**

Au parene skal gjøre arbeid i bytte mot kost og losji. I artikkel 9 i "European Agreement on "au pair" Placement" står følgende:



*“A person placed au pair shall render the receiving family services consisting in participation in day-to-day family duties. The time effectively occupied in such services shall generally not be more than five hours per day.”*

I arbeidskontrakten for au pair som er å finne på UDIs hjemmeside står følgende:

*”Au pairen skal utføre husarbeid, pass og stell av barn, tilsyn med dyr etc.”*

Arbeidsdagen og arbeidsoppgavene for ulike au pairer kan variere. Det som kom frem gjennom intervjuene med mine informanter er at det som avhenger i størst grad av hvilket arbeid au pairen gjør, er livssituasjonene til familien som au pairen arbeider for. Om familiene hadde små eller litt større barn, om barna gikk i park, barnehage, skole eller om de var hjemme, foreldrenes arbeidstid etc. var alle faktorer som bestemte type arbeid. Dette funnet ble også bekreftet fra de vertsfamiliene som hadde hatt flere au pairer tidligere, og som fortalte at arbeidsoppgavene til de ulike au pairene hadde endret seg i takt med deres behov for hjelp. Dette ble også bekreftet fra au pairer som fortalte at de hadde for eksempel vært hjemme med barn tidligere men at barna nå hadde barnehageplass og at de derfor gjorde mer husarbeid isteden.

Alle au pairene som jeg snakket med startet dagene sine litt før foreldrene i familiene dro på jobb, rundt 0730. De hjelper da med å lage frokost, kle barn og eventuelt få barna til skole eller barnehage. Omtrent halvparten av au pairene jeg snakket med sendte barna i barnehage eller skole. De gjorde så husarbeid før de hentet barna om ettermiddagen, og var så med dem til foreldrene kom hjem fra jobb. Husarbeidet bestod stort sett av rydding og vasking av klær, samt at nesten alle vasket huset en gang i uken. Omlag halvparten av au pairene jeg snakket med lagde også middag til foreldrene kom hjem. De fleste foreldrene kom hjem rundt 16.30 og da hadde au pairene fri. I helgene hadde alle au pairene fri.

De som skiller seg kanskje mest ut når det gjelder arbeidsmengde er de som er hjemme med barn hele dagen. Dette er mye arbeid, først og fremst fordi man hele tiden må være oppmerksom på barna og i liten grad kan styre dagene selv. De au pairene som passet barn hele dagen måtte gjøre husarbeid i tillegg. Av de au pairene som jeg intervjuet var det de filippinske au pairene og en av de russiske au pairene som var hjemme med barn hele dagen.

*”Now after almost two years spending every day from 0800 to 1630 with kids, you know... Before I was thinking – Oh what do they do in this kindergarten, they get paid for nothing.”*

*But now it's like ahh... Especially when they are small it is such a job to carry them and change diapers and everything, and they are screaming and you must pay close attention. So, now I'm thinking that girls who are doing housework 5 hours per day, it's ok to be paid (NOK) 3000-4000, but if you are looking after children it's too little."*

(Russisk au pair 4)

Det jeg har funnet at au parene gjør av husarbeid er at de rydder, de fleste vasker huset mer ordentlig en gang i uken, de vasker litt klær, de lager mat til barna og lager middag. Au parene gjør altså stort sett alt som har med rydding i og vasking av hus å gjøre. I tillegg vasker de en del klær og lager en del mat. Handle og stryke var det ingen av au parene som opplyste at de gjorde, heller ikke mer spesielle oppgaver som å vaske vinduer eller klippe plenen.

#### **4.2.2 Arbeidstid**

På UDIs hjemmeside står følgende når det gjelder arbeidstid for au pairen:

*"Normal arbeidstid må ikke overstige 5 timer per dag, og maks 30 timer per uke. Du kan ikke arbeide utover de 30 timene, selv ikke mot ekstra betaling. Du har rett til minimum 48 timer fri hver uke (friperiode)."*

Først må jeg si at denne bestemmelsen slik den her er presentert, er litt uklar. Har du fri 48 timer som regelverket krever at du skal ha, la oss si en helg, og da jobber mandag til fredag 5 timer om dagen, også som regelverket krever, blir dette til sammen 25 timer på en uke, ikke 30 timer. I tillegg til dette står det her ikke noe om hvordan pauser skal regnes innen disse 5 timene. Dette vil jeg se nærmere på i neste kapittel, hvor jeg vil ha en gjennomgang av de lover, regler og intensjoner som omhandler au pair-ordningen.

Videre i dette kapittelet vil jeg beskrive hvordan au pairer og vertsfamilier selv så på arbeidstid og fritid.

Som beskrevet ovenfor startet nesten alle au parene arbeidsdagen sin ca. kl. 07.30. når vertsforeldrene drar på jobb, og avsluttet dagen rundt 16.30 når vertsforeldrene kom hjem. Et av mine hovedfunn er at nesten ingen av vertsfamiliene regnet alle disse timene som arbeidstid.

*"Du kan si at hennes oppgave er å ta seg av hun minste. Hun tar henne opp ca. kl. 08.00 og er sammen med henne frem til klokken 12.00 og gir henne mat og sånn. Og så gjør hun en*

*times husarbeid frem til klokken 13.00. Da har hun fri. Eller fri, hun må jo være i huset da, frem til klokken 15.00. Ida sover gjerne fra 12.00.-15-00, så da har hun mer eller mindre fri og bruker å sove litt selv. Så klokken 15.00 tar hun opp Ida og gir henne mat, og så kommer vi hjem ved firetiden. Så da kan du jo si at hun har vært på jobb i 8 timer men hvert fall hatt fri to av dem.”*

(Vertsfamilie 3)

Dette er et interessant funn, fordi det viser at når man har arbeidsplass og hjem på samme sted, blir det å definere hva som er arbeid og hva som er fritid vanskeligere enn om man har sitt arbeid utenfor hjemmet, jf. kap. 2.2.1. ”live-in” og ”live-out”.

Det vanskelige med å ha hjem og arbeid på samme sted (au pair) vil være at man til en viss grad alltid vil føle at man står til disposisjon for arbeidsgiver (vertsfamilien). Grensen mellom arbeidstid og fritid kan bli utydelig og i verste fall usynlig.

Det er denne grensedragningen mellom arbeid og fritid som kanskje i størst grad kommer frem gjennom mine intervjuer, og som følger da karakteriserer au pair-ordningen. Og mens au pairene slites mellom å være arbeidstaker og en del av familien, er det akkurat denne fleksibiliteten ved at au pairene er så tilgjengelige, som vertsfamiliene fremhever som den største fordelene ved å ha en au pair.

Måten å definere fri på, som å være i huset uten å gjøre noe konkret, var en definisjon jeg fant igjen også når flere av vertsfamiliene snakket om barnevakt eller å jobbe utenom vanlig arbeidstid.

*” – Når har hun fri i løpet av uken?*

*- Hver helg da. Om ikke jeg skal noe med jobben da, eller hun Kari skal jobbe natt da. Men jobben består stort sett bare i å sove da, ikke noe husarbeid. Så jobben består bare i å komme hjem før hun skal på natt, og så er jo Kari tilbake før ungene har stått opp. Så da må hun jo være der, i den grad man kan kalle det en jobb.”*

(Vertsfamilie 3)

*” – Hvor mange kvelder i uken jobber hun?*

*- En dag hver 14. dag i snitt. Jeg har også vakt sånn ca. hver åttende uke i helgene og da er hun også mer tilgjengelig den helgen, men hun jobber jo ikke hele helgen. Det blir liksom –*

*Kommer du hjem da?, og så kommer jeg hjem da. Så hun må bare være mer tilgjengelig de helgene.”*

(Vertsfamilie 6)

Slik ble det å sitte barnevakt eller det å jobbe utenom vanlig arbeidstid nærmest definert som kun ”å være hjemme” eller ”å være mer tilgjengelig”.

Denne måten å definere fri på, fant jeg også igjen ved noen anledninger når vertsfamilier snakket om ferie.

*”Vi høres kanskje skikkelig parametere ut. Men ganske tidlig begynte hun å si hva andre fikk av fri. Så det vi gjorde var å sitte på datamaskinen og logge alt hun fikk av oss i hele frie dager da kan du si. Derfor har jeg ganske nøyaktig oversikt over hva hun faktisk har fått i ferie.”*

(Vertsfamilie 4)

Om det er au pairen selv som har spurt om å få fri en dag vil man i samsvar med vanlig ferielovgivning kunne si at au pairen ”bruker” av sine feriedager. Men om au pairen (arbeidstager) får fri en dag fordi vertsfamilien (arbeidsgiver) ikke trenger henne den dagen, kan dette ikke regnes som ferie slik jeg ser det eller i følge vanlige arbeidsrettsregler. Allikevel var det flere vertsfamilier som sa at au pairene deres hadde hatt mye ferie fordi de hadde fått mye fri. Det ble altså en sammenblanding av fri og ferie.

Au pairene delte i liten grad denne måten å definere arbeidstid og fritid på.

Som skrevet over blir for eksempel det å være hjemme med barn hele dagen sett på som mye arbeid fordi man da har mindre mulighet til å styre dagene med arbeid og pauser selv. Det er klart at man ikke fritt kan forlate arbeidsstedet om man passer for eksempel barn som sover. Av de au pairene jeg intervjuet var omtrent halvparten hjemme med barn, mens av vertsfamilienes au pairer var nesten ingen hjemme med barn hele dagen.

De au pairene som jeg intervjuet og som ikke var hjemme med barn hele dagen beskrev likevel ikke arbeidsdagen sin som at de jobbet fra for eksempel klokken 07.30 til 12.00 og så fri til 15.00 og så jobbet de til 16.30. De sa de hadde en arbeidsdag fra 07.30 til 16.30.

De følte at selv om de hadde noen timer fri midt på dagen var det begrenset hva annet de kunne gjøre enn å være i huset.

*” - I have two kids I look after. A boy and a girl, 5 and 2 years. They are in the kindergarten from morning to 3 o'clock when I'm picking them up, so I'm free during the daytime. So I just make them ready in the morning for the kindergarten, then I clean the house in just this easy way. Then I'm free. Then I pick them up and just wait for the parents to come home at 17. So I'm not looking after the kids very long during the day, but if they get sick or the kindergarten is closed, then of course, I have to be with them the whole day. And once a week I clean the house in this general way.*

- *What do you do when you have free during the day?*

- *How much can you do in three hours? You have enough time to relax, but if you study, or have something important to do, then it's really impossible to do something else.”*

(Russisk au pair 5)

Når det gjaldt barnevakt og ekstrajobb utenom de vanlige timene definerte au parene helt klart dette som arbeid. De så ikke på dette som kun ”å være hjemme” eller ”være tilgjengelig”.

Det at au paien fikk fri en dag kunne gjøre at hun jobbet mer en annen dag, og dette var noe både au pair og vertsfamilie hadde forståelse for. Samtidig med dette kan en arbeidsdag for en au pair se ganske ulik ut fra dag til dag og uke til uke. Det kan gå på når vertsfamilien kommer hjem, hva som skal lages til middag, barnepass etc. En au pairs dag kan derfor fort bli uforutsigbar og dette kan igjen føre til at skille mellom arbeid og fritid blir vanskelig å opprettholde fordi det blir vanskelig for au paien å planlegge fritiden sin. Forutsigbarhet i arbeidet er altså viktig for au pairer. Flere av dem som hadde ulike arbeidsoppgaver fra dag til dag sa at dette ble ordnet ved at vertsfamiliene gav dem ukeplaner eller lignende.

En av au parene som jeg intervjuet var hjemme om dagene sammen med en hjemmeværende mor. Au paien opplevde dette som veldig stressende fordi hun følte hun aldri kunne slappe av. Slik blir det som tilsynelatende kan virke som en svært god situasjon for au paien, i realiteten ikke det, fordi hun da aldri får følelsen av å kunne slappe av. Som de au parene som passet barn hele dagen opplevde heller ikke hun at hun kunne styre dagen sin selv. Hun fikk heller aldri på forhånd vite hva hun skulle gjøre på arbeidsdagen, slik at dagene hennes ble veldig uforutsigbare. Noen dager kunne hun derfor ende opp med mer fri enn hun hadde visst, uten mulighet for å kunne planlegge hva hun skulle gjøre, og hun kunne plutselig ende opp med å jobbe mer enn hun hadde planlagt.

Gjennom mine intervjuer med vertsfamilier og au pairer angående arbeidstid og fritid kom det altså frem et motsetningsforhold mellom vertsfamilier og au pairer. Vertsfamiliene trakk frem fleksibiliteten ved au pair-ordningen som dens styrke, mens denne fleksibiliteten førte ofte til at au pairenes hverdag ble lite forutsigbar og gjorde det vanskelig å legge planer for fritiden. Det er også et motsetningsforhold mellom vertsfamilier og au pair angående hvordan man skal regne arbeid. Mens vertsfamiliene så på mye av det arbeidet som au pairen utførte som kun ”å være hjemme” eller ”å være tilgjengelig” hadde au pairene selv ikke denne forståelsen av arbeidet de utførte.

Dette kan tolkes som at vertsfamiliene i stor grad underkjenner det arbeidet au pairene deres gjør ved å ha denne innstillingen at au pair allikevel ”bare er hjemme”, og denne innstillingen fra mange av vertsfamiliene fører til at au pairene føler at de alltid er på arbeid når de er hjemme. Samtidig er det lett å forstå at vertsfamiliene lett kan få denne holdningen til det arbeidet som deres au pair gjør, fordi når vertsfamiliene selv er hjemme med sine barn er dette per definisjon deres fritid.

#### **4.2.3 Arbeid i et privat hjem - hva ”En lov i søkelyset” kom frem til**

I ”En lov i søkelyset ” blir også spørsmålet om hvordan timer skal telles, pauser regnes og overtid regnes, et sentralt tema. Hushjelploven var ganske klar når den i § 8 sier at:

*”Den alminnelige arbeidstiden for hushjelp skal ikke overstige 10 timer om dagen og ligge mellom kl. 7.00 og kl. 19.30. Spisepauser i den alminnelige arbeidstida skal reknes med i denne.”*

Det som jeg finner interessant er § 9 b hvor det står at det *ikke* regnes som arbeidstid om:

*”en hushjelp som bor hos arbeidsgiveren har tatt på seg utafør den alminnelige arbeidstida å være heime og ha tilsyn med hus, barn, gamle eller tilsyn ellers og det ikke skjer oftere enn nevnt i § 10”.*

Denne formen for vakt ble kalt for tilsynsvakt og i følge § 10 må denne tilsynsvakten ikke skje mer enn 10 ganger i løpet av en måned. For hushjelp som ikke bor hos arbeidsgiveren skal også ren vaktjeneste betraktes som ren overtidarbeid og betinge vederlag.

De som skrev hushjelploven har altså sammenfallende ideer om arbeid som de vertsfamiliene som jeg intervjuet. Det å jobbe blir nærmest bare regnet som å ”være hjemme”. Det er helt klart gjennom mine intervjuer med au pairer at de ikke ser på denne type vakt som kun ”å

være hjemme”; for dem oppleves det som virkelig arbeid. Hvordan hushjelpene så på en tilsynsvakt sier ”En lov i søkelyset” ikke noe om, og det er akkurat dette ”ovenfra perspektivet” Widerberg kritiserer undersøkelsen for.

Unntak fra normalbestemmelsene i hushjelploven var det også i den nye hushjelploven av 1963. Her ble ikke bare ”tilsynsvakt” unntatt fra overtidbestemmelsene, men ny § 10 sier i tillegg:

*”Regelen om alminnelig arbeidstid, overtid og tilsynsvakt i §§5-9 gjelder ikke når arbeidstageren er over 18 år og a) bor på arbeidsstedet og er tilsatt i heim hvor det er barn under 16 år og hvor enslig forsørger eller begge ektefeller har heldagsarbeid utenfor heimen.”*

Det kan synes som både hushjelplov av 1948 og 1963, har tatt hensyn til at arbeidet krever en viss form for fleksibilitet ved at man for eksempel ikke bare kan gå fra et barn fordi arbeidstiden er over eller lignende. Men det virker ikke som loven har tatt hensyn til hushjelpene som skulle utføre dette arbeidet. Deres behov for en klart definert fritid og deres mulighet til å planlegge sin fritid, har i liten grad blitt tatt hensyn til.

#### **4.2.4 Lommepenger/lønn**

Som tidligere skrevet er intensjonen med au pair-ordningen at unge mennesker skal få en mulighet til å oppleve et annet land og kultur. Dette gjøres da i bytte mot at de arbeider for en familie hvor de får kost og losji. Betalingen au pairene får i tillegg til kost og losji ble opprinnelig derfor kun definert som lommepenger. Men i dag brukes også benevnelsen lønn om betalingen som au pairene mottar. Blant annet står det i kontrakten:

*”Au pairen skal motta lommepenger/lønn per måned av vertsfamilien, samt fri kost og losji.”*

Utbetalingen til au pair er minimum 3000 kroner i måneden.

Denne dobbeltheten ved å både definere betalingen au pairene mottar som både lommepenger og lønn skal jeg komme nærmere inn på i kapittel 5. Der skal jeg også komme nærmere inn på reglene for skattebetaling for au pairer.

Videre i dette avsnittet vil jeg se på hvordan mine informanter selv så på betalingen til au pairer.

Gjennom mine intervjuer har jeg funnet at utbetalingen til au parene er svært varierende. Jeg har funnet variasjoner fra 2400 kr. i måneden utbetalt til 5000 kr. i måneden utbetalt.

Hovedgrunnen til dette er nok at det er en minimumssats for au pair-betaling. Vertsfamiliene kan altså selv velge hvor mye de vil betale utover dette. I tillegg skal au pairer betale skatt, og siden det ikke er opplyst om denne minimumssatsen på 3000 kr. er brutto eller netto, er det altså noen få au pairer som får utbetalt under 3000 kr. i måneden. Av de au parene jeg intervjuet var det kun noen få som betalte skatten sin selv, det var mest vanlig at vertsfamiliene betalte den for dem.

På spørsmålet til vertsfamiliene om de synes utbetalingen til au pieren er ok svarte alle ja, særlig tatt i betraktning av at det var fri kost og losji.

*”Jeg synes lønna er høy nok. Noe med realistisk, du bor gratis, du har ingen utgifter. Jeg har ikke så mye penger å bruke på meg selv i måneden om man tenker sånn. Selv om man ikke kan jobbe som au pair resten av livet og bare ha lommepenger. Man må jo ha råd til å få bil og hjem og få barn og det har man jo ikke som au pair. Au pair er jo ment å være maksimum to år da. Og det er en fin mulighet.”*

(Familie 1)

På spørsmål til au parene om hva de synes om utbetalingen synes nesten alle at det var lite. Når au parene skulle si om de var fornøyd med betalingen eller ikke sammenlignet de seg enten med andres betaling, eller de regnet lønn i forhold til timer arbeidet.

*”The pay is ok compared to others...but some receive 4000 even if they just work for 5 hours.”*

(Filippinsk au pair 1, tjener 5000, er hjemme med barn hele dagen)

*”No actually. Because the rule is 6 hours right and the minimum is 3000. Because I dont think it`s enough 3500 for 8 hours.”*

(Filippinsk 2, tjener 3500 pluss ekstra for barnevakt, er hjemme med barn hele dagen)

Unntakene her var au parene fra Tyskland som syntes utbetalingen de fikk var ok.

*”Ja jeg synes det er ganske greit. Jeg visste at det ikke ble så mye, jeg visste sånn ca hvor mye det ble før jeg kom hit og jeg synes det er kjempebra, og jeg vet at andre au pairer får mye mindre for de må betale skatt og norskkurs og sånn selv. Og hvis jeg hadde betalt det, da*



*hadde det vært mye mindre.”*

(Tysk au pair 1, tjener 3000 og får skatt og norskkurs dekket)

Det at au pairene fra Tyskland syntes utbetalingen de fikk var ok viser kanskje at det er de tyske au pairene som var mest forberedt på hva det innebar å bli en au pair, de var forberedt på at de kom til å tjene lite og de hadde ikke store forventninger. Dessuten viser det at de ikke ser på au pair-ordningen som et arbeid, de er på ingen måte avhengig av de pengene de tjener. For mens de filippinske jentene sendte penger hjem, og noen av de russiske au pairene gjorde dette en sjelden gang, fikk de tyske jentene penger hjemmefra om de trengte det.

Man ser at den reelle lønnen til au pairer kan variere mye. I tillegg til skatt får noen au pairer også dekket norskkurs av vertsfamilien. Mine intervjuer viste at de fleste vertsfamiliene dekket et kurs eller to i begynnelsen av au pair-oppholdet. Om en au pair får utbetalt 3000 kr. og i tillegg får dekket skatt og norskkurs, kan dette altså reelt sett være mer enn en som tjener 4000 kr. men som må bære disse kostnadene selv.

#### **4.2.5 ”Overtid”**

I følge au pair-reglene er det ikke noe som heter overtid.

*”Normal arbeidstid må ikke overstige 5 timer per dag, og maks 30 timer per uke. Du kan ikke arbeide utover de 30 timene, selv ikke mot ekstra betaling.”*

Det er heller ikke lov for en au pair å jobbe for andre enn vertsfamilien, og hver au pair skal kun ha en vertsfamilie.

*”Du kan ikke ha flere arbeidsgivere enn vertsfamilien, og kan ikke kombinere arbeidet som au pair med annet arbeid. Dette gjelder uavhengig av om arbeidet er med eller uten vederlag.”*

Det er dessuten en minimumssats for utbetaling til au pair. Per definisjon er det derfor ikke mulig å få overtidbetaling om du er au pair.

Ett av de mest oppsiktsvekkende funnene jeg gjorde gjennom mine samtaler med informantene var at disse bestemmelsene ble hyppig brutt. Ikke bare jobbet au pairene mer enn de 5 timene de skulle, men dette ble da i tillegg ofte definert som overtid og kompensert for i form av økt betaling. Halvparten av au pairene jeg intervjuet fortalte at de tjente ekstra penger ved at de jobbet ekstra for vertsfamiliene. Denne ekstra inntekten var da i tillegg til den faste summen de tjente og ikke noe de skattet av.

Av vertsfamiliene jeg intervjuet var det kun en av vertsfamiliene som opplyste at au paires tjente mer ved å jobbe mer. Hennes au pair vasket også for 4 andre familier i tillegg.

*”Og når Sara er i barnehagen så har hun jo fri så da vasker hun også ved siden av. Igjen, jeg regner jo med at skattemyndighetene ikke skal høre dette. Så for å tjene mer penger har hun ekstra vaskejobber.*

*- Hvordan fikk hun den jobben?*

*Det er to bekjente av meg som bor i nærheten, og så er det en nabo som jeg for så vidt ikke kjenner, og så er det en dame hun har møtt i .... og som hun da har skaffet. Så hun er vaskehjelp fire steder.”*

(Vertsfamilie 2)

Det var altså forholdsvis vanlig for au paires at de tjente mer når de arbeidet mer. Gjennom intervjuene med dem fikk jeg inntrykk av at au paires selv syntes dette var en god løsning.

Blant vertsfamiliene var dette altså ikke like vanlig. Men en av vertsfamiliene tok opp problemet med at au paires ofte ønsket å jobbe mer for å nettopp tjene mer penger.

Om en au pair kommer først og fremst med et *økonomisk motiv* for å være au pair, er det kanskje ikke så underlig at hun ønsker å arbeide mest mulig og tjene mest mulig penger mens hun er her, mitt inntrykk er at disse jentene i utgangspunktet også oppfattet au pair-ordningen som en arbeidsordning, ikke som et kulturutvekslingsprogram.

### **4.3 Forholdet mellom au pair og vertsfamilie**

En au pair bor i en vertsfamilie og jobber i tillegg for denne familien. Disse personlige relasjonene som da oppstår skal, slik intensjonen er i au pair-ordningen, befestes ved at au paires skal føle seg som ”en av familien”, være ”på like fot”. I følge kontrakten skal:

*”Au paires skal behandles som et familiemedlem og få mulighet til å delta aktivt i familielivet.”*

Alle au paires jeg snakket med bodde sammen med vertsfamiliene sine. De fleste au paires hadde eget rom i huset/leiligheten til vertsfamilien, men noen hadde også egne hybler i tilknytning til huset til vertsfamiliene.

Et av mine viktigste funn når det gjelder forholdet mellom au pair og vertsfamilie er at de svært sjelden er sammen i fritiden. De fleste au parene spiser middag med sine vertsfamilier, men så går de til hver sine egne aktiviteter. Det er for eksempel ikke vanlig at de ser tv sammen om kvelden. Det samme gjelder også for helgene da au parene foretrekker å være med venner fremfor familiene.

” - *Are you with the family in your spare time?*

- *Normally I stay with friends, but you know, during Christmas time, because they have this family gathering. In respect to them I join them, meet the family to the women, I try to join them because their family are nice, very well accommodating.”*

(Filippinsk au pair 1)

”- *Hvilket forhold har du til familien?*

- *Det er veldig ok. Livet med familien, alltid blir det noen utfordringer ikke sant. Når du bor med mennesker er det liksom viktig å være, det er liksom trening i psykologi, så hvis man klarer det, så er man klar til å jobbe med seg selv og kommunisere og sånn, da blir det ok. Problemet er at du har sted å bo og arbeidsplass på samme sted, og det kan være litt sånn slitsomt hvis man ikke kan finne på noe. Men jeg er veldig sjelden hjemme for jeg har masse ting å gjøre.”*

(Russisk au pair 6)

Au parene foretrekker stort sett å være sammen med venner på fritiden fremfor å være hjemme med sine vertsfamilier. Vennene er da stort sett andre au pairer.

Jeg tror at grunnen til at en au pair velger å være utenfor huset i sin fritid henger sammen med det jeg skrev under avsnittet ovenfor om arbeid; nemlig at en au pair alltid vil føle til en viss grad at hun står til disposisjon for vertsfamilien. Au pairer går ut med venner når de har fri for å markere sin fritid.

Ingen av au parene jeg har intervjuet slengte seg ned foran tv'en med beina på bordet og styring over fjernkontrollen fordi ”nå er det fri”. Jeg tror jo heller ikke det er så mange vertsfamilier som ville ha akseptert dette.

”*Men hva er da å være en del av familien? Skal de ikke ta ut av vaskemaskinen på en søndag fordi de har fri? Hun første au paires smurte jo seg mat og så lå alt igjen på benken, fordi*

*hun hadde fri hun. Så jeg sa sorry, sånn fungerer det ikke. Men ikke sant, hvor setter du grensen? Det er en interessant problemstilling.”*

(Vertsfamilie 1)

Når jeg spurte om hvilket forhold vertsfamiliene hadde til sine au pairer fikk jeg til svar at det var godt men at au pairen var lite med dem.

*”Hun spiser middag med oss. Men ser ikke tv med oss. Det har egentlig vært litt overraskende det der, de ønsker liksom ikke å være med oss i helgene og når vi skal på noen aktiviteter. Jeg spør hver gang, og hver kveld når jeg lager noe godt å spise, så spør jeg fordi jeg synes det er viktig, men jeg vet svaret da. Det har vært ganske standard med de fleste da, de er med akkurat når de kommer. Og så velger de å ikke være med etter hvert. Som hun som er her nå, hun har en au pair-venninne som hun har møtt her. Hun sjekker ut fredag ettermiddag og kommer tilbake søndag kveld. Og så har hun vært flink til å reise og se Norge. Du må tenke på at vårt familieliv er ikke så veldig spennende. Det å kjøre unger på håndballtrening, fotballtrening, turn, besøke familier med barn på samme alder... det er stort sett det som foregår. Det er ikke så veldig spennende for en jente i 20-årene, jeg tror nok det er det som begrenser det litt. Men de har mulighet til å være med. Men au pairene får sine egne venner og så prioriterer de å være sammen med dem.”*

(Vertsfamilie 1)

Ett interessant funn gjorde jeg da jeg spurte vertsfamiliene om hva de syntes om det arbeidet au pairen deres gjorde. Alle vertsfamiliene svarte at de var godt fornøyd med det arbeidet au pairene utførte. Mitt neste spørsmål var om det var noe de ønsket annerledes. Her svarte alle vertsfamiliene ja. Og det de ønsket annerledes var da ikke angående det arbeidet som au pairen utførte, men det gikk på ting som hadde sammenheng med personligheten til au pairen. Vertsfamiliene definerer om de har en ”flink” au pair, ikke bare ut fra det arbeidet hun gjør, men vel så mye ut fra personlige egenskaper ved au pairen.

*”Hun er pliktoppfyllende, men egenrådig.”*

(Vertsfamilie 4)

Au pair-ordningen er på mange måter en veldig intim ordning. Man bor tett med mennesker man i utgangspunktet ikke vet noe om. De personlige egenskapene hos au pair og vertsfamilie blir viktig fordi man bor så tett på hverandre. Det er mye ”personlig kjemi” som avgjør forholdet mellom au pair og vertsfamilie. Men det er først og fremst vertsfamiliene som står i

en posisjon til å ”bestemme” hvilket forhold det skal være mellom au pair og vertsfamilie. Det er au pairen som må følge normene til vertsfamiliene, ikke omvendt.

Da jeg spurte vertsfamiliene om hvordan folk flest ser på det å ha au pair var det flere av vertsfamiliene som svarte at de trodde folk flest synes det blir for tett å ha fremmede voksne så tett inn på seg.

” – *Hvordan tror du folk flest ser på det å ha en au pair?*

- *Jeg tror folk ser fordelene ved det. Men jeg tror folk flest ser på det som litt utfordrende å ha et fremmed menneske i utgangspunktet boende i huset. Det er hvert fall mange da som vil ha så stor plass at au pairen skal ha oppholdsrom for seg selv.”*

(Vertsfamilie 5)

Det at au pair-ordningen i ene øyeblikket skal være et arbeidsforhold, for så i neste å bli en nær personlig relasjon, er en svært vanskelig balansegang. Som vist over har jeg funnet gjennom mine intervjuer at de fleste løser dette ved å ha hva jeg vil kalle en hyggelig men distansert relasjon. Her er tonen god, men man har klare grenser for hvor tett man blir. Dette betyr ikke nødvendigvis at man egentlig har et dårlig forhold. Tvert i mot vil jeg påstå at en relasjon med klare grenser for både privatliv, arbeidstid og fritid har den største muligheten for å bli et godt au pair forhold. Men disse grensene må gjelde begge veier både fra vertsfamilie og au pairs side. Som jeg har vist, er det sjelden vertsfamiliene greier å opprettholde disse klare grensene, og dette fører til at au pairen føler hun alltid står til disposisjon for familien, eller har en følelse av at hun er på besøk mens hun er hjemme.

I begge hjemmeintervjuene som jeg gjorde med vertsfamiliene fikk jeg se rommene til au pairen. Dette ble gjort uten at jeg ba om det, og ble nok kanskje gjort for å vise meg hvor fint au pairene hadde det. Allikevel syntes jeg det var en litt merkelig følelse å se på au paires ting, bilder og rot når hun ikke var tilstede.

Intervjuet med au pairen som jeg gjorde hjemme hos vertsfamilien hennes måtte stadig avbrytes fordi barna kom stadig inn til henne.

”*Det er litt slitsomt. Det var litt bedre i den andre familien for der var det sånn at var jeg på rommet mitt så var det mitt. Banket de på døra og jeg sa nei, var det greit. Men her er det litt sånn at de bare kommer inn.”*

(Tysk au pair 7)

Rommet til au pairen er det ene stedet i huset som er ”hennes” og som kan karakteriseres som privat. Jeg mener derfor at det er viktig at vertsfamiliene respekterer dette stedet som au parens.

Kommunikasjon er en annen ting au pairene trekker frem som viktig for at forholdet mellom au pair og vertsfamilie skal fungere. Og selv om forholdet mellom au pair og vertsfamilie er distansert må au pairene føle at de kan snakke med vertsfamiliene.

*”- Er det noe du ville ha endret ved vertsfamilien?”*

*- Nei.*

*- De er perfekt?*

*- De er kanskje ikke perfekt, men vi kan alltid sitte sammen og prate og det er veldig viktig. Jeg har kontrakt og jeg vet hva jeg skal gjøre, og de vet hva de skal gjøre.”*

(Russisk au pair 3)

På spørsmålet til vertsfamiliene om de følte seg som vertsfamilie eller arbeidsgiver, svarte alle vertsfamilie eller noe midt i mellom.

*”Vertsfamilie eller arbeidsgiver? Nei det er jo vertsfamilie, men av og til må man liksom gå inn og være mer arbeidsgiver. Men det er mer vertsfamilie enn arbeidsgiver. Absolutt. Og litt som mamma av og til. Det er sånn variasjon. Men det er det individuelle med au pairen liksom, hvor de er i utviklingen sin, hvilken rolle du må ha. Jeg føler meg ansvarlig for henne som familie og mamma også altså. Jeg følger med, men allikevel er hun voksen og skal gjøre alt hun vil.”*

(Familie 6)

Språk er svært viktig for kommunikasjonen. Det er også en viktig del av au pair-ordningen, fordi det å lære språket sees på som en viktig del av kulturutvekslingsintensjonen ved au pair-ordningen.

Tenk deg at du lever sammen med en familie hvor alle snakker et språk du ikke forstår. Dette er en svært anstrengende situasjon for au pairen og er nok også en viktig grunn til at au pairer foretrekker å være med andre au pairer fra sitt eget hjemland i fritiden. Men man kan jo også tenke seg at det byr på noen kommunikasjonsproblemer mellom vertsfamilie og au pair. Alle

au pairesne jeg snakket med hadde gått på norskkurs. Det var ulikt hvor mange kurs de hadde tatt og hvor god de var i norsk (derfor er også noen av intervjuene foretatt på norsk og noen på engelsk). Alle au pairesne sa de snakket norsk-engelsk med vertsfamiliene.

*“- Did they ask if you would like to come with them?”*

- *Yes but I don't like.*

- *Why not?*

- *Because I can't understand the language, that's the first you know. And second is that it's boring for me you know.”*

(Filippinsk au pair 2)

Det er arbeidet og forholdet til vertsfamiliene som først og fremst blir det sentrale i hverdagen til au pairer. Forholdet til vertsfamiliene er nok det viktigste for hvordan au pairesne opplever det å være au pair. Har de en vertsfamilie som respekterer dem og arbeidet de gjør, stoler på dem, og som de kan kommunisere bra med, trives au pairesne. Men samtidig så er det nok også slik at det er i de au pair-forholdene der vertsfamiliene følger de arbeidsbestemmelsene som er innen au pair-ordningen at også au pairesne føler seg mest respektert, og det blir en god kommunikasjon osv.

#### **4.4 Fritid**

Au pairesne som jeg intervjuet var lite eller aldri sammen med vertsfamiliene i sin fritid. Som tidligere skrevet har dette sammenheng med at de markerer sin fritid ved å gå ut. I tillegg er det jo begrenset hvilken interesse en au pair i 20-årene har av å henge med en småbarnsfamilie i sin fritid. Au pairesne er stor sett sammen med venner i sin fritid, og dette er da som regel andre au pairer.

*“I have most of my spare time in the evening even when I'm free during the day time. So I do a lot of sports. Go tours, biking tours and training in the sport centre. And in the weekends I meet my friends and just hang...”*

(Russisk au pair 5)

Det var et generelt trekk at au pairesne hadde lite kontakt med nordmenn. Unntaket var to av vertsfamilienes au pairer som hadde fått norsk kjæreste.

I tillegg til å være med venner opplyste alle au parene at de reiste en del i fritiden sin.

*”Jeg liker å reise. Au pairer bor i forskjellige byer og vi kan reise til hverandre. Jeg har vært i Bergen, Stavanger, Trondheim, Fredrikstad, Hitra... Så jeg er veldig glad i å reise og Norge er så langt. Så jeg reiser veldig mye, også bare om det er en helg. Jeg tar toget fredag etter jobb og er hjemme til mandag. Eller i feriene. Jeg har også vært i Danmark og får du den båten gratis er det helt perfekt.”*

(Russisk au pair 3)

## **4.5 Kjønn og makt - to sentrale trekk ved au pair-ordningen**

Au pair-ordningen kjennetegnes altså ved å være i et spenningsforhold mellom ulike interesser hvor særlig arbeid og fritid og den personlige relasjonen mellom au pair og vertsfamilie står sentralt. I tillegg til dette, eller som en forlengelse av dette, er det særlig to begreper som ytterligere kan være med å beskrive au pair-ordningen, nemlig kjønn og makt. Kjønnsperspektivet blir synlig ved at arbeidet som blir utført, husarbeid, blir sett på som et kvinnearbeid. Jeg vil knytte dette opp mot det som vertsfamiliene oppgav som en hovedgrunn til å få au pair, nemlig roligere hverdag og bedre tid, å komme seg ut av ”tidsklemmen”.

Maktperspektivet mener jeg først og fremst er synlig ved at den personlige relasjonen mellom au pair og vertsfamilie blir så viktig når man arbeider og bor på samme sted. Det er først og fremst opp til vertsfamiliene å sette standard for de normer som au pairen skal følge, i relasjonen mellom au pair og vertsfamilie er altså forholdet preget av et asymmetrisk maktforhold, eller er underordnet - overordnet forhold. Hvor sterk makt au pairen er underlagt kan for øvrig avhenge av flere faktorer, noe som jeg vil komme nærmere inn på i avsnittet under.

### **4.5.1 Kjønn**

Det mest slående trekket ved au pair-ordningen er at den er ekstremt kjønnsdelt. Alle au parene jeg intervjuet var jenter (i følge e-post fra Atlantis formidler de ca. 2 gutter som au pair hvert år). 6 av 7 vertsfamilier som jeg intervjuet var kvinner. Mine informanter var altså med unntak av én, kvinner.

Men mennene var ikke bare fysisk fraværende ved mine intervjuer. De ble også overraskende sjelden nevnt i samtalene vi hadde.



*”Så av husarbeid så rydder hun, støvsuger, holder kjøkkenet i orden og vasker tøy det gjør vi begge to.”*

(Familie 2, gift med en mann.)

*”Og etter middagen gjør hun stort sett ikke noe bortsett fra de dagene jeg har vakt, da rydder hun opp etter middagen.”*

(Familie 6, gift med en mann.)

De få gangene mennene ble nevnt i intervjuene med vertsfamiliene var da jeg spurte hvor stor stilling mennene deres hadde, og svaret var som regel 100 % og mer enn det.

På mitt spørsmål til vertsfamiliene om de hadde vurdert gutt som au pair svarte nesten alle at de kanskje ville ha vurdert det, men at de nok foretrakk kvinner. To av vertsfamiliene jeg snakket med hadde fått et reelt tilbud om å få gutt som au pair men begge hadde takket nei.

*” – Vurderte dere gutt som au pair?*

- *Vi fikk en forespørsel men jeg synes det virker veldig rart.*

- *Hva er rart?*

- *Nei, det er bare noe som ikke stemmer når en gutt, altså da tenker du han bare vil til landet, altså det ligger mer til damer å ta seg av barn. Vil en gutt bli au pair tror du det er bare for å komme til landet. Hvis det var mye tungt arbeid skulle jeg vurdert det, men ikke bare for å ta seg av unger. Så når du har valget mellom gutt og jente så velger du jo jente, og det er jo ikke noe problem å få noen heller så...”*

(Familie 3)

*” - Vurderte dere å få en gutt som au pair?*

- *Nei. Det var nok de vanlige fordommer, eller gammel tro og tanke at det var best med jente”*

(Familie 2)

På mitt spørsmål til au pairer om de kjente noen gutter som jobbet som au pairer var det ingen som gjorde dette, og de fleste svarte på spørsmålet med forundring og et smil.

*” – Do you know any boys working as au pairs?*

- *No. But I heard when I went to Denmark during the holiday. They told me that there are also boys that are au pairs. I went; -oh, really? And they said that there are some people looking for a boy au pair. Are they here also?*

- *I think there is some but I haven't met them.*

- *Because I heard that they still do the same! They do what girls do"*

(Filippinsk au pair 1)

Nesten alle au parene opplyste at de hadde mest og best kontakt med moren i familien. Noen få opplyste at de hadde omtrent like mye kontakt med begge to.

Det å ta seg av hus og barn er altså kvinnenens domene.

Alle vertsfamiliene nevner fleksibel ordning og mindre stress når de begrunner hvorfor de har au pair. "Tidsklemmen" er et begrep som ofte blir nevnt. I tillegg nevner omtrent halvparten kontantstøtten og et generelt høyt inntektsnivå når de skal svare på hvorfor de tror at det har vært en så stor økning av au pairer til Norge.

*"Jeg tror liksom samfunnet har blitt mer åpent, verden er ikke så stor lenger tror jeg. Det er en ting. Og så er det jo klart det at folk jobber og sliter med det å ha to jobber, at man må finne løsninger som gjør at familien fungerer, at man må finne løsninger på dette med stress i hverdagen og at det er mer legitimt å skaffe seg en slik ordning for å ha en jobb. Men god råd er jo en forutsetning, så inntektsnivået i samfunnet har jo mye å si. Og så betyr det jo veldig mye at man hører om det fra andre"*

(Familie 6)

*"Actually, as I observe it, the Norwegians, they are more at work. They couldn't be able to attend their children cause all their focus is on work. From morning until they come home, you know, their minds are on their jobs. They are coming home and they eat dinner and then the children is going to sleep. Their only spare time is Saturday and Sunday."*

(Filippinsk au pair 2)

#### **4.5.1.1 "Tidsklemmen"**

Som sagt blir "tidsklemmen" ofte nevnt som begrunnelse for at familier skaffer seg au pair. I artikkelen "Tidsklemme" – metafor for vår tid" (Anne Lise Ellingsæter, 2005) belyser Ellingsæter fenomenet "tidsklemme". Et av hennes hovedpoeng er at når man skal forstå

tidsklemme må perspektivet utvides fra å fokusere på arbeidstid til å fokusere på tidens sosiale kontekst og kulturelle mening.

*”Det er ikke vanskelig å peke på konkrete samfunnsmessige prosesser som bidrar til ulike ”tidsklemmer”. Samfunnets tidsorden knaker fordi strukturer, rytmer og kultur i sosiale institusjoner er i utakt med endrede hverdagsliv. For eksempel: Arbeidslivets og familielivets organisering og idealer henger igjen i en tradisjonell kjønnsdelt familiemodell” (Ellingsæter 2005:320).*

Slik sett mener jeg ”tidsklemmen” som noen av familiene oppgir som grunn til at de ønsker au pair, faktisk må være en måte å holde kjønn ute av diskusjonen på. Ved å skyldte på dårlig tid, kan kvinnene som jeg intervjuet slippe å se på grunnen til at de har dårlig tid, nemlig det faktum at det er de som gjør det meste av arbeidet i hjemmet. Det er de, ikke deres menn, som er i en ”tidsklemme”.

*”Poenget var at jeg jobbet i en deltidsstilling, jeg jobber som lege, og ønsket å gå over i en annen type jobb med vakter og full stilling. Og da var det en måte å organisere hverdagen på som var mulig uten å ødelegge alt hjemme. Ro.”*

(Vertsfamilie 6)

Innen feministisk kjønnsdiskusjonen blir det stadig hevdet at man har for stort fokus på den hvite middelklassekvinnen. Det er den hvite middelklassekvinnen som har en au pair, men au pairen som jobber for henne er jo også en kvinne, og slik forskyves bare problemet.

Om man skal sammenligne dagens situasjon med ”En lov i søkelyset” var jo hushjelper den gang som au pairer i dag, kvinner. Og kanskje man kan si at den gang kom hushjelpene fra landet og inn til byen for å hjelpe middelklassekvinnene, mens i dag kommer au pairen fra andre siden av jorden for å hjelpe den norske middelklassekvinnen.

#### **4.5.2 Makt**

Makt i forhold til au pair-ordningen mener jeg man lettest kan forstå og se klart om vi ”deler makten” og ser den på tre ulike ”nivåer”: Det er makt i relasjonene mellom au pair og vertsfamilie, det er makt i å kjenne et lands språk og kultur, og det er makt i de strukturer som styrer våre valg.

Det er et hovedpoeng å understreke at ikke alle au pairer trenger å være påvirket av de ulike ”nivåene” av makt i like stor grad.

#### 4.5.2.1 Makt i relasjonen mellom au pair og vertsfamilie

På spørsmålet mitt til informantene om en au pair *bør* føle seg *forpliktet* til å jobbe for eksempel flere kvelder i uken, svarte alle nei.

” - *Bør en au pair føle seg forpliktet til å arbeide overtid?*

- *Nei det synes jeg ikke. Det må være mulig å be en au pair se til barna nå og da men ikke veldig... ikke veldig mye om gangen.*”

(Vertsfamilie 5)

Dette synes jeg er et interessant funn fordi det viser at alle mener at en au pair ikke bør føle seg forpliktet til å jobbe utover fastlagt tid. Samtidig viste det seg gjennom mine intervjuer at reelt sett vil vertsfamiliene forvente at au pairen skal si ja til å jobbe ekstra, og at au pairene selv nesten aldri sier nei til å jobbe ekstra om vertsfamilien spør. Til tross for at alle mine informanter mente at au pairene ideelt sett skal kunne si nei til å jobbe ekstra, forekommer dette nesten aldri.

” – *Bør en au pair føle seg forpliktet til å jobbe overtid ved å sitte barnevakt?*

- *Jeg vet ikke om man må. Men jeg kan ikke si nei om de spør meg, så jeg sier alltid ja.*”

(Tysk au pair 8)

Så når vertsfamiliene kan definere det å jobbe ekstra, nærmest bare som ”å være hjemme” er det fordi de har makt til å gjøre dette, og en au pair vil si ja til å jobbe ekstra fordi hun føler hun må, ikke nødvendigvis fordi hun vil.

Når det gjelder det personlige forholdet som oppstår mellom vertsfamilie og au pair er det også her vertsfamilien som har makt til å definere normen for hva som er en akseptabel oppførsel av en au pair. En au pair som sier nei til å jobbe ekstra en kveld vil raskt kunne få et stempel fra vertsfamilien som ”egenrådig”, ”vanskelig ” eller lignende.

Maktforholdet mellom au pair og vertsfamilie blir et annet enn innen et ordinært arbeidsforhold. Selv om et vanlig arbeidsforhold også vil kunne karakteriseres som en maktrelasjon vil en ordinær arbeidstaker for det første ofte ha et større maktapparat i ryggen med arbeidsretten og tariffavtaler. Men den kanskje viktigste forskjellen er at om man er i et ordinært arbeidsforhold og det oppstår en konflikt i forhold til arbeidsgiver, vil man på slutten av dagen kunne gå hjem. I relasjonen mellom vertsfamilie og au pair vil grensen mellom

arbeid, fritid og privatliv være så innvevd i hverandre at en konflikt om for eksempel arbeid lett også tas med inn i de andre relasjonene fordi dette i praksis nesten er det samme. Man kan derfor lett tenke seg at en au pair vil si ja til å jobbe nettopp for å ha et godt forhold til familien, eller sagt på en annen måte, opprettholde ”en god stemning”.

Bak makt må det ligge en trussel om sanksjoner. Dårlig stemning i huset kan være en sanksjon som kan være tøff å leve med for au pairer. En annen sanksjon kan være redselen for å bli sagt opp av vertsfamilien. Det jeg fant ut gjennom mine intervjuer var at denne siste sanksjonen ikke var til stede for de au pairene som jeg intervjuet. Da jeg spurte au pairene om vertsfamiliene hadde truet dem med å si dem opp eller om de hadde truet sine vertsfamilier, og jeg spurte vertsfamiliene om det samme, sa alle nei. De fleste au pairene visste at det var mange familier som var på utkikk etter en au pair og dette visste også vertsfamiliene. Så redselen for at au pairen plutselig skulle forsvinne var en større uttalt redsel fra vertsfamilienes side, enn det var for au pairene en uttalt redsel for å bli sagt opp. Dette henger igjen sammen med tilbud og etterspørsel etter au pairer, og den dagen det er større tilbud av au pairer enn etterspørsel vil nok trusselen om oppsigelse være mer alvorlig for au pairen.

Som skrevet over, er et av de mest overraskende funnene jeg gjorde gjennom mine intervjuer at arbeidstidsbestemmelsene ble hyppig brutt, og at halvparten av au pairene fikk ekstra betalt for å arbeide mer. Om man arbeider mer enn det loven tilsier vil nok en del oppfatte det som ”rettferdig” at også au pairene får mer utbetalt. Samtidig mener jeg at en slik tankegang kan ha noen uheldige konsekvenser. Da kan ikke au pairen lenger bli ”sanksjonert” med ”dårlig stemning”, men vertsfamiliene vil da også ha en økonomisk sanksjonsmulighet ovenfor au pairene. Vertsfamiliene vil stå i en posisjon hvor de kan si at; ”- Om du ikke gjør det og det så mister du penger”. Penger blir da både et lokkemiddel for å få au pairene til å arbeide mer, men også etter min mening en mulighet for vertsfamiliene til å ”straffe” au pairene om de sier nei til å arbeide mer enn de 5 timene som loven tilsier.

Arbeid, forholdet mellom au pair og vertsfamilie, og fritid er det som utgjør hverdagen til en au pair. Som jeg har vist gjennom dette kapitlet står ofte disse tre områdene i et spenningsforhold til hverandre. Gjennom mine intervjuer med au pairene har jeg fått et klart inntrykk av at den personlige relasjonen til vertsfamilien har mest å si for om en au pair trives eller ikke. Dette tror jeg henger sammen med makt. Om au pairen ikke har et godt forhold til sin vertsfamilie står hun ganske alene.

Begrepet "makt" er et mangetydig begrep og fenomen. Litteraturen om begrepet er også stor.

En vanlig definisjon av makt tar utgangspunkt i Webers definisjon: *"Ett eller flere menneskers evne til å sette gjennom sin egen vilje i det sosiale samkvem, og det selv om andre deltakere i det kollektive liv skulle gjøre motstand."* (Weber 2000)

Jeg har gjennom min analyse over vist klare begrensinger i au parenes evne til å sette gjennom sin vilje i samkvemmet med familien. Det er altså helt åpenbart en maktrelasjon mellom au pair og vertsfamilie. Selv om begrepet au pair betyr "på like fot", og indikerer at det skal være en likestilling mellom au pair og vertsfamilie er det altså mye som taler for at dette ikke er tilfelle.

#### **4.5.2.2 Makt i å kjenne et lands språk og kultur**

Det å komme helt alene til et fremmed land kan være en prøvelse i seg selv. Og som alle andre, kan au pairer lide av kultursjokk og hjemlengsel. Det å lære seg et lands språk og forstå dets kulturelle koder gir makt.

I tillegg vil en del au pairer møte rasisme og stereotype holdninger, og dette går ikke alltid bort selv om en au pair har tilegnet seg et lands språk.

Flere av au parene jeg snakket med, særlig de russiske følte at de ble sett ned på av nordmenn, de ble møtt av stereotype holdninger.

*"Sometimes I think it's really humiliating to say I'm Russian and I'm an au pair. We do not prefer to say this. And now I'm happy to tell them that I'm a student because I feel so much better though I'm not really a student, I just got this place. But I feel much more comfortable saying this. It's the kind of self-esteem you get. It's like poor Russian girl come here to Norway and just look for a rich husband... A tragedy. You know, who cares if we probably have a better education than you have and I'm even more experienced and I have had that and that, but I took this chance and I want to make the most out of it, but no one think this way because not all au pairs are like us. Some come from poor cities in Ukraine, not having any education at all, not able to speak any language and for them this is a great opportunity. But the people we know have education and we know what we want. So this you know, this kind of background we have, makes it difficult to admit that I'm just an au pair."*

(Russisk au pair, 5)

Alle de au paires jeg intervjuet var velutdannede jenter. De hadde gjerne hatt gode jobber i sine hjemland, men hadde allikevel valgt å dra som au pair. For au paires var det altså ikke bare et kulturelt sjokk å komme hit, men det var også et fall i deres sosiale status, noe som kan være vanskelig å håndtere. Ikke bare gjelder dette på et nasjonalt nivå, men også gjerne i den personlige relasjonen mellom au pair og vertsfamilie. Som jeg skrev i metodekapittelet er au pair-ordningen i stor grad en ordning hvor middelklassen (au pairer) møter middelklassen (vertsfamilien). Men i den personlige relasjonen er det vertsfamilien som står i en posisjon til å bestemme. Slik mister au paires også sosial status på et mer personlig plan.<sup>6</sup>

Som beskrevet tidligere i kapittel 3 kan vertsfamiliene og au pair bli formidlet gjennom et au pair-byrå, eller de kan møtes direkte. Uansett hvilken form på formidlingen så har vertsfamiliene en sjanse til å velge den au piren de vil ha. Vertsfamiliene kan altså velge det kjønn de vil ha på en au pair, jf. kap 4.5.1 ovenfor, og de kan velge hvilken nasjonalitet de ønsker au piren skal ha. Da jeg spurte vertsfamiliene om de hadde hatt noen preferanser på hvilket land deres au pair skulle være fra sa de fleste nei. En familie sa de hadde ønsket å få en au pair fra England fordi de tidligere hadde bodd der, men det var ikke noen au pairer fra England å få tak i, så de hadde fått en fra Russland. En annen vertsfamilie som jeg snakket med sa også at hun kun ville ha vestlige au pairer, fordi hun følte den kulturelle barrieren mellom dem ble mindre.

#### 4.5.2.3 Strukturell makt

Makt kan også forstås som strukturell innflytelse:

*”... dvs. som økonomiske, politiske og sosiale strukturer eller rammer som angir muligheter og begrensinger for mennesker, og som derved påvirker menneskelig handling” (Mathiesen 2005: 142).*

Ved hjelp av slik strukturell makt kan man forklare hvorfor mennesker som egentlig ikke har noe ønske om å være au pair blir au pair. De filippinske jentene jeg intervjuet kom først og fremst på grunn av et økonomisk motiv. De økonomiske strukturene kan da ha lagt føring på deres egen beslutning om å komme hit som au pair.

---

<sup>6</sup> Jeg har i denne avhandlingen helt bevisst valgt å ikke bruke begrepet sosial klasse for å beskrive au pairer. Dette har jeg valgt å gjøre fordi jeg tror begrepet vil oppleves som mer sosialt stigmatiserende ovenfor au paires, enn å være en forklaring på et sosialt fenomen.

Man kan hevde at den økonomiske globaliseringen som har funnet sted, sammen med en økonomisk urettferdighet i verden har ført til at migrasjonen fra den fattige delen av verden til den rike. Denne migrasjonen gjenspeiles også innen au pair-ordningen som ikke lenger kan sies å være et Vesturopeisk fenomen.

#### **4.5.2.4 Blanding av alle de forskjellige nivåene for makt**

Det å dele opp makten i tre ulike nivåer er først og fremst et metodisk grep, det blir lettere å beskrive makten i forhold til au pair-ordningen på den måten. For au pairer kan makten opptre kun i relasjonene mellom au pair og vertsfamilie, eller den kan opptre i alle tre formene samtidig. Om det blir en blanding av alle tre formene av makt vil også avmakten for au pairen føles sterkere. Eller sagt på en annen måte, om en au pair er underlagt alle tre formene for makt samtidig, er hun i en særlig utsatt posisjon for utnyttelse.

Denne måten å forstå makt på mener jeg gir grunnlag for en påstand om at jenter fra fattige land er mer utsatt for utnyttelse enn det jenter fra rike land er. Dette er en påstand som jeg bygger ut fra teorien om makt i relasjonene mellom au pair og vertsfamilie, makt i å kjenne et lands språk og kultur, og strukturell makt. Alle au pairer er underlagt en form for makt som oppstår mellom au pairen og vertsfamilien. I tillegg vil jeg påstå at jo lengre vekk au pairen kommer fra vår norske kultur og vårt språk, noe som er tilfelle for de som kommer fra fattige land som for eksempel Filippinene, jo lengre tid vil det ta for au pairen å tilegne seg den makt det er å kjenne våre koder og vårt språk. Den siste formen for makt, nemlig strukturell makt, er kanskje den makten som gjør fattige jenter mest sårbare. Deres drøm om et bedre liv kan føre til at de stiller færre krav til vertsfamiliene før de drar som au pair, og det kan dessuten føre til at de finner seg i dårlig behandling av vertsfamiliene i frykt for å måtte reise hjem.

Jeg har ingen funn i det empiriske datamaterialet mitt som underbygger denne påstanden; jeg kan ikke si at de filippinske au pairene jeg intervjuet ble mer utnyttet enn de tyske au pairene jeg intervjuet, eller at vertsfamiliene som hadde filippinsk au pair behandlet henne annerledes enn vertsfamiliene som hadde en tysk au pair. Likevel mener jeg at denne påstanden ikke kan avvises. For det første har jeg et alt for lite datamateriale til å trekke generelle slutninger, og for det andre sier ikke påstanden min noe om hvem som blir utnyttet, men hvem som har størst sannsynlighet for å bli utnyttet.



## 4.6 Oppsummering

Som vist i dette kapittelet fungerer au pair-ordningen i et spenningsfelt mellom mange motstridende interesser og forventninger. Som det har kommet frem gjennom mine intervjuer er en stor del av en au pairs hverdag arbeid. Jeg har vist i dette kapittelet at det å jobbe i et privat hjem hvor man selv også bor, er en ganske annen situasjon enn når man har et ordinært arbeid utenfor sitt hjem.

Det som også kom frem gjennom mine intervjuer med au pairene er at det ikke er arbeidet i seg selv som har mest å si for hvorvidt au pairene trives eller ikke, men det er først og fremst au parenes relasjon til vertsfamiliene som har betydning for deres trivsel.

Jeg har dessuten beskrevet to sentrale trekk ved au pair-ordningen, kjønn og makt. Det hersker en tradisjonell arbeidsfordeling mellom kjønnene i hjemmet. Au pair-ordningen er i stor grad med på å opprettholde status quo på dette området. Arbeid i et privat hjem fører til at det fort kan bli en vanskelig grensdragning mellom arbeid og fritid for au pairen. Makt i relasjonene mellom au pair og vertsfamilie, hvor au pair klart er den svakeste part, er en viktig forklaring på hvorfor grensdragningen mellom arbeid og fritid er vanskelig.

Det kan synes som om det er noen grunnleggende motsetningsfullt mellom au pairer og vertsfamilier. Vertsfamiliene er i en overordnet posisjon i forhold til au pairene hvor det er vertsfamiliene som har ”makt” til å definere hvilke lover og regler som skal gjelde for ”deres” au pair-forhold. Det er klart at det er ulike grader av hvilken ”makt” vertsfamiliene utøver, men jeg vil likevel hevde at dette motsetningsforholdet mellom vertsfamiliene og au pairer er så grunnleggende at man innenfor au pair-ordningen ikke kan snakke om *ett* ”de styrtes” perspektiv, men *to*. Med dette mener jeg at au pair-ordningen oppleves grunnleggende ulikt for au pair og vertsfamilie, og jeg vil komme nærmere inn på noen konsekvenser dette kan sies å ha for lovgivningen som omhandler au pair-ordningen i kapittel 6 i avhandlingen.

## Kapittel 5: Lover og regler som regulerer au pair-ordningen

I dette kapitlet vil jeg ha en evaluering av de lover og regler som regulerer au pair-ordningen. Utvalget av de lover og regler som jeg her vil gjennomgå bygger på kapittel 4. Jeg vil foreta en evaluering av de lover og regler som jeg fant at det var mest overtredelser mot, lover som har stor betydning for dem loven gjelder, lover det var stor forvirring omkring, etc. Denne evalueringen vil ikke bygge på en tradisjonell juridisk metode, men vil være en retts sosiologisk evaluering av bestemmelsene. Jeg vil se de enkelte lovene opp mot intensjonen til au pair-ordningen og vurdere hvorvidt de er med på å oppfylle denne intensjonen. I siste del av kapitlet vil jeg ha en gjennomgang av forvaltningens rettsanvendelse og de konsekvenser dette har for au pair-ordningen.

### 5.1 En evaluering av gjeldende lover og regler

#### 5.1.1 Arbeidstid

Som jeg viste i kapittel 4 er det som kjennetegner au pair-ordningen at det lett kan bli en del vanskeligheter rundt grensedragning mellom arbeidstid og fritid. Dette problemet mener jeg blant annet kan ha en sammenheng med at mine informanter ikke hadde en klar forståelse av hvordan man skal definere arbeidstid og pauser. Det kan derfor være interessant og se på hva regelverket sier om dette.

I ”The European Treaty on Au pair Placements”, artikkel 9, står følgende:

*“A person placed “au pair” shall render the receiving family services consisting in participation in day-to-day family duties. The time effectively occupied in such services shall generally not be more than five hours per day.”*

På hjemmesiden til UDI står følgende:

*”Normal arbeidstid må ikke overstige 5 timer per dag, og maks 30 timer per uke. Du kan ikke arbeide utover de 30 timene, selv ikke mot ekstra betaling. Du har rett til minimum 48 timer fri hver uke (friperiode).”*

Denne bestemmelsen er, som skrevet tidligere, ulogisk siden den her blir presisert en maksimumsgrense på enten 5 eller 6 timer per dag (om man skal arbeide 5 timer per dag, 5 dager i uken, blir dette 25 timer ikke 30 timer). Siden det i ”The European Treaty on Au pair

Placements” står at en au pair skal jobbe 5 timer per dag må man tro at det er dette som er riktig. Om dette medfører riktighet bør i så fall feilen rettes opp av UDI.

Jeg mener problemet med disse bestemmelsene er at de ikke tydelig presiserer hvordan pauser skal beregnes innen for arbeidstiden. Er det 5 timer med eller uten pause? Og hvordan skal en pause defineres?

En au pair er per definisjon ikke en arbeider, men en del av det som utgjør au pair-ordningen er at au pairen skal utføre arbeid i et privat hjem hvor hun selv også bor. På arbeidsrett.no<sup>7</sup> fant jeg følgende uttalelse av professor i arbeidsrett Henning Jakhelln angående ”Forskrift om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold”. (Vedlegg 7) (Forskriften er en forskrift til arbeidsmiljøloven).

*”Forskriften vil i mange tilfeller bl.a. omfatte arbeidet som au pair”.* ([arbeidsrett.no/boksamlinger/Arbeidsmiljoeloven/fnArbmiljoeloven\\_20.xml.do](https://www.arbeidsrett.no/boksamlinger/Arbeidsmiljoeloven/fnArbmiljoeloven_20.xml.do)).

I ”Forskriften om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold” står det under kapittel 3 om arbeidstid og fritid i § 6:

*”Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Hvilepause regnes som arbeidstid dersom arbeidstakeren ikke fritt kan forlate arbeidsstedet i pausen.”*

Om man følger professor Jakhelln her kan det kan synes som det er denne måten å definere arbeidstid og pauser på som skal være gjeldende for au pairer. Om dette medfører riktighet bør UDI etter min mening presisere dette både i arbeidskontrakt og på UDIs hjemmesider.

Som beskrevet i kapittel 4 hadde mine vertsfamilier stort sett et tilbud i tillegg til au pair i form av barnehage eller skole, og omtrent halvparten av au pairene som jeg intervjuet var i familier som hadde et tilbud i form av barnehage eller skole i tillegg til dem. De au pairene som da har fri mens barna er borte kan altså ikke regne dette som arbeidstid, om de da ikke gjør annet arbeid i denne tiden. Au pairer kan derfor ikke definere at de har en arbeidstid fra 07.30 - 16.30 om de har fritimer midt på dagen. 5 timersregelen blir allikevel helt klart tøyd til det ytterste og hyppig brutt slik som jeg fant i kapittel 4.

De au pairene som er hjemme med barn hele dagen, og da ikke har anledning ”til fritt å forlate huset” er også de au pairene som arbeider mest. Man kan derfor ikke, om man skal overholde

---

<sup>7</sup> Arbeidsrett.no er en side på internett man må betale for å ha tilgang til.

loven om en 5 timers dag for au pair, skaffe seg au pair som et alternativ til for eksempel barnehageplass. Au pair må være noe som kommer i tillegg til annen hjelp.

Intensjonen med au pair-ordningen er ikke at det skal være en ordning for familier som trenger arbeidskraft for å ta seg av sine barn. Slik sett mener jeg at 5 timersregelen er viktig for at det ikke skal bli en ren arbeidsordning.

I kapittel 4 fant jeg at det var ganske vanlig at au pairer jobbet mer enn 5 timer og at au parene i noen tilfeller fikk ekstra betalt om de gjorde dette. Som vist i forrige kapittel trodde nesten alle au parene og en del av vertsfamiliene at det var lovlig å jobbe overtid. I regelverket er det tydelig presisert at dette ikke er tilfelle:

*”Du kan ikke arbeide utover de 30 timene, selv ikke mot ekstra betaling.”*

### **5.1.2 Betaling til au pairer: Lommepenger eller lønn?**

I ”The European Treaty on Au pair Placements” står det i artikkel 8 punkt 4:

*”The person placed “au pair” shall receive a certain sum of money, as pocket money, the amount of which and the intervals at which it is paid shall be determined by the agreement referred to in Article 6”*

Her blir altså betaling til au pairer referert til som lommepenger.

I arbeidskontrakten mellom au pair og vertsfamilie blir betaling definert som både lommepenger og lønn.

*”Au pairen skal motta lommepenger/lønn per måned av vertsfamilien, samt fri kost og losji.”*

Det står dessuten på UDIs hjemmesider at en au pair skal få utbetalt minimum 3000 kr. i måneden.

#### **5.1.2.1 Skatt**

Det skal betales skatt av den betalingen som au pairen mottar. Skattedirektoratet definerer altså den betalingen som au pairen mottar som ordinær arbeidsinntekt, lønn. Etter min mening kan man nemlig ikke betale skatt av lommepenger. I tillegg regner Skattedirektoratet også kost og losji som arbeidsinntekt.

På Arbeidsdirektoratets hjemmesider fant jeg denne uttalelsen.

*”Er lommepenger og verdien av fri kost og losji arbeidsinntekt? Lommepenger som betales til en au pair og praktikant regnes som arbeidsinntekt. Det samme gjør verdien av kost og losji som for tiden er fastsatt til kr 2880 pr. måned.”* (<http://www.arbeidsdirektoratet.no/1073747822.cms>).

En au pair som tjener minimumssatsen på 3000 kr og har fri kost og losji, har altså en samlet regnet arbeidsinntekt i måneden på 5880 pr. måned som hun må skatte av.

Mine funn viste at det var stor forvirring omkring skattereglene for au pairer. Dessuten var det noen vertsfamilier som betalte skatt for sine au pairer, mens i andre familier måtte au parene betale skatten selv, noe som kunne føre til at au parene i realiteten fikk utbetalt under 3000 kr i måneden. Når det på UDIs nettsider står at en au pair skal få utbetalt *minimum* 3000 kr i måneden mener jeg dette kan tyde på at de her snakker om netto utbetalt, men dette bør etter min mening presiseres tydelig fra UDIs side.

Etter min mening gir det et tvetydig signal at au pairer må betale skatt; på den ene siden er de per definisjon ikke ordentlige arbeidere og får følgelig heller ikke timelønn, mens de på den andre siden må skatte på lik linje med ordinære arbeidere.

*”Lønn OK, men det er jo med lommepenger og så skal du i tillegg skatte av det, det syns jeg er veldig kjipt.”*

(Vertsfamilie 3).

### **5.1.3 Hvilket arbeid en au pair skal utføre**

Som mine funn viste var arbeidet som au parene utførte først og fremst bestemt av den livssituasjonen som vertsfamilien var i, hvorvidt de tok seg mest av barn eller gjorde mest husarbeid.

Men det kommer klart frem gjennom intervjuene at alle mine informanter har en felles forståelse av at au piren først og fremst skal ta seg av barn.

*”- Hvorfor ville du bli au pair?”*

- *Jeg liker barn og ja, jeg måtte bare komme meg ut. Jeg var så lei av alt, så det var en god mulighet.”*

(Tysk au pair 7)

*”(../)au pair is like a nanny, you are responsible for the kids and not for the house.”*

(Filippinsk au pair 1)

På UDIs hjemmeside står følgende uttalelse:

*”Vertsfamilien kan være ektepar med eller uten barn, samboere (uansett kjønn, med eller uten barn), eller enslig far eller mor med barn. Enslige uten barn kan ikke være vertsfamilie.”*

Dette innebærer jo i praksis at en au pair kan komme til et eldre ektepar som for eksempel ikke får dekket hushjelp av kommunen.

Atlantis forholder seg annerledes til reglene enn det UDI gjør på dette området og formidler au pairer kun til vertsfamilier med barn under 14 år.

Jeg har en påstand om at disse ulike oppfattelsene av hvorvidt en au pair skal være i en familie med barn eller ikke, har med måten man definerer begrepet ”familie” på. Både på UDIs internettsider og i ”The European Treaty on Au pair Placements” er det uttrykt at en au pair skal behandles som en del av familien den kommer til. Man kan da stille spørsmålet hva en familie er. I vår tid tror jeg man kan definere alle personer som bor sammen og som selv definerer seg som en familie, som en familie. Da Europarådet skrev ”The European Treaty on Au pair Placements” i 1969 var definisjonene på en familie en litt annen. En vanlig definisjon på en familie var den gang et ektepar med barn. Det at ikke ”The European Treaty on Au pair Placements” spesifiserer at au pairen blant annet skulle ta seg av barn mener jeg er fordi det var så opplagt på den tiden at familiene hadde barn, at de ikke trengte å skrive det.

Vanlig praksis innenfor jussen er at lover og regler skrevet for en tid tilbake skal tolkes ut fra den tiden som de ble skrevet i.

*”Når det gjelder språkendring over tid, følger man stort sett det prinsipp at det er språkbruken da loven ble gitt, som er avgjørende.”* (Eckhoff og Helgesen:1997).

Begrepet familie endrer seg i takt med samfunnet, men når dette fører til endring av innholdet i lover og regler må man på nytt definere reglene.

Det at UDI nå mener at au pairer skal kunne komme til samboere uten barn, viser en god og moderne forståelse av hva en familie er, men etter min mening viser det en dårlig forståelse av hva en au pair er ment å være.

#### 5.1.4 Plass i familien

I kontrakten mellom au pair og vertsfamilie står det at:

*”Au pairen skal behandles som et familiemedlem og få mulighet til å delta aktivt i familielivet.”*

Som skrevet i innledningen til avhandlingen er ”au pair” et fransk begrep som oversatt til norsk betyr ”på like fot”, og det er vel det at en au pair skal bli behandlet som en likeverdig denne formuleringen over prøver å formidle.

Som jeg fant i kapittel 4 er det ingen av au parene som føler seg som en del av familien, og de har heller ikke noe ønske om å bli en del av familien. For au parene er det viktigere å føle seg respektert av familien og kunne kommunisere med dem. Det er sjelden au pairen og vertsfamilien er sammen i fritiden, og dette har først og fremst å gjøre med det spesielle ved å bo og arbeid på samme sted. Au parene markerer sin fritid ved å dra vekk fra huset og være sammen med venner.

Til tross for at det ikke er noen au pair som føler seg som en i familien, tror jeg allikevel formuleringen er viktig; den signaliserer klart at au pair-ordningen ikke er en arbeidsordning og at au pairen skal behandles med respekt.

I artikkelen ”Familiemedlemmers arbeidsrettslige stilling” av professor i arbeidsrett Henning Jakhelln diskuterer Jakhelln hvilken rettsstilling arbeid med grunnlag i et familieforhold bør ha<sup>8</sup>. Dette er svært interessant problemstilling også for au pair-ordningen siden den prøver å ta sikte på å være ”noe annet” enn et ordinært arbeidsforhold. Intensjonen for ordningen er både kulturutveksling, arbeid, og følgelig også det at au pairen skal behandles som et familiemedlem.

Ifølge Jakhelln er arbeid som utføres med grunnlag i et familieforhold i utgangspunktet ikke et arbeidsforhold men utviklingen går i retning av å likestille familiemedlemmer med andre arbeidstakere der hvor et arbeidsforhold må anses å foreligge. Jakhelln skriver:

*”Det er imidlertid ikke uten videre gitt at avgrensning mellom arbeid utført på basis av et familieforhold og arbeid utført på grunnlag av et arbeidsforhold må bli den samme i de forskjellige relasjoner hvor avgrensningen får betydning. Er det tale om regler av*

---

<sup>8</sup> Artikkelen som det her refereres til ”Familiemedlemmers arbeidsrettslige stilling” er ikke skrevet med tanke på au pairer. Jeg synes likevel artikkelen er relevant å ta med for å belyse den komplisert rettsstilling au parene er i.

*offentligrettslig art, for eksempel verneregler, arbeidstidsregler osv., kan kontroll- og effektivitetshensyn sammen med de hensyn som ligger bak slike regler medføre at grensen for det arbeid som ansees utført på basis av familieforhold må trekkes forholdsvis snevert (/.../). Er det derimot tale om regler av privatrettslig art som tar sikte på å regulere forholdet mellom partene, kan det være grunn til å trekke grensen noe rommeligere (/.../). Det må derfor kunne legges til grunn at begrepet arbeidsforhold for så vidt kan være relativt. Dette synspunkt kan derfor lede til at avgrensingen kan falle noe forskjellig ut også hvor det er tale om regler innen samme lov, dersom reglene er av forskjellig art, slik tilfellet bl.a. er i arbeidsmiljøloven.” (Jakhelln 1986: 367)*

### **5.1.5 Norskkurs**

Alle au parene deltok på norskkurs i det de kom til Norge. Vertsfamiliene opplyste om at det hadde også deres au pairer gjort. De fleste au parene måtte betale norskkurset selv, men det var flere som også hadde det slik at vertsfamiliene betalte de første kursene og så måtte de begynne å betale dem selv.

*”- Have you participated in a Norwegian course?*

*- Yes I did level one. I think that is not enough. It's quite difficult you know because it's more a financial matter. We agreed that she pays half and I pay half. But for my part you know, it's better not to spend.”*

(Fillipinsk au pair 1)

For mange au pairer ble det altså et økonomisk spørsmål om de gikk på norskkurs eller ikke.

Ett norskkurs på Oslo voksenopplæring ligger på rundt 3000 kr. for et kveldskurs i to måneder. Det sier seg selv at dette blir en stor utgift for au parene.

I følge ”The European Treaty on Au pair Placements” artikkel 8 nr. 2 skal:

*“The person placed “au pair” shall be given adequate time to attend language courses as well as for cultural and professional improvement; every facility as regards the arrangement of working hours shall be accorded to this end.”*

På UDIs hjemmeside står det følgende:

*”Du skal gis anledning til å delta i norskopplæring og fritidsaktiviteter.”*



I praksis blir altså formuleringen ”gis anledning til” definert som det å gi au pairen fri for å gå på norsk opplæring. Gjennom mine intervju fant jeg at au pairene i realiteten ikke ”gis anledning” til å gå på norskkurs fordi det er for dyrt for dem å betale.

Om au pairene skal gis en reell mulighet til å delta på norsk kurs bør, etter min mening, au pairene få dette gratis, enten ved at vertsfamiliene eller staten betaler dette (staten betalte norskkurs for au pairer frem til 2003).

Den 4. april 2007 ble det opplyst fra myndighetene at fra nå av skal vertsfamiliene betale norskkurs for sine au pairer. Dette tror jeg er et viktig bidrag til at intensjonene om et kulturelt utbytte av au pair oppholdet skal bli oppfylt.

### **5.1.6 Ferie**

På internettsiden til UDI står følgende:

*”Du har krav på ferie i til sammen 25 virkedager per kalenderår”.*

Når jeg snakket med mine informanter viste det seg at det var det ganske stor forvirring omkring feriereglene for au pairer. Både når det gjaldt hvor mye ferie au pairene hadde rett på, og hvordan utbetaling til au pairene skulle foregå i feriene, var forvirringen stor og praksisen ulik. Det som jeg fant var den mest vanlige måten å ordne ferie på for au pairer, var at au pairene hadde ferie når vertsfamiliene hadde ferie (noe som utgjorde omkring 25 dager i året), og at de fikk ordinær betaling i feriene. Det var ulik praksis om au pairene valgte å dra bort i feriene sine eller om de var med familiene.

Jeg fikk jeg opplyst på e-post fra UDI at ferieloven gjelder for au pairer. Det at ferieloven nå også gjelder for au pairer, betyr igjen at au pairer i følge lovverket blir definert som arbeidstakere. § 2 i Ferieloven presiser nemlig at loven omfatter arbeidstakere. Det som kanskje er vel så interessant når man leser ferieloven er hva den sier om opptjeningsår og ferieår, i følge § 4 er opptjeningsåret for feriepengene det forutgående kalenderår.

Når man vet at en au pair tillatelse blir gitt for ett år, og maks to år til sammen, blir det slik som jeg tolker regelverket, noe underlig å hevde at au pairer er sikret ferie med den norske ferieloven. En au pair kan i praksis (og helt i henhold til ferieloven) måtte jobbe et helt år som au pair før hun får ferie, eventuelt kan hun velge å ta ferie men da uten å få betalt.

Om ferieloven gjelder for au pairer har følgelig au pairer også rett på feriepenger. Om man da skal følge samme praksis som ved skatt, skal vel også kost og losji regnes som arbeidsinntekt og også noe en au pair bør få feriepenger av. Etter min mening er dette forhold som bør presiseres bedre og informeres bedre om av myndighetene.

Det er forholdsvis nytt at ferieloven også gjelder for au pairer. Tidligere var regelen at au pairene skulle ha én uke ferie for hver 6. måned. Dette kan være noe av forklaringen på at mine informanter hadde liten kjennskap til reglene for ferie for au pairer.

### **5.1.7 Hvor lenge man kan være en au pair**

I følge ”The European Treaty on Au pair Placements” og UDIs internett sider blir ett au pair opphold godkjent for ett, maks to år. Au pair-ordningen er altså ment å være av midlertidig varighet.

Da jeg spurte informantene mine om de visste hvor lenge det var lov å være au pair, visste alle informantene dette, utenom de to tyske au pairene. Mitt inntrykk var at de tyske au pairene ikke visste dette fordi det aldri var aktuelt for dem å bli lengre enn ett år. De filippinske au pairene uttrykte misnøye med at de bare kunne være au pair i to år.

Igjen mener jeg at dette er et uttrykk for at det er ulikt hvordan au pairene selv ser på au pair-ordningen. De tyske jentene er fullt klar over at au pair-ordningen er av temporær art. De filippinske jentene ønsker å bli lengre i Norge av økonomiske grunner.

Regelen om at man kan være au pair i maks to år mener jeg er viktig om man ikke vil at au pair-ordningen skal utvikle seg til en arbeidsordning.

Samtidig har man sett eksempler på at jenter fra fattige land, som for eksempel Filippinene, drar fra land til land og jobber som au pair, for slik å omgå toårsregelen. De utvikler seg til au pair-nomader.

De filippinske au pairene som jeg intervjuet ønsket ikke å være au pair resten av sine liv. For dem var au pair-ordningen en måte å komme inn i Vesten på og forhåpentligvis få et bedre liv her. De så også på au pair-ordningen som noe som forhåpentligvis skulle være temporært.

Den ene filippinske au pairen var utdannet sykepleier fra Filippinene, og hun håpet å begynne å arbeide som dette når hun hadde lært seg norsk. Den andre filippinske au pairen ville dra videre til Canada etter sin tid her. Ifølge henne gir Canada lettere oppholdstillatelse til mennesker med universitetsutdannelse enn det Norge gjør. Også for de filippinske au pairene

var altså au pair-ordningen en, forhåpentligvis, temporær løsning, men om de ikke greide å få en annen jobb i Vesten, kunne også en nomadetilværelse som au pair være et alternativ for dem.

### 5.1.8 Alder

Ifølge UDI skal en au pair være mellom 18 og 30 år.

I ”The European Treaty on Au pair Placements” artikkel 4 punkt 1 står følgende:

*“The person placed “au pair” shall not be less than 17 or more than 30 years of age.”*

I ”Explanatory Report” til ”The European Treaty on Au pair Placements” står det følgende angående alder:

*“...as regards the lower limit of 17 years: by bearing in mind that below that age school exchanges play a primary part and people are not generally mature enough to be placed “au pair”; as regards the upper limit of 30 years: by bearing in mind the length of studies and the fact that, over that age, one was departing from the original purpose, i.e. the protection of young persons going abroad to improve their knowledge of languages.”*

Av de au pairene jeg snakket med var de tyske au pairene yngst. De dro som au pair til Norge etter videregående for å få et ”friår” før de dro tilbake til Tyskland for å starte med studiene. De fleste vestlige au pairer drar i denne alderen.

De au pairene som jeg intervjuet fra Russland og Filippinene var eldre. De var stort sett ferdig med å studere, hadde gjerne jobbet noen år, og så dro de som au pair.

Det er uttrykt i definisjonen av au pair at au pair-ordningen skal være for *unge* mennesker. Jeg mener at en nedre aldersgrense for au pair er viktig; det å dra som au pair krever modenhet.

Men kanskje vel så interessant er det å diskutere den øvre grensen for au pairer. Mitt inntrykk er at de au pairene som kommer til Norge i dag, stadig blir eldre<sup>9</sup>. Etter min mening er alderen når man nærmer seg 30 år, tiden for selv å skaffe seg familie, ikke leve i en annen familie som au pair.

---

<sup>9</sup> Det finnes ikke noe offisiell statistikk på alderen til de au pairer som er i Norge.

### **5.1.9 Kjønn**

Som skrevet i kapittel 4 er au pair-ordningen sterkt kjønnsdelt. Nesten ingen au pairer i Norge i dag er gutter. Det er en del gutter som ønsker å bli au pair, men vertsfamiliene takker stort sett nei til gutter og dette er med på å opprettholde den sterke kjønnsdelingen innenfor au pair-ordningen. Det var det to av vertsfamiliene som jeg intervjuet som hadde fått et konkret tilbud om gutt som au pair av et byrå, men begge hadde takket nei.

Det at kvinner skal være spesielt egnet til å ta seg av barn i forhold til menn, eller være spesielt omsorgsfulle, kan man finne mange paralleller til i det norske arbeidslivet. Tidligere var tanken på en mannlig sykepleier eller førskolelærer fremmed for folk flest, men takket være en aktiv likestillingspolitikk er disse holdningene nå endret. Innen au pair-ordningen er dessverre likestillingen fortsatt fraværende.

I følge likestillingsloven skal kvinner og menn gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling, og forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt.

Følgelig kan man stille spørsmål ved lovligheten av å takke nei til en au pair på grunn av kjønn. Samtidig er både familieliv og indre liv i trossamfunn unntatt for likestillingsloven. Og om man da skal se på en au pair som ”en i familien” ser man igjen hvorledes au pair-ordningen blir dradd mellom ulike rettslige prinsipp (arbeidsrett - privatrett).

### **5.2. Fragmentert rett**

Da jeg startet arbeidet med denne avhandlingen hadde jeg ikke stor kjennskap til de lover og regler som omhandler au pair-ordningen. Jeg sendte derfor en e-post til UDI for å få mer informasjon. Svaret jeg fikk tilbake inneholdt blant annet følgende uttalelse:

*”UDIs formål er å regulere utlendingers adgang til riket, og følgelig er ikke vi rette instans til å redegjøre for annen lovgivning au pairer er omfattet av.”*

Dette var et svar jeg ble overrasket over. Ikke er det bare på UDIs nettsider man finner det meste av informasjon om au pair-ordningen i Norge, men det er også representanter for UDI som stiller opp i media når det er snakk om hendelser eller redegjørelser i forbindelse med au pair-ordningen.

Både ”Europarådets konvensjon, ETS nr. 68” og UDI understreker at au pair-ordningen *ikke* er en arbeidsordning. Da blir det påfallende når for eksempel Skattedirektoratet ser ut til å oppfatte au pair-ordningen nettopp som dette.

Man kan forklare dette ut fra noen av de særtrekk som beskriver rettsanvendelsen innen forvaltningen. Hvert forvaltningsorgan har hver sin spesielle målsetting, jf. kap. 2.1, og følgelig kan man da også hevde at hvert forvaltningsorgan vil forstå ulike samfunnsområder slik at de enten kan definere områdene inn i sitt ansvarsområde eller ut.

Det kan synes ut fra den e-posten som jeg mottok fra UDI, at UDI ikke regner au pair området som noe de har rettslig ansvar for utenom når det gjelder å regulere adgangen au pairer skal ha til Norge, mens for eksempel Skattedirektoratet definerer inn den delen av au pair-ordningen som har med arbeid å gjøre sitt rettsområde og hevder følgelig at au pairer må betale skatt.

Vilhelm Aubert gir en beskrivelse av retten i boken ”Continuity and Development - In Law and Society”:

*”The reason why law can answer all questions, albeit in a specific and restricted way, is that it creates its own reality. It does not permit any problems to be legitimately raised other than it can answer. All other questions are legally irrelevant, even if lawyers will have to admit that they are far from insignificant.”* (Aubert 1989: 112).

Dette er en beskrivelse av retten som på en god måte illustrerer at retten selv ikke er i stand til å ta inn over seg hele den helheten som den selv er en del av og satt til å regulere. Det kan synes som forvaltningens fragmenterte karakter også gir en fragmentert rettsanvendelse. Gjennom dette kapitlet mener jeg å ha vist at dette gir ganske alvorlige konsekvenser for au pair-ordningen. Det kan synes som ingen er villig til å ta ansvar for en helhetlig og konsekvent lovgivning for au pair-ordningen.

Samtidig er jo au pair-ordningen noe som i seg selv kan karakteriseres som en ”sosial hybrid”, den tar sikte på å være noe midt i mellom arbeid, kultur og en personlig relasjon (”en i familien”). Denne udefinerbarheten av au pair-ordningen i møte med en forvaltning og en rettskultur, hvor sosiale fenomener enten blir definert inn eller ut, forklarer kanskje hvorfor de lover og regler som regulerer au pair-ordningen oppleves som lite ”helhetlige”.

Når man snakker om ulike deler av forvaltningens måte å bruke jussen på har det stadig blitt vanligere å vise til dette ved å bruke begrepet rettslig pluralisme.

Rettslig pluralisme var opprinnelig et begrep som ble brukt om retten i tidligere kolonier. Begrepet ble brukt for å forklare det fenomen som oppstod da kolonimakten innførte sine lover og regler samtidig som den innfødte befolkningen også til en viss grad fikk beholde sine regler.

Fra 1980-årene har begrepet også blitt brukt til å forklare retten i vår del av verden. Særlig har begrepet blitt oppfattet som nyttig til å forklare den måten forvaltningen bruker jussen på. Det er trekk ved forvaltningen som gjør at retten blir pluralistisk (jf. diskusjonen min ovenfor).

*”At opfatte denne del af retten som pluralistisk, underbygges også av nogle generelle tendenser, som man finder m.h.t. nye organisations- og beslutningsmønstre. På det første felt er der klare tendenser i retning af at anvende et bredt felt af organisationsformer tilpasset de enkelte offentlige opgaver, og der er også tendenser i retning af at tildele de enkelte offentlige institutioner en større grad af selvstændighed, således at det bliver mere naturligt til dels at anskue dem ud fra privatretslige synsvinkler. Og på det andet felt finder man ligeledes en tendens til på bestemte felter at favorisere forvaltningsafgjørelser, der skal leve op til bestemte fordringer, som det er relevant at opstille på netop det specielle område. Begge tendenser trekker i retning af at opfatte forvaltningen som en flerhed frem for enhed - en flerhed baseret på forskellige mer eller mindre selvstendige beslutningscentre og mere eller mindre forskjelligartede tænke måder og værdisæt.” (Dalberg-Larsen 1994: 109)*

### **5.2.1 Forvaltningens rettsanvendelse**

Både forfatterne av ”En lov i søkelyset” og jeg har undersøkt et rettsområde som er noe spesielt ved at det ikke har noen særlig kontakt med juriststanden og heller ikke har noe sanksjonsapparat. Det faktum at hushjelploven var en del av et lett tilgjengelig rettsområde var faktisk en av hovedgrunnene til at forfatterne av undersøkelsen valgte akkurat hushjelploven som sitt undersøkelsesfelt. Forfatterne av undersøkelsen skriver i sitt forord:

*”Dette arbeidet sprang ikke opprinnelig ut av noen spesiell interesse for husarbeid eller for hushjelploven. Undersøkelsen er motivert av generelle problemstillinger om rettsreglenes sosiale funksjoner. Vi valgte å angripe de generelle spørsmålene på et meget spesielt felt. Derved mente vi å kunne bruke en forholdsvis grundig og tilforlatelig metode.” (Aubert, Eckhoff og Sverri 1952:5).*

De valgte hushjelploven fordi den var avgrenset og lite komplisert.

Mitt utgangspunkt for å skrive denne avhandlingen var først og fremst at jeg ønsket å finne ut hvordan det er å være en del av au pair-ordningen. Men de funn jeg har gjort av den retten som styrer au pair-ordningen viser at den er fragmentert og lite oversiktlig. Man kan selvsagt ikke på bakgrunn av dette trekke en konklusjon om rettsutviklingen de siste 55 årene. Men det er et faktum at forvaltningen har, sammen med og som en konsekvens av velferdsstaten, vokst enormt. Og man kan hevde at samtidig som forvaltningen har vokst, har det også oppstått ulike måter å bruke jussen på innen forvaltningen. Man benytter gjerne begrepet rettslig pluralisme for å forklare dette fenomenet. Dalberg-Larsen understreker i sin bok "Retts enhed – en illusjon?" at styrken ved å benytte begrepet ligger i at man da i større grad enn tidligere benytter seg av et nedenfra eller "de styrtes" perspektiv. Man ønsker å finne ut hvilke konsekvenser en pluralistisk rett har, forstått ut fra "de styrtes" perspektiv.

### **5. 3 Oppsummering**

I dette kapitlet har jeg vist gjennom min evaluering av lover og regler som regulerer au pair-ordningen, at det er en del svakheter og uklarheter ved dem. For eksempel er det usikkerhet om hvordan au pairene skal regne pauser i løpet av en dag, hvilket arbeid det er ment at en au pair skal gjøre, eller hva det innebærer at en au pair skal bli behandlet som et familiemedlem osv. Samtidig kan det synes som det skjer en viss "utvikling" innen noen av lovene slik at de blir mer lik ordinære arbeidsrettlige regler. Jeg tenker da på at ferieloven nå også gjelder for au pairer, og at au pairer må betale skatt. Etter min mening fører dette til en lite "helhetlig" lovgivning for au pair-ordningen.

I dette kapitlet har jeg forklart denne lite "helhetlige" lovgivningen ved å vise til forvaltningens fragmenterte karakter. Jeg hevder at en fragmentert forvaltning også gir en fragmentert rettsanvendelse, noe som kan gå utover au pairene. Det ser ut til at ingen ønsker å ta ansvar for ordningen.

Min kritikk kan settes i sammenheng med den klassiske kritikken av byråkratiet hvor man kun mekanisk anvender de lover og regler som er blitt gitt. Det er klart at forvaltningen først og fremst er rettsanvendere, ikke lovgivere, men jeg mener også at det er viktig at forvaltningen er seg bevisst hvilken rolle den har som utøver av retten.

I kapittel 7, hvor jeg ser på au pair-ordningen og retten i en bredere sosial kontekst, vil jeg også komme inn på andre forhold som også kan sies å påvirke både au pair-ordningen og den retten som regulerer ordningen.

## **Kapittel 6: En beskrivelse av lovkunnskap og innstilling til lover funnet gjennom intervjuer med mine informanter**

I dette kapittelet vil jeg undersøke nærmere mine informanternes kjennskap og innstilling til de lover og regler som regulerer au pair-ordningen.

### **6.1 Hva vet au pairer og vertsfamilier om lover og regler som regulerer au pair-ordningen?**

Kunnskap om lover og regler er en forutsetning som ligger til grunn i mye av den juridiske tenkemåten og den juridiske litteratur, jf. kommunikasjonsmodellen kap. 2.2.2.1, men denne forutsetningen er ikke alltid oppfylt. I de fleste dagligdagse situasjoner vet mennesker hvordan de skal oppføre seg. Dette kan være fordi de er sosialisert inn i en måte å oppføre seg på eller følger såkalte sedvaner, og har sjeldent sammenheng med at de har lest en lovtekst. Men i mange tilfeller må man ha spesiell kunnskap om lovene for å vite hvordan man skal forholde seg til et spesielt emne.

I dette avsnittet vil jeg beskrive kunnskapen mine informanter har om de lover og regler som regulerer au pair-ordningen, og hvordan de har tilegnet seg denne kunnskapen.

#### **6.1.1 Lovkunnskap**

Det viste seg at vertsfamiliene generelt sett hadde noe større lovkunnskap enn au pairene. Mine hovedfunn gjennom intervjuene med mine informanter kan oppsummeres i følgende punkter:

- Alle informantene visste at arbeidstiden for en au pair var 25 timer uken. Men nesten alle au pairene trodde det var mulig å jobbe overtid for en au pair, mens kun noen få av vertsfamiliene trodde dette var mulig.
- Alle vertsfamiliene visste at det var en minimumssats på 3000 kr. per måned for au pairer, og nesten alle au pairene visste dette. Alle informantene visste at au pairer måtte skatte, men få visste hvordan skattegrunnlaget ble beregnet, og hvorvidt minimumssatsen på 3000 kr skulle være brutto eller netto.



- Alle de au parene jeg snakket med hadde fri hver helg, og alle de vertsfamiliene jeg snakket med opplyste at de gav au pairen fri hver helg. Slik oppfyller alle den bestemmelsen som sier at en au pair skal ha 48 timer fri hver uke, selv om alle tror at denne friperioden må være en helg.
- Det er kun omtrent halvparten som vet at ferieloven gjelder for au pairer, resten tror at det er egne au pair-regler som gjelder for feriene.
- Nesten alle vet at trygderettighetene også gjelder for au pairer.
- Nesten alle vet at en au pair kan oppholde seg maks to år i Norge.

En av de mest sentrale reglene som omhandler au pair-ordningen er at en au pair kan arbeide maks 25 timer i uken. Denne regelen er etter mitt syn viktig fordi den klart skiller au pair-ordningen fra et vanlig arbeidsforhold. Det at kun noen få av au parene er klar over denne regelen viser etter min mening at kunnskapen omkring lover og regler som omhandler au pair-ordningen er for dårlig, dette er noe som burde være klart for alle som er i et au pair forhold.

Det står tydelig og flere ulike steder i regelverket at det ikke er rom for overtid innen au pair-ordningen. Når mine informanter allikevel tror at det er lov å arbeide overtid kan det virke som de ikke har lest de lover og regler som omhandler au pair-ordningen. Det at au pairer og noen få vertsfamilier tror at det er rom for overtid innenfor au pair-ordningen kan være et uttrykk for sedvane. Det er vanlig at det er lov å arbeide overtid i et arbeidsforhold, og det er kanskje derfor de tror at dette gjelder også for au pairer. Det at au pairer tror at det er rom for overtid innen au pair-ordningen kan også være et uttrykk for innstillinger som au pairer har til lover og regler. Jeg har gjennom de intervjuene som jeg har foretatt opplevd at au parene svarer på spørsmål med hensyn til lover og regler ut ifra slik de ønsket regelverket skal være. Det er nemlig noe inkonsistent over at de vet at man kan arbeide maks 25 timer uken og tjene minst 3000 kr. per måned, samtidig som de sier det er rom for overtid innen au pair-ordningen. Jeg vil komme nærmere inn på dette i avsnitt 6.3.

Samtidig som det var noe overraskende å finne at det var så mange som trodde det var mulig å arbeide mer enn 5 timer dagen, så var alle mine informanter opptatt av og ”bevisste” på at au pair-ordningen er noe annet enn et ordinært arbeidsforhold. Hva denne bevisstheten egentlig innebærer er vanskelig å svare på, men det sier hvert fall noe om at alle vet at au pair-ordningen er noe annet enn et vanlig arbeidsforhold.

”- *Do you think the laws influence the relationship between the au pair and the host family?*

- *Yes of course. It was written in the contract that you must treat your au pair like part of your family. It's nice. Compared to other countries, or Hong Kong.*
- *In Hong Kong you were a domestic housekeeper and here you are an au pair, what is the difference?*
- *If you are a domestic housekeeper you do everything; cook, shop, and go to the market. Compared to here it's much more work. As a domestic worker you are obliged to do everything, and an au pair is like a nanny, you are responsible for the kids and not for the house.”*

(Filippinsk au pair 1)

### **6.1.2 Hvordan mine informanter har fått informasjon om lover og regler**

På spørsmål til vertsfamiliene om hvordan de har hørt om lover og regler som omhandler au pair-ordningen, svarte de vertsfamiliene som hadde au pair formidlet gjennom au pair-byrå, at byrået hadde gitt dem informasjon. De to andre familiene nevnte internettsidene til UDI. Alle nevnte dessuten internett som en kilde for informasjonssøk.

På spørsmål til au pairene om hvor de hadde fått informasjon, svarte au pairene at de først og fremst diskuterte lover og regler med andre au pair-venner, og at det var slik de fikk mest informasjon. De au pairene som kom gjennom au pair-byrå opplyste dessuten at byrået hadde gitt dem informasjon. Noen få av au pairene opplyste dessuten også at de brukte eller kunne bruke internett om de trengte informasjon.

Den kanskje viktigste kilden til au pairer for å få informasjon om lover og regler er altså andre au pair -venner. Dette mener jeg kan tolkes dit hen at au pairer, og særlig de som kommer hit uten å være tilknyttet noe byrå, i liten grad har kunnskap om lover og regler før de kommer som au pairer, men at de tilegner seg denne kunnskapen etter hvert som de møter andre au pairer. Sannsynligvis ville forskjellen mellom lovkunnskapen til vertsfamiliene og au pairene vært enda større om jeg hadde foretatt intervjuene i august (au pair-året følger stort sett skoleåret; august til juni). Siden jeg har foretatt mine intervjuer i tidsrommet mars til juni, er det sannsynlig at au pairene på den tiden av året har tilegnet seg en god del kunnskap.

Vertsfamiliene opplyste og gav inntrykk av at de i større grad satte seg inn i lover og regler før de fikk au pair. Slik sett har de det jeg vil kalle en ganske "jevn kunnskap" om lover og regler gjennom hele året.

De som *har* eller *er* au pair formidlet gjennom byrå, legger alle vekt på at au pair-byrået gir dem informasjon om lover og regler. De får da ikke bare informasjon gjennom internett, men de får også tilsendt informasjon i posten. Det kan derfor tyde på at (de seriøse) au pair-byråene spiller en svært viktig rolle som formidler av informasjon av lover og regler.

Det var en del nasjonale ulikheter mellom au pairene når det gjaldt kunnskap om de lover og regler som gjelder for au pair-ordningen. De tyske au pairene hadde god kjennskap til reglene, noe som kan skyldes at de var formidlet gjennom et au pair-byrå. Det kan også ha en sammenheng med at Tyskland har en lang historie for både å ta imot au pairer og sende tyske jenter som au pairer, det vil si det er en generell god kjennskap til au pair-ordningen i Tyskland. De to Filippinske au pairene hadde forholdsvis dårlig kjennskap til reglene. Dette kan skyldes at de ikke var formidlet gjennom noe au pair-byrå (som tidligere skrevet formidler ikke de største au pair-byråene i Norge filippinere), og var derfor prisgitt de betingelsene som vertsfamiliene hadde satt opp for dem.

Jeg har intervjuet godt utdannede au pairer. I tillegg så lever vi et såkalt informasjonssamfunn. Man kan da stille seg spørsmålet hvorfor au parenes lovkunnskap ikke var bedre enn det jeg fant. Det kan være ulike og sammensatte forklaringer på dette. Først og fremst mener jeg dette kan ha sammenheng med det som jeg skrev tidligere, nemlig at noen av au pairene var formidlet gjennom et au pair-byrå og de tyske au pairene kom i tillegg fra et land som selv har en tradisjon for å ta imot eller sende jenter som au pairer.

Men i tillegg så tror jeg dette kan vise noe som er ganske generelt for alle lover, nemlig at folk flest ikke setter seg inn i lover og regler før de føler at de har bruk for lovene. Lover er noe som er temmelig fjernt fra folks bevissthet i det daglige liv.

Vertsfamiliene setter seg tidlig inn i lovene både fordi det er vertsfamiliene selv som må sende alle papirene inn til UDI (om de ikke er i kontakt med et au pair-byrå som gjør dette), og det er dessuten vertsfamiliene som bestemmer hva deres au pair skal gjøre, jf. kap.4. Vertsfamiliene har da som regel satt seg inn i de lover og regler som gjelder, selv om de ikke nødvendigvis alltid følger disse lovene.

Innen au pair-ordningen er det dessuten au pairer fra mange ulike land. Dette kan føre til at det oppstår språkproblemer når lovtekster skal kommuniseres; det er slett ikke sikkert at alle au pairer er stødig i norsk eller engelsk. For norske vertsfamilier kan det desstuen være logisk at informasjon om au pair-ordningen er å finne på UDIs hjemmesider. Dette vil ikke være like opplagt for en au pair, som kanskje har ingen eller lite kjennskap til UDI. Som jeg har skrevet i kapittel 4.5.2.2 er det makt i å kjenne et lands språk og kultur. Jeg mener at når au pairer først og fremst får kunnskap om lover og regler for au pair-ordningen *etter* de har kommet til Norge, kan dette ha en sammenheng med at de da har lært seg både norsk språk og hvordan det norske samfunnet fungerer, noe som gjør det lettere å tilegne seg lovkunnskap (og annen kunnskap).

### **6.1.3 Kontrakt og muntlige avtaler**

Ved søknad om å få eller bli en au pair, skal en arbeidskontrakt utarbeidet av UDI (vedlegg 6) legges ved søknaden. Allerede før søknaden er innvilget har altså både au pair og vertsfamilie skrevet under på at de har en viss kjennskap til en del lover og regler som omhandler au pair-ordningen. Likevel var det ingen av mine informanter som nevnte spesifikt kontrakten når de skulle si hvor de hadde fått informasjon om lover og regler.

Kontrakten er ikke sammenfallende med alle de lover og regler som omhandler au pair-ordningen. Blant annet står det ikke noe om hva intensjonen med au pair-ordningen er, hva minstelønnen for en au pair skal være, at au pairen er skattepliktig, at hun ikke kan ta annet arbeid i tillegg osv. Det holder altså ikke å kun ha lest og fylt ut en au pair kontrakt for å ha en fullstendig oversikt over au pair-ordningens lover og regler. Kontraktens innhold er sterkt begrenset.

Det inntrykk mine informanter gav av kontrakten er at den stort sett blir sett på som nok et skjema som må fylles ut før søknaden om au pair kan behandles. Den blir fylt ut med de formelle krav som skal til for å få søknaden innvilget, mer enn at den faktisk viser den reelle situasjonen au pairen kommer til å leve og arbeide under.

Kontrakten ble *ikke* tatt frem etter au paires ankomst, eller brukt mellom vertsfamilie og au pair ved eventuelle interessekonflikter. Kontrakten hadde altså liten praktisk betydning for mine informanter.

”- *Har du og au pairen skrevet en arbeidskontrakt?*

- *Ja, den ble skrevet før hun kom hit da.*
- *Hva står det der?*
- *Masse.*
- *Arbeidstid, fri...?*
- *Ja det tror jeg. Det er et par sider med tekst og man fyller inn arbeidstid og lønn og ja... Det er en sånn standardkontrakt.”*

(Vertsfamilie 1)

Istedenfor at de formelle kontraktene ble fulgt inngikk vertsfamiliene og au parene egne muntlige avtaler. Her ble det bestemt hva au parene skulle gjøre, lønn, hvor lenge de skulle arbeide osv. Disse muntlige avtalene stod nødvendigvis ikke i et motsetningsforhold til den formelle kontrakten, men de kunne gjøre det. De muntlige avtalene beskriver bedre den reelle situasjonen for au parene, og viste da også den faktiske adferden til informantene mine slik den også er beskrevet i kapittel 4.

De au parene som kom privat hadde gjerne inngått disse muntlige avtalene med vertsfamiliene før de kom til Norge. Og det var også disse au parene som sa at de følte seg sterkt forpliktet ovenfor denne muntlige avtalen mellom dem og vertsfamiliene, selv om dette ikke samsvarte med den skriftlige kontrakten. Det var da vertsfamiliene som hadde satt opp betingelsene og forutsetningene for at au pieren kunne komme og au parene hadde sagt ok.

”- *Have you and your host family written a contract?*

- *Yes.*
- *What have you decided there?*
- *It was really a standard contract for all the au pairs.*
- *Ok. When did you write it, when you arrived here or before?*
- *Before.*
- *Is it written in the contract that you should work 5 hours or 8 hours?*
- *5 hours, because the police will not allow them 8 hours.*

- *How did you hear about the 5 hours rule, was it the family that told you?*
- *The police. When we went for my visa then they told me, I went with my employer. But we had already agreed that I should work 8 or 9 hours.*
- *So the police told you?*
- *You need only to work 5 hours. I just said yes.*
- *Did you get anything written from the police?*
- *It's in the contract and they just emphasized that you only have to work 5 hours, and you only have to work in one family. And I was just thinking like; - yeah, yeah, just give me the visa."*

(Filippinsk au pair 1)

Dette mener jeg er med å underbygge min påstand fremsatt i kapittel 4.5.2 om at fattige jenter som er underlagt en form for ”strukturell økonomisk makt” vil i større grad enn andre kunne gi vertsfamiliene makt over seg. Vertsfamiliene kan, for eksempel da, diktere muntlige avtaler om hvordan de vil ha det før au pairen kommer til Norge; om au pairen da sier nei til det som vertsfamilien foreslår står hun i fare for å ikke få lov til å reise.

Dette viser etter min mening hvor viktig posisjon et seriøst au pair-byrå kan ha ved at de kan, om ikke annet, informere både au pair og vertsfamilie om hvilke lover og regler som er gjeldende.

Au parene som jeg intervjuet og som hadde byttet vertsfamilie i den tiden de hadde vært her<sup>10</sup>, var i en annen situasjon når de inngikk en direkte avtale med en ny vertsfamilie enn det de hadde vært når de inngikk en avtale med vertsfamilie første gang. Det viste seg at når au parene hadde vært en tid i Norge og visste hva de kunne forvente seg av et au pair-opphold, var de i en mye sterkere forhandlingsposisjon. Jeg vil hevde at de hadde tilegnet seg makt ved at de hadde lært om lovene som gjelder for au pair-ordningen, og også lært seg hvordan ting fungerer i Norge. Det var da ikke bare vertsfamiliene som satt betingelsene, men au parene hadde også vært mer bevisst hvilke forhold de ville jobbe under.

---

<sup>10</sup> Det er 3 av au parene som jeg intervjuet som hadde byttet vertsfamilie. Hun ene byttet familie fordi hun bodde opprinnelig hos en familie i Stavanger, men ønsket å bo i Oslo. To flyttet fordi vertsfamiliene fikk barnehageplass og dermed ikke hadde bruk for dem lengre.

*”I got 5000 before and they said that we are only going to pay you 4000 and we have to withdraw your taxes so it’s 3800. Then I said it’s not that much and then they said if you want to clean for us you will get 1200 extra, because this was just for looking after the girls, and I said ok. So now I’m getting 5000.”*

(Russisk au pair 4)

De funnene som jeg har gjort om arbeidskontrakten mellom au pair og vertsfamilie er etter min mening et godt eksempel på at arbeidskontrakten viser en form for likhet mellom au pair og vertsfamilie, men at den da samtidig skjuler den reelle ulikhet mellom partene.

Arbeidskontrakten mellom au pair og vertsfamilie har altså begrenset betydning, men jeg vil allikevel hevde at den setter, eller viser, noen grunnleggende premisser.

#### **6.1.4 Au pair-byrå**

Gjennom min analyse har jeg altså kommet frem til at au pair-byråene har en viktig funksjon som formidler av kunnskap om au pair-ordningen både til au pairer og vertsfamiliene.

Som skrevet i metodekapittelet er det opp til partene selv i et au pair-forhold om de vil gå gjennom et au pair-byrå eller ikke (unntaket er for de filippinske au pairer hvor i hvert fall ikke de største norske au pair-byråene formidler filippinske au pairer). Det er viktig å være klar over at au pair-byråene ikke er noen interesseorganisasjoner for au pairer. De er formidlingsorganisasjoner og representerer slik sett både au pair og vertsfamilie. Det er ingen krav stilt til dem som vil starte et au pair-byrå, og den seriøse delen av bransjen ser også problemene ved de mange useriøse aktørene og har derfor startet sitt eget forbund, The International Au Pair Association, IAPA (<http://www.iapa.org/Docs/index/index.php4>). Som skrevet tidligere er det bare Atlantis av norske au pair-byråer som er medlem av IAPA.

Da jeg spurte de av mine informanter som hadde gått gjennom au pair-byrå hvorfor de hadde valgt å gjøre dette, sa alle at de følte det som en trygghet å være medlem av et byrå.

Informantene hadde en forestilling før de enten dro som en au pair eller fikk en au pair at byrået ville hjelpe dem ved eventuelle problemer. Men gjennom mine intervjuer kom det frem en del misnøye med au pair-byrået, hvor de opplevde at de ikke fikk den hjelp og servicen som de hadde forventet. Noen av vertsfamiliene sa også at neste gang de skulle få au pair, ville de ikke gå gjennom et byrå men heller foreta formidlingen selv og spare pengene.

## 6.2. Innstilling til lover og regler som regulerer au pair-ordningen

Hvilken innstilling folk har til lover og regler vil kunne si oss noe om hvorvidt de er villige til å følge gjeldende lover og regler, hvilke mekanismer som spiller inn for at lover skal fungere, og dessuten fortelle oss noe om hva de synes om gjeldene lover og regler.

### 6.2.1 Hvordan bør lovverket se ut?

På spørsmålet mitt til vertsfamiliene om de synes au pairen og vertsfamilien skal kunne ordne arbeidsforholdet som de selv er blitt enige om, svarte alle at man bør ha noen regler i bunn, men at man bør kunne ordne arbeidsforholdet individuelt utover dette.

*”Man bør vel ha et regelverk slik at man ikke føler seg presset til noen ting. Men et regelverk der man kan bruke fornuften innenfor et rammeregulverk. Slik at om man lempet på en ting, så kan man bli enige om noe annet på en annen ting. Så lenge det er frivillig også fra au paires side”*

(Vertsfamilie 4)

*”Hvis du tenker på tiden au pairen jobber vil jeg si du bør forholde deg til den normerte tiden da. Samtidig vil jeg vel si at det å være fullstendig rigid og stemplingsklokke, det vil ikke fungere verken for familien eller for au pairen. Men jeg synes man bør etterstrebe og få til et opplegg som til daglig i hvert fall fungerer innenfor de rammene som er gitt. Ellers så tror jeg på sikt det ikke blir noen bra løsning for noen parter. Men jeg er helt imot å si at au pairen skal stemple ut klokken 17.00 når hun begynner 12.00 hvis det er helt krise, da ville jeg sagt at da får hun være til klokken 18.00, for da mister man hele poenget med å få den fleksibiliteten hun er ment å gi. Nå snakker jeg mer sånn generell ramme, men hvis du tenker på at man kan si at vi gir au pairen dobbelt så mye lønn om hun jobber halve natten så er jeg motstander av det.”*

(Vertsfamilie 7)

Igjen kommer her til uttrykk hva vertsfamiliene synes er fordelene med å ha en au pair, nemlig fleksibiliteten ved at au pairen er tilstede hele tiden. De ønsker et ”rammeregulverk” hvor vertsfamiliene og au pairen blir enige innenfor en ramme av hva som er lovlig. Dette vil jeg si er hvordan au pair-ordningen faktisk også reelt sett fungerer i dag.

Det som kanskje er mer overraskende er, at da jeg stilte samme spørsmål til au pairene, var også de positive til at au pairene og vertsfamiliene skulle kunne ordne arbeidsforholdet som de selv er blitt enige om innenfor en viss ramme. Men det ble i større utstrekning enn hos



vertsfamiliene understreket at begge måtte være enig, og at au pairen da måtte få mer betalt ("overtid"). Det at au pair-ordningen bør ha en viss fleksibilitet over seg kan derfor synes som både au pair og vertsfamilie er enige om.

I tillegg svarte noen av au pairene at au pairen kunne jobbe mer om hun fikk mer betalt. De av au pairene som svarte dette er kanskje de av au pairene som selv i størst grad også ser på au pair-ordningen som en arbeidsordning eller skulle ønske at den var det. Igjen var det her nasjonale ulikheter, hvor de filippinske og noen av de russiske jentene mente dette burde være greit.

Som jeg har argumentert for i avhandlingen er au pairene i en underordnet posisjon i forhold til vertsfamiliene. Jeg stiller meg derfor kritisk til at det skal bli for stort rom for "forhandling" mellom au pair og vertsfamilie innen au pair-ordningen. Dette fordi jeg tror at denne forhandlingen da ikke vil være mellom to likeverdige parter, og au pairen vil lett gå med på forslag som hun egentlig vil ønske å si nei til (jf. kap. 4.5.2.1).

På spørsmålet mitt til mine informanter om det var noen lover som ikke er med, men som burde være med, eller lover som er med, men som ikke burde være med, svarte nesten alle au pairene at vertsfamiliene burde betale norskkurs for dem. Her er det altså et klart ønske fra au paires side om å lære norsk. Det viste seg at siden au pairer får dårlig betalt og norskkurs er dyrt, var det nesten ingen av au pairene som hadde råd til å gå på norskkurs.

På samme spørsmål til vertsfamiliene var det nesten halvparten av dem som syntes 30 timersregelen var for "streng", at timeantallet burde være mer fleksibelt.

*"De kan bare jobbe 30 timer i uken. Det er for lite. Sånn som meg da, som jobber 37,5 timer i uken. Da må du ha det som en tilleggsgreie til barnehage. Eller du må ha barn i skolen slik at det kan erstatte en SFO ordning."*

(Vertsfamilie 1).

Igjen kommer tydelig interessekonflikten mellom au pair og vertsfamilie til uttrykk, hvor vertsfamiliene er opptatt av at au pairene skal utføre et arbeid, de ser på au pair-ordningen som et alternativ til annen barnepass, mens au pairene er først og fremst interessert i å lære norsk mens de er her.

### **6.2.2 Mindre grove og grove overtredelser**

På spørsmål til mine informanter om lovene ble fulgt i deres tilfelle svarte alle ja.

*”Ja. Og hvis vi hadde noe vi gjorde annerledes så snakket vi om det først og da var vi begge enige.”* (Tysk au pair 7)

*”Ja. Men ikke helt, hun jobber jo lengre hverdag.”*

(Vertsfamilie 3)

I tillegg gav alle mine informanter uttrykk for at de var fornøyde med den ordningen de var en del av. Som skrevet i metodekapittelet så var det flere av au parene som sa, før jeg begynte å intervju dem, at det ikke var noe vits i å intervju dem fordi de ikke hadde noe ”spennende” å fortelle; de hadde det bra.

Dette viser kanskje at man i vurdering av lovers virkning ikke utelukkende kan se på lovlige versus ulovlige forhold, men man må vurdere grove versus mindre grove overtredelser isteden.

Nesten alle mine informanter brøt au pair-bestemmelsene på en eller annen måte, men allikevel var det ingen av mine au pairer som opplevde at de ble utnyttet og heller ingen av mine vertsfamilier opplevde at de utnyttet sine au pairer. De lovovertredselsene som fant sted ble altså av mine informanter oppfattet som mindre grove, og noe de kunne leve med.

Dette sier kanskje noe om de innstillinger mine informanter har til lover og regler og jeg skal undersøke dette nærmere nedenfor i avsnitt 6.3.

### **6.2.3 Sammenheng mellom lovkunnskap og adferd**

En hovedhypotese i generell retts sosiologisk teori, og i dette kapittelet er at en forutsetning for lovers virkning er at de blir kommunisert ut til dem det gjelder, jf. kap 2.2.2. Jeg har vist i dette kapittelet at den kommunikasjonen som skjer av lover og regler som omhandler au pair-ordningen skjer lite systematisk og kan forberedes. Jeg hevder også at de av au parene og vertsfamiliene som er med i et au pair-byrå har fått bedre informasjon om au pair-ordningens intensjon, lover og regler, enn dem som ikke er med i et au pair-byrå.

Jeg kan derimot ikke på bakgrunn av dette trekke den slutning at de som er med i et au pair-byrå, eller andre som har god lovkunnskap, *følger* lovene i større grad enn andre. Dette skyldes nok først og fremst metodiske vanskeligheter. Det er veldig vanskelig for meg å ”måle” hvem som følger lovene best. Likevel vil jeg her prøve å si noe den lovkunnskapen mine informanter har og den faktiske adferden innen au pair-ordningen.

Det viste det seg at alle de vertsfamiliene som jeg intervjuer hadde annen hjelp med barna i tillegg til en au pair (uavhengig om de var med i et au pair-byrå eller ikke). Dette mener jeg langt på vei viser at de vertsfamiliene som jeg har intervjuet har en god forståelse av hva en au pair er ment å være. De ser nemlig ikke på sin au pair som en alternativ arbeidsordning til barnehage eller annen hjelp.

Samtidig viser mine intervjuer at halvparten av au pairene var hjemme med barn hele dagen. Og som mine funn viser blir da regelen om kun å arbeide 5 timer om dagen brutt. Jeg vil påstå at de vertsfamiliene som disse au pairene er hos da bruker sine au pairer som et alternativ til barnehage eller annen hjelp. De ser på au pair-ordningen som en arbeidsordning. Disse au pairene visste også at det ikke var lov å arbeide mer enn 5 timer om dagen. Men som jeg fant i kapittel 4 er det først og fremst vertsfamiliene som bestemmer i et au pair-forhold. Jeg vil følgelig hevde at den lovkunnskapen som au pairene har, har liten praktisk betydning. Det er vertsfamiliene og deres kunnskaper og holdninger som har betydning for hvordan au pairene får det.

*”The law for an au pair is nice as long as you are able to follow it.”* (Filippinsk au pair 2)

### **6.3 Informantenes bevissthet om lover og regler**

I dette kapittelet har jeg så langt skrevet om mine informanters lovkunnskap og innstillinger til lover og regler. Jeg mener selv jeg har presentert noen interessante funn, og i dette avsnittet vil jeg prøve å tydeliggjøre og forklare dem.

For det første ble det klart da jeg foretok intervjuene at lover og regler ikke er det første mine informanter snakker om når de forteller om hvordan det var å være en del av au pair-ordningen. Det kan virke som om lover og regler er forholdsvis langt bak i folks bevissthet i det daglige liv, jf. kap. 6.2.1. Som mine funn viser, er det først og fremst vertsfamiliene som har satt seg inn i lover og regler før de får en au pair (men som skrevet ovenfor trenger ikke dette ha betydning for om de følger lovene eller ikke). Au pairene setter seg gjerne først inn i lover og regler når de diskuterer arbeidsforhold med andre au pair-venner, eller når de føler at de ”trenger” lovene fordi de blir dårlig behandlet.

Den realiteten eller virkelighet som mine informanter viste meg gjennom sine intervjuer, jf. kap.3.2, var følgelig ikke preget av et ”bevisst” forhold til lover og regler.

Dette tror jeg også kan ha en betydning for hvordan mine informanter svarte på de spørsmål jeg stilte til dem om dette temaet, og gjennom mine analyser av intervjuene mener jeg å ha funnet et skille mellom hvordan vertsfamiliene og au parene forholder seg til lover og regler på.

Når jeg spurte vertsfamiliene om lover og regler kom det frem hva jeg vil karakterisere som en normativ eller idealistisk rettsoppfattelse. Med dette menes det at det tas som en selvfølge at det finnes lover og regler, og at disse lovene oppfattes som ”riktige” og at de følgelig vil gi ønsket effekt.

*”Det er klart at en må forholde seg til lovene.”*

(Vertsfamilie 1)

Dette stod gjerne da i kontrast til hvordan de faktisk hadde det. Dette mener jeg viser at vertsfamiliene ser på seg selv som svært lovlydige, selv om dette reelt sett ikke trenger å medføre riktighet, jf. kap. 6.2.2.

Når jeg spurte au parene om lover og regler viste det seg at de derimot hadde en større tendens til å svare slik de *ønsket* at lover og regler skulle være. Man kan hevde at dette er naturlig fordi det er først og fremst au parene lovene og reglene handler om. De får da en mer praktisk tilnærming til temaet. Jeg mener denne måten å forholde seg til lover og regler på kan være med å forklare hvorfor så mange av au parene trodde det var mulig å arbeide ”overtid” innen au pair-ordningen, jf. kap 6.1.1. Når en del av au parene kommer til Norge først og fremst med et ønske om å tjene penger, er det kanskje naturlig at de ønsker at reglene skal være så lik ordinære arbeidsrettslige regler som mulig. Dette kan også være forklaringen på at det var ulikt ”kunnskapsnivå” mellom nasjonalitetene på au parene, jf. 6.2.2. De au parene som kommer til Norge med et ønske om å arbeide, vil ha andre ønsker til lovverket enn au pairer som kommer med en intensjon om å være au pair.

Dette mener jeg er interessante funn fordi det viser at hvordan lover og regler blir oppfattet, avhenger av hvordan man benytter seg av de lover og regler som eksisterer. Vertsfamiliene har en idealistisk tilnærming til lover og regler. For dem var det en selvfølge at det skulle være lover og regler, samtidig som de står i en posisjon til å følge de lover og regler som de selv ønsker. Som jeg fant i kapittel 4 er det først og fremst livssituasjonene til vertsfamiliene som avgjør hvilket arbeid au parene utfører.

Vertsfamiliene og au parene forholder seg altså ulikt til lover, fordi de berøres av lovene ulikt.

I kapittel 4 fant jeg ut at det kan synes som om vertsfamilier og au pairer har grunnleggende ulike oppfattelser av au pair-ordningen, at man ikke kan snakke om *ett* ”de styrtes” perspektiv, men *to*. Som en konsekvens av dette har jeg funnet at dette også fører til at au parene og vertsfamiliene opplever de lover og regler som regulerer au pair-ordningen ulikt. For mens au parene først og fremst har en praktisk innstilling til lovene, har vertsfamiliene enn mer idealistisk innstilling til dem.

Videre kan man da også hevde at lovene blir oppfattet ulikt ut fra om man ser det fra en au pairs eller vertsfamilies perspektiv. Sett fra en au pairs perspektiv er lovene ment å være en form for hjelpelovgivning mot å ikke bli utnyttet av sin vertsfamilie. Sett fra vertsfamilienes perspektiv kan lovene bli oppfattet som en mild form for tvangslovgivning fordi loven setter begrensning på hvordan de kan ”bruke” sin au pair.

Som skrevet i innledningskapittelet var et av hovedfunnene til ”En lov i søkelyset”, at det til tross for at hushjelploven var en type hjelpelovgivning, og intensjonen for loven var å bedre hushjelpenes situasjon, så ble ikke lovens intensjon oppfylt. Jeg tror at noe av forklaringen på dette kan være at det var husmødrene, slik som mine vertsfamilier, som hadde makt til å bestemme hva hushjelpen skulle gjøre. Videre oppfattet da kanskje ikke husmødrene hushjelploven som en hjelpelovgivning, men snarere som en form for tvangslovgivning som forsøkte å innskrenke deres mulighet til å benytte seg av hushjelpene som de selv ønsket.

## **6.4 Kontroll med au pair-ordningen**

På mitt spørsmål til vertsfamiliene om det er noen som sjekker at lovene blir overholdt sa alle nei.

På mitt spørsmål til au parene om det var noen de kunne henvende seg til om lovene ble overtrådt, sa alle venner, noen svært få nevnte politi.

Både vertsfamilier og au pairer som hadde blitt formidlet gjennom au pair-byrået og som hadde hatt problemer, sa at de var skuffet over manglende hjelp fra byrået ved konflikter. Det eneste rådet de hadde fått var stort sett at de måtte prøve å snakke sammen. Et au pair-byrå kan altså ha en sentral rolle i arbeidet med å formidle lover og regler om au pair-ordningen, men ved konflikt mellom au pair og vertsfamilie er det svært lite de kan gjøre. UDI hjelper heller ikke ved eventuelle konflikter, deres råd er å gå til politiet.

Jeg spurte UDI hvem av partene i et au pair forhold, vertsfamilien eller au pair, som ”klager” mest. Til svar fikk jeg at det stort sett var vertsfamiliene som kontaktet dem. Det som gjerne gikk igjen i disse klagene var da at au pairene ikke virket interessert i å være au pair, men å finne seg en kjæreste (for videre opphold), eller at au pairene ville flytte fra dem for å finne en vertsfamilie mer sentralt (Oslo eller en annen by). Dette kan kanskje virke som ”banale” problemer, men i en så tett relasjon som au pair-ordningen er, kan man fort tenke seg at dette kan føre til store problemer i relasjonen mellom au pair og vertsfamilie. Samtidig er det vel klart for de fleste at å gå til politiet med disse sakene, som er rådet til UDI, har lite for seg.

Det mangler altså et effektivt organ som kan hjelpe au pairer og vertsfamilier ved eventuelle konflikter.

Jeg hevder i denne avhandlingen at det går et skille mellom au pairer som kommer hit først og fremst av økonomiske grunner og au pairer som kommer hit av ”andre grunner”. Som skrevet i kapittel 4 kan jenter som er underlagt en form for strukturell økonomisk makt særlig være i faresonen for å bli utnyttet. Dette henger igjen sammen med at au pairene som er underlagt en slik form for makt vanskeligere vil kunne flytte ut fra en vertsfamilie de er misfornøyd med. Au pairer som ikke er avhengig av pengene de får av vertsfamiliene, eller avhengig av å være i Norge kan lett flytte fra en vertsfamilie de er misfornøyd med. I mine intervjuer med vertsfamiliene kom det stadig vekk frem en frykt for at au pairene skulle dra fra dem. På mange måter er det å dra fra vertsfamiliene det ene ”maktmiddelet” som au pairene innehar, og au pairer som da er underlagt en økonomisk strukturell makt mangler dette ”maktmiddelet”.

Det er altså ingen kontroll med au pair-ordningen etter at en au pair har flyttet inn hos en vertsfamilie. Det er ikke noen som kommer hjem og sjekker hvordan au pairene har det, og det er i praksis ikke noe sted å henvende seg ved eventuelle problemer.

For å forstå den manglende kontrollen med au pair-ordningen mener jeg det kan være nyttig å se nærmere på begrepet ”rettssikkerhet”. Den klassiske forståelsen av rettsikkerhetsbegrepet er at individet skal være sikret mot overgrep fra myndighetens side, og begrepet ”privatlivets fred” henger nøye sammen med denne tankegangen. Det kan altså være mulig at manglende kontroll med au pair-ordningen henger sammen med at et privat hjem tradisjonelt har vært å forstå som et sted hvor myndighetene ikke skal utøve kontroll. Dette er en tankegang som særlig feminismen har gjort et opprør mot. Feministene greide å sette fokus på det problemet som oppstår i samfunnet når man påstår at det skal være et skarpt skille mellom den offentlige

og den private sfære, ved å vise til at man da også opprettholder et skille mellom normer og regler som skal gjelde i den offentlige sfære og normer og regler som gjelder i den private sfæren. Feminismebevegelsen kan sies å være den bevegelsen som i størst grad har vært en pådriver for å åpne den private sfæren ved å hevde at ”det private er politisk” (Siim 2004). Det var ut fra denne tankegangen krisesenterbevegelsen vokste frem. Dette var sentre hvor kvinner som hadde vært utsatt for ulike former for vold i sine hjem kunne ta kontakt.

Som en parallell (men uten sammenligning for øvrig) til disse sentrene mener jeg at det bør opprettes en lavterskelinstitusjon hvor au pair og vertsfamilier kan komme med sine problemer. Det er klart at det å dra rundt på ”hjemmebesøk” for å sjekke hvordan au pairene har det, har lite for seg. Men det å ha en god institusjon som tar alle former for problemer (fra de mindre konfliktene til de større) som kan oppstå mellom au pair og vertsfamilier på alvor, er viktig.

## **6.5 Sammenligning av mine funn og funn presentert i ”En lov i søkelyset”**

### **6.5.1 Lovkunnskap**

I ”En lov i søkelyset” kom det frem at den nye hushjelploven ikke hadde kunnet forhindre at det i ca. halvparten av arbeidsforholdene var brudd på arbeidstidsbestemmelsene. For flertallet hadde heller ikke loven ført til at overtid ble betalt, noe som loven påbød, og en femtepart av hushjelpene hadde ikke søndagsfri, noe som også loven påbød. Kort sagt, de fant at det var begrensinger i virkningene av loven.

Kjennskapen til hushjelploven var overfladisk sett godt utbredt, men det viste seg at kun en sjettedel av hushjelpene hadde lest loven, mens en fjerdedel av husmødrene hadde gjort dette.

Når de undersøkte forholdet mellom lovkunnskapen og den faktiske adferden kom de frem til, som meg, at dette var vanskelig å undersøke. Men de konkluderte likevel med at det kunne synes som det var en svak sammenheng mellom lovkunnskap og adferd for de husmødrene som hadde mest lovinnstikt. De kom også til den konklusjonen at de mest kunnskapsrike hushjelpene ikke hadde noen spesiell fordel av sin innsikt når det gjaldt faktiske arbeidsvilkår. Dette noe underlige fenomenet gav ikke forfatterne av ”En lov i søkelyset” noen forsøk på å forklare. Men jeg tror man kan forklare dette ut fra at det er vertsfamiliene (husmødrene) som står i en posisjon til å bestemme hvilke lover og regler som skal følges uavhengig av hva au pairen måtte mene.

### 6.5.2 Trivsel

Som vist i denne avhandlingen er de au pairer som jeg har snakket med fornøyd med å være au pairer til tross for en del brudd på arbeidsbestemmelsene. Det er altså ikke først og fremst disse bestemmelsene som har betydning for om en au pair trives eller ikke. Mine funn viser at det som har størst betydning for en au pairs trivsel er hennes forhold til vertsfamilien. Dersom hun føler hun kan snakke med dem og at hun blir respektert, er dette av stor betydning for hennes trivsel. ”En lov i søkelyset” kom frem til tilsvarende funn. Også de fant at arbeidsvilkårene for hushjelpene ikke alene hadde innflytelse på trivselsnivået.

*”De bakgrunnsdata som vi har samlet (alder, stilling, husstanden, etc.) ser ikke ut til å være assosiert med de symptomer på trivsel som er brukt i denne undersøkelsen. Det er en smule uventet, men henger vel sammen med at arbeidsvilkårene heller ikke alene har noen særlig innflytelse på trivselsnivået.”* (Aubert, Eckhoff og Sveri 1952:113)

Mens jeg forklarer dette ut fra at den personlige relasjonen mellom partene i et au pair forhold er vel så viktig som arbeidet, blir dette i ”En lov i søkelyset” blant annet forsøkt forklart ut fra aspirasjonsnivå og faktiske livsbetingelser:

*”Hvis spranget ikke er for stort mellom de mål en har stilt seg og det en har oppnådd, behøver en lav faktisk standard ikke føre til vantrivsel.”* (Aubert, Eckhoff og Sveri 1952:110)

Det kan være flere grunner til at vi forklarer dette ulikt. Man må ikke glemme at au pairer og hushjelper faktisk er i svært ulike situasjoner, men begge kan også ha delvis ”rett”.

Jeg har i min undersøkelse funnet at det er de tyske au pairene som blant annet er mest fornøyd med den betalingen de mottar (selv om det ikke er dem av mine informanter som tjener mest). Dette kan skyldes at de tyske jentene visste hva det innebar å være en au pair før de kom til Norge. Det var ikke først og fremst et arbeid de var på jakt etter da de kom til Norge. Dette kan være et godt argument for at vilkårene og intensjonen for au pair-ordningen bør være godt kommunisert til au pairene før de tar en avgjørelse på om de vil bli en au pair eller ikke.

Men uansett hvordan man forklarer dette funnet om at det ikke er arbeidsvilkårene som er det viktigste for om en au pair eller hushjelp trives, mener jeg dette sier noe viktig om å arbeide i et privat hjem hvor man selv også bor, ”live-in`s”. Det er klart at arbeidsmiljøet også er viktig i et ordinært arbeidsforhold, men det kan synes som det blir ekstra viktig, ja helt avgjørende,



for dem som arbeider og bor på samme sted. Da er det nemlig ikke noe skille mellom privatliv og arbeidsmiljø.

### 6.5.3 Om å stå sammen – organisering

I ”En lov i søkelyset” skriver forfatterne at hushjelploven har enkelte særtrekk som kan favorisere kunnskapstilegnelsen. De skriver at hushjelploven er så avgrenset og så lite komplisert at den er lettere tilgjengelig enn mange andre lover. Men de skriver samtidig at det er en del faktorer som trekker i motsatt retning. Et moment som de trekker frem av vesentlig betydning, er at verken hushjelpene eller husmødrene i særlig stor utstrekning var organiserte. Som en forklaring til hushjelpenes manglende mobilisering og arbeiderkamp skrev forfatterne av ”En lov i søkelyset” følgende:

*”Hushjelpene har ikke organisert seg, bl.a. fordi de er svært spredt, flytter ofte, tror de skal komme over i noe annet, personlig avhengighet av arbeidsgiveren etc. Virkningen er at hushjelpene ikke i samme grad som andre yrkesgrupper har utnyttet sin økonomisk gunstige stilling, men framleis i større utstrekning lider for sin ugunstige sosiale status.”* (Aubert, Eckhoff og Sveri 1952).

(Med at hushjelpene ikke hadde utnyttet sin økonomisk gunstige stilling viste Aubert, Eckhoff og Sveri til at hushjelpene var svært attraktive på arbeidsmarkedet, det var større etterspørsel enn tilbud av hushjelpere på den tiden.)

Som skrevet over kan au pair-byråene ha en viktig rolle å spille i å formidle informasjon om au pair-ordningen, men au pair-byråene er ingen interesseorganisasjon for au pairer.

Det er altså først og fremst staten, gjennom de styringsmuligheter som den har, som skal passe på at au pairenes rettigheter blir ivaretatt. Men det norske politiske systemet fungerer slik i dag at de fleste grupper i samfunnet har interesseorganisasjoner som kjemper for deres sak, og for at den skal bli satt på den politiske dagsordenen. Au pairene er en gruppe mennesker i Norge i dag som ikke har dette, og de forklaringene på hushjelpenes manglende mobilisering og arbeidskamp som forfatterne av ”En lov i søkelyset” brukte, er også forklaringer som kan brukes til å forklare au pairenes manglende organisering. Først og fremst er man au pair for kun ett, maks to år, det føles kanskje lite hensiktsmessig å skulle organisere seg for så kort tid. Dessuten tror jeg at det som står om personlig avhengighet av arbeidsgiveren er spesielt viktig. Det er dette som jeg i min avhandling har definert som et maktforhold mellom au pair og vertsfamilie, og gjort til et viktig punkt når jeg beskriver au pair-ordningen. Au pairer er i en

personlig relasjon med vertsfamilien som de i tillegg i større eller mindre grad står i et avhengighetsforhold til, slik sett blir det ekstra vanskelig for dem å skulle organisere seg.

Man kan altså trekke en parallell fra hushjelpenes mangelfulle organisering til dagens au pairers mangelfulle organisering, hvor grunnen er å finne først og fremst i det spesielle ved å arbeide i et privat hjem hvor man selv også bor; man er underlagt og prisgitt andre menneskers velvillighet, og det blir derfor vanskelig å bryte ut og stille krav ved å for eksempel skulle organisere seg.

#### **6.5.4 Kontroll**

Hushjelplovens § 18 inneholdt en straffebestemmelse. Den var formulert slik at overtredelsen av arbeidstid og fritid bare kunne straffes når det hadde skjedd flere ganger og mot protester fra hushjelpen. I tillegg stod det at det var den fornærmete som måtte begjære påtale. ”En lov i søkelyset” viste at bestemmelsen ikke hadde noen praktisk betydning. Ingen av hushjelpene hadde noen gang begjært påtale. Forfatterne av ”En lov i søkelyset” kom frem til det samme som meg, nemlig at hushjelpens reelle ”maktmiddel” var at de kunne si opp og flytte til en annen familie.

### **6. 6 Oppsummering**

Mine intervjuer avdekker at informasjonen om hva au pair-ordningen innebærer og hvilke lover og regler som gjelder blir formidlet vilkårlig. Den viktigste formidleren av informasjon er au pair-byråer for dem som er medlem av dette. Ellers så er det UDIs internettsider for de av vertsfamiliene som ikke er medlem av noe au pair-byrå, og for de av au pairene som ikke er med i et au pair-byrå, er det andre au pair-venner som er den viktigste kilden til kunnskap.

Det er klart et stort forbedringspotensial for kommunikasjon av lovtekster som omhandler au pair-ordningen. Etter min mening er det viktig at også au pairene får informasjon om lover, regler og ikke minst intensjonen med au pair-ordningen *før* de reiser som au pair.

Mine funn viser at det er en del manglende lovkunnskap omkring de lover og regler som omhandler au pair-ordningen. Særlig er dette tydelig fordi det er en del au pairer som tror at det er mulig å arbeide ”overtid” innen au pair-ordningen. Samtidig hevder jeg at dette kan vise hvilken innstilling au pairene har til lover og regler, fordi de her svarer på hvordan de *ønsker* at lovene skal være. En del au pairer ønsker å arbeide mest mulig for å tjene mest mulig penger.

I kapittel 4 fant jeg ut at det kan synes som om vertsfamilie og au pair har grunnleggende ulike oppfattelser av au pair-ordningen; at man ikke kan snakket om *ett* "de styrtes" perspektiv, men *to*. I dette kapittelet har jeg som en konsekvens av dette funnet at dette også fører til at au parene og vertsfamiliene opplever de lover og regler som regulerer au pair-ordningen ulikt. For mens au parene først og fremst har en praktisk innstilling til lovene, har vertsfamiliene enn mer idealistisk innstilling til dem. Videre kan lovene sies å bli oppfattet ulikt ut fra om man ser det fra en au pairs perspektiv, eller om man ser dem fra en vertsfamilies perspektiv. Sett fra en au pairs perspektiv er lovene ment å være en form for hjelpelovgivning mot å ikke bli utnyttet av sin vertsfamilie. Sett fra vertsfamilienes perspektiv kan lovene bli oppfattet som en mild form for tvangslovgivning fordi loven setter begrensing på hvordan de kan "bruke" sin au pair.

Au parene er i en sårbar og ensom situasjon når de flytter til et nytt land, noe som skaper et avhengighetsforhold til sin vertsfamilie. Noen au pairer er dessuten også underlagt en form for strukturell økonomisk makt, som gjør denne avhengighetssituasjonen enda sterkere. Det bør derfor innføres en form for kontroll med au pair-ordningen. Jeg mener det bør opprettes en form for lavterskelinstitusjon hvor au pairer og vertsfamilier kan komme å få hjelp med de konfliktene som måtte oppstå.

## Kapittel 7: Au pair-ordningen og retten i en større sosial kontekst

I dette kapitlet vil jeg plassere au pair-ordningen og retten inn i en større sosial kontekst. Så langt i avhandlingen har jeg vært opptatt av å finne ut hvordan au pairer og vertsfamilier selv opplever det å være en del av au pair-ordningen, samtidig som jeg har undersøkt hvordan lover og regler som regulerer au pair-ordningen påvirker de som er en del av den. Om man følger den funksjonalistiske forståelsen av retten som Thomas Mathiesen benytter i boken "Retten i samfunnet" kan man si at jeg har hatt retten som ståsted og sett ut i samfunnet. Jeg har prøvd å besvare spørsmålet på hvilken måte de lover og regler som omhandler au pair-ordningen virker, jf. kap. 2.2.2.2.

Videre i dette kapitlet vil jeg prøve å sette både au pair ordningen og de lover og regler som regulerer denne, inn i en større sosial kontekst. Jeg vil fortsatt følge strukturen som Thomas Mathiesen benytter i boken "Retten i samfunnet" som et teoretisk rammeverk. Grunnen til at jeg velger denne måten å presentere funnene mine på er fordi dette på en god måte viser at retten er i, og en del av, samfunnet. Samtidig er dette en pedagogisk lett tilgjengelig måte å forstå de til dels kompliserte strukturene og sammenhengene som utgjør au pair ordningen og retten i samfunnet.

Som skrevet i kapittel 2 vil man innenfor en funksjonalistisk forståelse av retten, hvor man står i retten og ser ut i samfunnet, skille mellom lovenes tilsiktede virkninger og lovenes ikke-tilsiktede virkninger. Så langt i avhandlingen har mitt hovedfokus vært på de tilsiktede virkningene, men jeg har også funnet at det er en del tendenser i mitt datamateriale som viser hva man kan karakterisere som ikke-tilsiktede virkninger av au pair ordningen. Først i dette kapitlet vil jeg presentere disse ikke-tilsiktede virkningene. Videre i kapitlet vil jeg så innta et perspektiv hvor jeg ser fra samfunnet og inn i retten. Jeg stiller da spørsmålet på hvilken måte samfunnet påvirker de lover og regler som omhandler au pair ordningen. Jeg vil så prøve å se de to perspektivene i en vekselvirkning. Da vil jeg se på de funn som jeg allerede har presentert så langt i avhandlingen sammen med de ikke-tilsiktede virkningene av lover og regler som regulerer au pair-ordningen, og jeg vil prøve å forstå dette i en vekselvirkning med hvordan au pair-ordningen påvirker retten. Til slutt i kapitlet vil jeg igjen se på forvaltningen som et styringsmiddel for staten, jf. kap.2.2, og ha en diskusjon på rett versus politikk.

## **7.1 Rettens innvirkning på samfunnet – ”Man ser fra retten og ut i samfunnet”**

### **7.1.1 Lovenes ikke-tilsiktete virkninger**

Ikke-tilsiktete virkninger kan man undersøke ved å sammenligne intensjonen i loven med ”virkeligheten” (Mathiesen 2005).

Jeg vil i dette avsnittet legge frem noen ikke-tilsiktete virkninger som jeg mener også kan ha systembevarende funksjoner for au pair-ordningen. Hvorfor jeg velger å trekke frem akkurat disse ikke-tilsiktete virkningene som jeg her gjør, bygger på de analyser som jeg har gjort gjennom arbeidet med denne avhandlingen.

Som jeg fant gjennom mine intervjuer med vertsfamiliene var deres primære mål med å få en au pair å få hjelp i huset. Vertsfamiliene opplever at de har mye å gjøre i hverdagen og dårlig tid. Særlig var det kvinnene i vertsfamiliene som var i en ”tidsklemme” fordi de hadde hovedansvaret i hjemmet samtidig som de hadde et yrke utenfor hjemmet. Disse dobbeltarbeidende kvinnene ser da på en kvinnelig au pair som en løsning på ”tidsklemmen”. Man kan følgelig hevde at au pair-ordningen er med på å opprettholde den skjeve arbeidsfordelingen mellom kvinner og menn i hjemmet.

Av de vertsfamiliene jeg intervjuet hadde nesten alle annen hjelp eller avlastning i tillegg til au pairen i form av barnehage, skole eller SFO. Av de au pairene jeg intervjuet var nesten halvparten av dem sammen med barn hele dagen fordi vertsfamiliene deres ikke hadde noe tilbud i form av barnehage, skole eller SFO. Som min undersøkelse viser blir arbeidstiden på maks 5 timer ganske fort brutt for de av au pairene som er hjemme med barn. Au pair-ordningen kan følgelig for de av vertsfamiliene som for eksempel ikke får barnehageplass, sees på som et alternativ til dette. De vertsfamiliene som bruker au pair på denne måten bruker da au pair-ordningen som en arbeidsordning.

Når unge mennesker kommer som au pair først og fremst med et økonomisk motiv og ønske om en bedre fremtid i Vesten kan man spørre seg om au pair-ordningen i realiteten ikke skjuler en reell (arbeids)innvandring. De menneskene som kommer hit som au pair på dette grunnlaget gjør dette mest sannsynlig fordi det er lettere å få opphold som au pair enn annet opphold. Dessuten trenger man ikke ha norskkunnskaper for å bli au pair. Au pair-ordningen blir da en måte ”å snike seg inn kjøkkenveien” til Norge og Vesten på, i håp om en bedre framtid.

Her har jeg pekt på det som jeg mener er tre ikke-tilsiktete virkninger av au pair-ordningen. Jeg mener dette viser at au pair-ordningen til en viss grad kan ha en tilslørende funksjon, i den forstand at au pair-ordningen brukes til noe annet enn den er ment som. Disse ikke-tilsiktete virkningene kan for noe mennesker oppleves som ”positive” eller ”gode”, og kan derfor føre til at man ønsker å opprettholde disse ikke-tilsiktete virkningene av au pair-ordningen.

## **7.2 Samfunnsforholdenes innvirkning på retten – ”Man ser fra samfunnet og inn i retten”**

Ovenfor viste jeg at det er visse problemer med å oppfylle intensjonene innen au pair-ordningen, dette kan ha sammenheng med at premissene for lovers virkning som kommunikasjon av lovtekster og lovenes innhold ikke er godt nok oppfylt. Og det kan være fordi au pair-ordningen har noen ikke-tilsiktete virkninger som oppfyller funksjoner i samfunnet som noen ser på som ”positive” og som de da ønsker å bevare. Samtidig må man hele tiden forstå retten som en del av samfunnet. For å undersøke lovers virkning må man derfor også innta et perspektiv hvor man står i samfunnet og ser inn i retten. I dette avsnittet vil jeg derfor diskutere hvorvidt samfunnsforhold virker, eller ikke virker, på de lover og regler som regulerer au pair-ordningen.

I boken ”Retten i samfunnet” skriver Mathiesen at det særlig er tre perspektiver som kan brukes for å forklare rettens utvikling når man har samfunnet som ståsted. Disse tre perspektivene er ”normperspektivet”, ”opinionsperspektivet” og ”materialitetsperspektivet”.

Om ”normperspektivet” skriver Mathiesen følgende:

*”Det er en oppfatning som hevder at samfunnets øvrige normer påvirker rettens utvikling. Det betyr at når normene generelt i samfunnet endrer seg, skjer det også en endring i rettsnormene.”* (Mathiesen 2005: 103).

Om ”opinionsperspektivet” skriver Mathiesen følgende:

*”Det dreier seg om en oppfatning som hevder at samfunnsmedlemmenes subjektive opplevelse av eller bevissthet om samfunnet og verden også påvirker rettens utvikling. Det er som regel ikke tale om individuelle subjektive opplevelseskvaliteter, men om kollektive eller felles måter å forstå verden på som karakteriserer hele eller store deler av befolkningen. Opinionsklimaet er nok delvis styrt av samfunnsnormene, og noe helt klart skille mellom samfunnsnormer og opinionsklima er det vanskelig å trekke, men opinionsklimaet har typisk sitt utgangspunkt i en*

*kollektiv fornemmelse av en faktisk og stor, kanskje (men ikke nødvendigvis) truende, endring i samfunnsforhold eller omgivelser.*” (Mathiesen 2005: 104).

Siden opinionsperspektivet og normperspektivet følger hverandre i så sterk grad vil jeg her ikke gjøre noe forsøk på å skille dem, men behandle dem som ett perspektiv.

Om materialitetsperspektivet skriver Mathiesen:

*”Etter dette perspektivet er det slik at når teknologien og produksjonsforholdene endrer seg, forandrer også retten seg. Ofte antas det å skje gjennom endring i det normative felt eller gjennom bevissthetstilstander /forståelsesformer i samfunnet, slik at ”det materielle” ses som en bakenforliggende drivkraft.*” (Mathiesen 2005: 106)

### **7.2.1 Norm/opinionsklimaet i samfunnet og dets innvirkning på retten**

Alle mine informanter ser på au pair-ordningen først og fremst som en ordning som gjelder for au pairer som kommer til barnefamilier. Men i følge UDI kan au pairer også komme til samboere eller ektepar *uten* barn. Som skrevet i kapittel 6.1.3 viser dette etter min mening at UDI har en god og moderne forståelse av hvordan samfunnet forstår begrepet familie, men ved å bruke denne forståelsen avbegrepet familie viser UDI samtidig en dårlig forståelse av hva en au pair er ment å være. Dette mener jeg kan stå som et eksempel på at det samfunnsområde eller den ”virkelighet” som skal reguleres må forstås ut fra sine egne premisser. Med dette mener jeg at når det skal gis lover som omhandler ulike familieformer må man se på hva som forstås med en familie i samfunnet. Men når man skal gi lover som omhandler au pair-ordningen må man ha au pair-ordningen selv som ståsted; man bør innta et ”de styrtes” ståsted.

I den senere tid har au pair-ordningen vært mye diskutert i media. Slik som ofte slike mediedebatter blir, har også denne til en viss grad vært preget av tabloide overskrifter og innhold. Det har blitt hevdet at au pairer blir utnyttet. Det har vært få konkrete saker fremme i media, men særlig har det blitt satt fokus på de filippinske au pairene.

Om disse påstandene om utnyttelse, særlig mot filippinske jenter, medfører riktighet mener jeg dette kan være med å underbygge de påstandene jeg fremsatte i kapittel 4.5.2.4 om at særlig jenter fra fattige land står i et særskilt underordningsforhold til sin vertsfamilie.

Det er godt at disse alvorlige sakene kommer frem i media slik at disse jentene kan få hjelp, og at det forhåpentligvis ikke vil skje igjen.

Samtidig mener jeg at det er noe problematisk at det utelukkende skal relateres til grove utnyttelsessaker når media skal skrive om au pair-ordningen. Dersom lovbruddene innen au pair-ordningen utelukkende skal relatere seg til slike overgrep og til eventuelle straffesaker, vil det begrense muligheten for en mer overordnet og generell juridisk analyse av lovbruddsproblemene. En slik debatt vil lett fungere som ”lynavedere” for de mer generelle og grunnleggende rettssikkerhetsproblemer au pair-ordningen står ovenfor (Andenæs og Olsen 1990).

UDI har også deltatt i den mediedebatten som har funnet sted. Deres svar på den kritikken som har vært av au pair-ordningen, har vært å si at au pairer med problemer med sine vertsfamilier skal kontakte politiet. Dette mener jeg er en avsporing av hele au pair-diskusjonen og viser til dels at diskusjonen i media har fungert som en ”lynaveder”. De fleste problemene innen au pair-ordningen er av en helt annen karakter enn utnyttelse, jf.kap. 6.4.

I tillegg kan denne debatten ha tatt fokus vekk fra andre spørsmål omkring au pair-ordningen, som for eksempel hvordan man kan få til en bedre au pair-ordning i Norge, eller spørsmålet om hvorvidt vi faktisk ønsker å ha en au pair-ordning i Norge eller ikke. Her mener jeg altså at samfunnet har virket inn på retten, men samtidig har ikke denne debatten nødvendigvis ført til store endringer for au pairere.

Samtidig er det kanskje bra at au pair-ordningen, uansett fokus, blir satt på dagsordenen i media, slik at forhåpentligvis også andre sider ved au pair-ordningen etter hvert vil bli diskutert.

### **7.2.2 De materielle forholdene i samfunnet og deres innvirkning på retten**

Som skrevet i innledningskapittelet har au pair-ordningen i Norge de senere år endret seg dramatisk fra først og fremst å være en ordning der norske jenter dro som au pairer, til å bli en ordning der Norge først og fremst tar imot au pairer. Det kom 277 au pairer til Norge i 2000 og 1243 au pairer kom hit i 2006. Og au pairere som kommer til Norge kommer fra stadig mer fjerntliggende land. Den største gruppen av au pairer i Norge i dag er fra Filippinene.

Man ser altså at au pair-ordningen har fulgt resten av utviklingen i verden hvor migrasjon av mennesker skjer over stadig større områder, og at migrasjonene i større grad skjer fra den fattige til den rike delen av verden.



Samtidig kan det late som om de lovendringer som har blitt innført de siste år, går mot å gjøre lovene mer lik ordinære arbeidsrettslige regler. Blant annet så må au pairesne betale skatt, ferieloven har blitt gjort gjeldende, og betalingen au pairesne mottar blir stadig oftere referert til som lønn (men enda er det mange lover og regler som gjelder som skiller au pair-ordningen sterkt fra et ordinært arbeidsrettslig forhold!).

Det kan følgelig synes som om det til en viss grad har skjedd en gjensidig påvirkning hvor en stadig større andel av au pairesne som kommer til Norge kommer som fordekte arbeidere, og hvor de lover og regler som regulerer au pair-ordningen har utviklet seg til å likne ordinære arbeidsrettslige regler.

Om man har intensjonen til au pair-ordningen som et utgangspunkt på hvordan au pair-ordningen bør eller skal være, mener jeg denne utviklingen av lover og regler ikke er med på å opprettholde en god au pair-ordning. Jeg mener denne utviklingen av lover og regler derimot kan være med å forsterke en, etter min mening, negativ trend hvor fattige jenter kommer som arbeidere fordekt som au paires.

Det er svært viktig at de materielle endringene som skjer i samfunnet reflekteres i regelverket. Au pair-ordningen blir først og fremst styrt av lover og regler som ble skrevet for 40 år siden og gjennom min gjennomgang av lover og regler i kapittel 6 viste jeg at det er et stort potensial for å forbedre de lover og regler som regulerer au pair-ordningen. Men etter min mening bør regelverket først og fremst avspeile og prøve å oppfylle den intensjon som er satt for au pair-ordningen.

I forlengelsen av migrasjon fra den fattige til den rike delen av verden, hvor kvinner kommer med et ønske om et bedre liv, har det også i de senere årene oppstått det som man kaller for ”trafficking”. I en Fafo-undersøkelse gjort i 2004 kalt ”Crossing Borders - An Empirical Study of Transnational Prostitution and Trafficking in Human Beings”, tar forfatterne Anette Brunovskis og Guri Tyldum nettopp utgangspunkt i migrasjon for å forstå hvorfor ”trafficking” oppstår. Når man leser denne undersøkelsen får man vite at de kvinnene som kommer fra fattige land, reiser med et ønske om en bedre fremtid. Noen kan komme med en visshet om at de vil arbeide som prostituert, mens andre av dem ikke gjør det. De har identifisert tre hovedforklaringer på hvorfor kvinnene valgte å reise til utlandet. For noen var det en respons på en akutt krise, for noen var det å komme ut av en langsiktig fattigdom, og for noen var det et ønske om å få mer ut av livet sitt. Det var også ønske om en forbedret

livssituasjon mange av mine informanter oppgav som grunn for å komme som au pair. Den store forskjellen, slik jeg ser det, på noen av mine au pairer og de kvinnene som Brunovskis og Tyldum intervjuet, som ikke visste at de ville arbeide som prostituerte før de kom til Norge, var at disse kvinnene ikke hadde noen form for kontakter før de kom til Norge. De au pairene jeg intervjuet hadde allerede etablert en kontakt med vertsfamiliene før de kom til Norge og visste at de ville være au pairer her.

Jeg hevder *ikke* her at de au pairene som jeg har intervjuet likeså godt kunne ha havnet i prostitusjon. Jeg ønsker heller *ikke* med dette å påføre et større stigma til au pair-ordningen enn den kanskje allerede har. Det jeg ønsker å synliggjøre er at den økonomiske urettferdigheten som eksisterer i verden i dag har ført til en migrasjon, særlig av kvinner, og at denne migrasjonen kan ha mange ulike konsekvenser og skjebner.

### **7.3 Retten i vekselvirkning**

Å se retten som en del av samfunnet betyr at man forstår at retten påvirker samfunnet, og samfunnet påvirker retten og at dette skjer i en kontinuerlig vekselvirkning (Mathiesen 2005).

De lover og regler som regulerer au pair-ordningen, og au pair-ordningen i seg selv sammen med storsamfunnet kan følgelig sies å gjensidig påvirke hverandre. Men å skulle si noe helt konkret om hva som har påvirket hva og i hvilken retning denne påvirkningen faktisk har skjedd synes jeg er vanskelig å skulle si noe entydig om.

De lover og regler som regulerer au pair-ordningen påvirker både vertsfamilier og au pairer. I denne avhandlingen har jeg prøvd å si noe om hvordan denne påvirkningen har skjedd og i hvilken grad.

I avsnitt om norm/opinionsklimaet viste jeg hvordan mediedebatten omkring au pair-ordningen kunne sies å ta fokuset vekk fra mer grunnleggende spørsmål omkring au pair-ordningen.

I tillegg så mener jeg å ha vist i avsnittet om de materielle forholdene i samfunnet at det kan synes som samfunnet og retten i en vekselvirkning kan ha vært med på å øke det arbeidsrettslige preget på au pair-ordningen. Dette mener jeg å kunne hevde fordi stadig flere au pairer kommer hit som fordekte arbeidere, samtidig som de lover og regler som regulerer au pair-ordningen i større grad enn tidligere har fått et arbeidsrettslig preg.

Au pair-ordningen blir regulert gjennom forvaltningen. Som skrevet i kapittel 2 har forvaltningen noen særtrekk som skiller dem fra domstolene. Blant annet er saksmengden og det tidspresset som forvaltningen arbeider under stort. I tillegg blir avgjørelsene ofte tatt av ikke-jurister. Man kan da stille seg spørsmålet om disse trekkene ved forvaltningen også gjør at den er spesielt påvirkelig av de samfunnsforhold den arbeider innfor.

*”Omfanget av oppgaver som tillegges den offentlige forvaltningen er avhengig av en rekke forhold. Blant disse er de mål, prioriteringer og verdier som vinner gjennomslag i samtiden, de tekniske, menneskelige og økonomiske ressurser som det offentlige har til sin disposisjon og den tillit samfunnet har til det offentlige apparatet.” (Graver 1999:23)*

#### **7.4 Statens styringsmuligheter: Politikk og rett**

Som skrevet i kapittel 2 produserer lovgiver (Stortinget) lover med en intensjon om å påvirke bestemte samfunnsforhold. Forvaltningen kan sees på som et av midlene Stortinget og regjering har til å få gjennomført denne politikken. Ut fra denne tankegang kan man hevde at rett er utførelse av politikk, og det er følgelig myndighetene som styrer rettsutviklingen. Dette er også utgangspunktet for Eckhoff i boken ”Statens styringsmuligheter”, jf. kap. 2.2.

Men som mine funn i denne avhandlingen viser er dette ikke en entydig sannhet for au pair-ordningen.

I min analyse avslører jeg en til dels *manglende* styring av au pair-ordningen. Først og fremst har jeg i denne avhandlingen begrunnet dette med den måten som forvaltningen er organisert på. Det kan synes som forvaltningens fragmenterte karakter gir en fragmentert rett hvor ingen tar ansvar for en helhetlig forståelse av au pair-ordningen. Med dette mener jeg at de ulike forvaltningsorganene definerer ulikt hvordan de forstår au pair-ordningen ettersom de definerer inn au pair-ordningen i sitt rettsområde, eller ut fra sitt rettsområde, noe som fører til en differensiert lovgivning jf. kap. 5.2.

Jeg har også funnet at kommunikasjonen av lovtekster til au pairer og vertsfamilier skjer tilfeldig og usystematisk ettersom de er med i et au pair-byrå eller ikke, om de har kontakt med UDI eller ikke osv. I tillegg finnes det heller ikke noen steder au pairer eller vertsfamilier kan henvende seg med eventuelle problemer.

Det kan altså synes som det er trekk ved forvaltningen som ikke egner seg til å oppfylle au pair-ordningens intensjon.

I artikkelen ”Juss og politikk” understreker Eckhoff at praktiseringen av lover er viktigere enn selve loven. Han beskriver i artikkelen hvordan forvaltningen, gjennom å tolke lover og gjøre vedtak, har en rettsskapende funksjon, og at dette, særlig innen forvaltningen, foregår i det stille og uten noen særlig kontroll av storting og regjering.

*”Men på grunn av virksomhetens store omfang, og fordi det ofte trengs ekspertise for å sette seg inn i den, er de sentrale politiske organers mulighet for å følge med i det som skjer og øve innflytelse, begrenset. Og ofte har de vel heller ikke gjort seg opp noen sikker mening om hvilke mål som bør søkes fremmet og hvilke midler som er tjenlige.”* (Eckhoff 1976:45)

Om man har som utgangspunkt at forvaltningen først og fremst er et middel for å få gjennomført en politikk, er det etter min mening først og fremst politikernes ansvar når forvaltningen ikke opptrer effektivt. Slik mener jeg å kunne hevde at det ikke bare er en manglende styring av au pair-ordningen, men det kan også virke som om det er en manglende vilje fra politikerens side til å styre au pair-ordningen, eller som Eckhoff hevder i sitatet over, at politikere ikke har gjort seg opp noen sikker mening om hvilke mål som bør fremmes.

Som skrevet i kapittel 6.5 har ikke au pairer noen interesseorganisasjon som arbeider for ”deres sak”, og i dagens politiske situasjon er det en kamp om å komme på den politiske agendaen (slik sett kan også den tidligere nevnte mediedebatten som har vært om au pair-ordningen forhåpentligvis være med på å sette ordningen på den politiske dagsordenen).

Men denne situasjonen er ikke enestående for au pairer og au pair-ordningen. Det fins mange og ulike grupper som på mange måter blir ”glemt” på den politiske og (følgelig da) den juridiske dagsordenen.

I sin artikkel ”Om maktens rettsliggjøring og rettsliggjøringens maktpotensial” tar Kristian Andenæs et oppgjør med Maktutredningens rettsliggjøringstese som sier at det har foregått en rettsliggjøring i samfunnet på bekostning av demokratiet i Norge<sup>11</sup>. Andenæs poeng er at man ikke kan ha som utgangspunkt om rettsliggjøring er bra eller dårlig, men at dette kommer an på den konteksten som rettsliggjøringen skjer innenfor. (Jf. diskusjonen i denne avhandlingen om at lover og regler må tilpasse seg den ”virkelighet” /konteksten som de er ment å virke innenfor). I artikkelen viser Andenæs hvordan nettopp rettsliggjøring ”med måte”, sammen

---

<sup>11</sup> En av hovedkonklusjonene til ”Maktutredningen” som kom i 2003 var at det skjer en rettsliggjøring i Norge som går på bekostning av de folkevalgte organer. Det var stor uenighet innad i maktutredningen på grunn av denne konklusjonen.

med andre strategier har vært viktig for den norske jusskritiske bevegelsen som blant annet har arbeidet for rettshjelp og med rettshjelpforskning.

*”Kort sagt er det gjerne et demokratisk underskuddsfenomen som ligger bak kravet om lovfesting av sosiale rettigheter, spesialundervisning i skolen, likestilling osv. I stor utstrekning er det for å avdempe svakheter ved vårt demokratiske system at kravet om rettigheter er blitt reist, og i stor utstrekning er det når politikerne har innsett disse svakhetene, at det har kommet regler. Ofte har politikerne hatt ansvaret for at slike svakheter har fått bli opprettholdt eller fått lov til å utvikle seg, men de faktiske problemene ligger også ofte i at de som er delegert myndighet til å være utøvere av ytelser og tjenester, ikke har forvaltet sin tjeneste på en tilfredsstillende måte.” (Andenæs 2005: 5)*

## **7.5 Oppsummering**

Når jeg i denne avhandlingen har undersøkt hvordan det oppleves å være en del av au pair-ordningen, og hvordan de lover og regler som regulerer au pair-ordningen påvirker ordningen, er det klart at man også må forstå disse sosiale fenomenene i en større sosial kontekst. Det er dette jeg har prøvd å vise i dette kapittelet.

Lovene påvirker au pair-ordningen. Da er det viktig at lovene ”passer” til den realiteten som de er ment å regulere. Samtidig påvirker også samfunnet, som au pair-ordningen er en del av, lovene.

Et viktig poeng i denne avhandlingen har vært å vise at de enorme materielle endringene i samfunnet de senere år, sammen med økt globalisering, har ført til en stadig økning av migrasjon fra den fattige delen av verden til den rike. Dette har også påvirket au pair-ordningen. Omtrent halvparten av au pairene i Norge i dag er fra Filippinene (vedlegg 1). Jeg vil hevde at en del av disse au pairene som kommer fra fattige land, kommer som fordekte arbeidere.

Samtidig er det slik at det i Norge i dag er et problem med for lite barnehageplasser. Jeg vil hevde at en del vertsfamilier bruker au pair-ordningen som et alternativ til en barnehageplass, og følgelig som en arbeidsordning.

Jeg hevder i dette kapittelet at au pair-ordningen blant annet kjennetegnes ved en manglende politisk styring. Jeg plasserer altså først og fremst ansvaret for au pair-ordningens ikke-tilsiktete virkninger hos politikerne.

## Kapittel 8. Avslutning

I dette kapittelet vil jeg først gi en samlet presentasjon av noen av de hovedfunnene som er presentert i denne avhandlingen, før jeg vil komme med en konklusjon om au pair-ordningen i Norge og lovers virkninger. Videre i kapittelet vil jeg så komme med noen tiltak for å bedre au pair-ordningen. Før jeg til slutt kommer med forslag til tema for videre forskning som jeg mener vil være med på å kaste lys over au pair-ordningen og lovers virkning ytterligere.

### 8.1 Oppsummering

Vertsfamilier får au pair fordi de har behov for ekstra hjelp i huset. En roligere hverdag er ofte et ønske de har når de får en au pair. Vertsfamiliene opplever at de har mye å gjøre i hverdagen og dårlig tid. Flere nevner "tidsklemmen" når de skal si hvorfor de valgte å få en au pair. Samtidig viser det seg at det stort sett er mødrene i vertsfamiliene som er i en "tidsklemme", fordi det er dem som har hovedansvar for husarbeid og barn. I tillegg ønsker de å få en au pair som er kvinne fordi de mener det å ta seg av barn blir gjort best av kvinner. Au pair-ordningen synliggjør at barn og husarbeid fortsatt er kvinners domene.

Målet for å bli en au pair var ikke like klart definert fra au pairenes side som det var for vertsfamiliene for å få en au pair. Det er nasjonale ulikheter mellom au pairene når de skulle beskrive hvorfor de hadde blitt au pairer. Mens de to tyskerne som jeg intervjuet ønsket et "friår" fra skole og det hjemmevante, ønsket de russiske jentene "å ta sjansen" som var gitt til dem for å kunne reise, lære språk og eventuelt å begynne å studere eller jobbe i et fremmed land. De to filippinske jentene hadde primært et økonomisk mål, og ønsket også å bli her etter at de var ferdig med tiden som au pair. Felles for alle au pairene vil jeg si var en viss form for "eventyrlyst", de ville prøve noe nytt.

Jeg fant ut at det går et hovedskille blant au pairene mellom dem som kommer fra fattige land som kommer til Norge først og fremst med et økonomisk motiv og ønske om en ny og bedre framtid, og de au pairene som kommer hit for å gjøre "noe annet". De av au pairene som kommer hit med et økonomisk motiv er ofte interessert i å arbeide mest mulig for å tjene mest mulig penger. De kan da ha ønske om å ta andre jobber i tillegg til vertsfamiliene eller de kan ha et ønske om å arbeide mye innen en vertsfamilie for å tjene mer penger. De av au pairene som kommer som au pairer først og fremst med et økonomisk motiv, er underlagt en form for strukturell økonomisk makt som gjør at de lettere vil kunne havne i en utnyttelsessituasjon enn au pairer uten økonomiske motiver, som har mulighet til å dra hjem om de ikke vil leve

med de vilkårene vertsfamilien setter. Grunnen til at noen velger å komme som au pairer på økonomisk grunnlag kan man forklare ut i fra en større sosial sammenheng, hvor den økonomisk urettferdige verden skaper en migrasjon fra den fattige til den rike delen av verden.

Min undersøkelse viser at au pairer og vertsfamilier har grunnleggende ulik opplevelse av au pair-ordningen. For mens au pairene ser på det arbeidet de gjør som arbeid, vil vertsfamilien kunne være i en situasjon der de opplever det arbeidet som au pairene utfører som kun å ”være hjemme”. Det vanskelige med å ha hjem og arbeid på samme sted (au pair) er at man til en viss grad alltid vil føle at man står til disposisjon for arbeidsgiver (vertsfamilien). Grensen mellom arbeidstid og fritid kan bli utydelig og i verste fall usynlig. Det er denne vanskelige grensedragningen mellom arbeid og fritid som kanskje i størst grad kommer frem gjennom mine intervjuer med au pairene, og som følgelig da karakteriserer au pair-ordningen. Og mens au pairene slites mellom å være arbeidstaker og en del av familien, er det akkurat denne fleksibiliteten ved at au pairene er så tilgjengelige, som vertsfamiliene fremhever som den største fordelen med å ha en au pair. Videre står dessuten vertsfamiliene i en overordnet posisjon i forhold til au pairene hvor det er vertsfamiliene som har ”makt” til å definere hvilke lover og regler som skal gjelde for ”deres” au pair – forhold.

Disse grunnleggende ulike opplevelsene av au pair- ordningen mellom vertsfamilier og au pairer gjør at man ikke kan snakke om *ett* ”de styrtes” perspektiv innen au pair-ordningen, men *to*. Dette reflekteres i hvordan au pairer og vertsfamilier opplever de lover og regler som regulerer au pair-ordningen. For mens au pairene først og fremst har en praktisk innstilling til lover og regler, har vertsfamiliene enn mer distansert tilnærming til dem og en idealistisk innstilling. Videre kan man da også hevde at lovene blir oppfattet ulikt ut fra om man ser dem fra en au pairs perspektiv, eller om man ser dem fra en vertsfamilies perspektiv. Sett fra en au pairs perspektiv er lovene ment å være en form for hjelpelovgivning mot å ikke bli utnyttet av sin vertsfamilie. Sett fra vertsfamilienes perspektiv kan lovene bli oppfattet som en mild form for tvangslovgivning fordi loven setter begrensning på hvordan de kan ”bruke” sin au pair.

Gjennom mine intervjuer fant jeg at det var en del brudd mot arbeidstidsbestemmelsene, men jeg fant også ut at det i regelverket ikke er presisert hvordan arbeidstid og pauser skal regnes, så det er vanskelig å si helt konkret hvem av informantene som overtrådte arbeidstidsbestemmelsene og hvem av dem som ikke gjorde dette. Men det er klart at de av au pairene som er hjemme med barn hele dager, arbeider mer enn de lovlige 5 timene (om lag halvparten av au pairene jeg intervjuet gjorde dette). Det er altså noen vertsfamilier som

bruker sin au pair som et alternativ til annen barnepass som for eksempel barnehage. Grunnen til at noen vertsfamilier velger å gjøre dette kan man blant annet forklare ut fra en større sosial sammenheng, hvor det i Norge i dag mangler barnehageplasser.

Mine funn viser at kommunikasjonen av lover og regler for au pairer og vertsfamilier må bli bedre. Det er først og fremst vertsfamilier og au pairer som er formidlet gjennom et au pair-byrå, som har fått en systematisk og god informasjon om hva au pair-ordningen er og hvilke lover og regler som gjelder. Jeg kan ikke på bakgrunn av det datamaterialet som jeg har trekke den slutning at vertsfamilier og au pairer med mye lovkunnskap følger lovene i større grad enn de som har mindre lovkunnskap. Men jeg har funnet grunnlag for å si at det først og fremst er vertsfamiliens lovkunnskap som har praktisk betydning i et au pair forhold. Hvilken kunnskap au pairene har om lover og regler har liten praktisk betydning, fordi de uansett er underlagt vertsfamiliens makt og må følge de normer og regler som vertsfamilie setter for dem.

Forvaltningens håndhevelse av au pair-ordningen kan sies å være av en fragmentert karakter. Jeg har funnet at den fragmenterte forvaltning også gir en fragmentert rettsanvendelse, noe som går utover au pairene fordi de lover og regler som regulerer au pair-ordningen blir lite ”helhetlige”.

### **8.1.1 ”En lov i søkelyset” og ”Au pair-ordningen i søkelyset”**

Denne avhandlingen har blitt beriket av å kunne dra vekslers på å være komparativ i forhold til ”En lov i søkelyset”.

Jeg mener et av de mest interessante fellestrekkene mellom disse to undersøkelsene er at begge viser at det å arbeide og bo på samme sted har store likhetstrekk, uavhengig av om det er snakk om hushjelp eller au pair. Generelt kan man da si at det er noen fellestrekk mellom såkalte ”live-in’s”, jf. kap. 2.2.1, og det er uavhengig av hvilken tittel man bruker – hushjelp eller au pair. De relasjonene som oppstår i et forhold mellom ”live-in’s” og den familien de bor sammen med, er av en så spesiell karakter at jeg mener det ikke kan sammenlignes med noe annet. Både ”En lov i søkelyset” og jeg har funnet ut at et godt forhold mellom såkalte live-in’s og familien er essensielt for trivselen til live-in’s. Samtidig har min sammenligning med ”En lov i søkelyset” vist at det er en del andre likhetstrekk mellom undersøkelsene, som også er en følge av det spesielle ved å arbeide og bo på samme sted, for eksempel hvordan arbeid og fritid skal defineres. Hvordan arbeid og fritid skal defineres er kanskje det som i



størst grad skiller såkalte live-in's fra ordinære arbeidstakere. I et ordinært arbeidsforhold vil arbeidstakeren som regel ha en klart definert fritid. I et forhold mellom en live-in og en familie er ikke dette like opplagt, og det som i verste fall kan skje er at grensen mellom arbeid og fritid blir usynlig.

## 8.2. Konklusjon

Intensjonen med au pair-ordningen er blant annet formulert i "The European Treaty on Au pair Placements" (Europarådet 1969).

*"Au pair placement is temporary reception by families, in exchange for certain services, of young foreigners who come to improve their linguistic and possibly professional knowledge as well as their general culture by acquiring a better knowledge of the country where they are received."* (Europarådet 1969: article 2.)

Hvorvidt au pair-ordningens intensjoner blir oppfylt eller ikke, vil være et gradsspørsmål. Alle mine informanter brøt en eller flere av de lover og regler som regulerer au pair-ordningen, men jeg mener man bør kunne skille mellom grove og mindre grove overtredelser. Slik vil også måloppnåelsen for intensjonen til au pair-ordningen bli et gradsspørsmål.

Halvparten av de au paires som jeg intervjuet var hjemme med barn hele dagen. Dette mener jeg er eksempel på grove overtredelser av regelen om at en au pair skal arbeide maks 5 timer per dag. De au paires som var hjemme med barn hele dagen hadde et godt forhold til sine vertsfamilier. De hadde også lært mye om det norske samfunnet og norsk kultur. Allikevel mener jeg at disse overtredelsene av arbeidstidsbestemmelsene er så grove at au pair-ordningens intensjon ikke blir oppfylt. Au pair-ordningen får i disse tilfellene mer preg av å være en arbeidsordning for vertsfamilier som ikke har annen barnepass.

Jeg vil påstå at resten av de au paires og vertsfamiliene som jeg intervjuet oppfyller au pair-ordningens intensjon ganske bra. Med dette mener jeg at de stort sett følger de arbeidsbestemmelsene som er for au pair-ordningen, au paires har lært mye om det norske samfunn og norsk kultur, og au paires og vertsfamiliene har et ok forhold til hverandre.

Det er vertsfamiliene som står i en overordnet posisjon i forhold til au paires. Vertsfamiliene har makt til å definere hvordan deres forhold til au paires skal være. I tillegg kommer det stadig flere au paires fra fattige land som først og fremst har et økonomisk motiv for å komme som au paires. I tillegg til å være underlagt familiens makt er disse au paires også underlagt

en form for strukturell økonomisk makt. Det er særlig disse au pairene som er i faresonen for å bli utnyttet av sine vertsfamilier, fordi disse au pairene ikke vil ha det ”maktmiddelet” det er å kunne reise hjem. Det er de vertsfamiliene som ser på au pair-ordningen først og fremst som en arbeidsordning i møte med de av au pairene som er underlagt strukturell økonomisk makt, som er en trussel mot au pair-ordningens intensjon, fordi au pair-ordningen da står i fare for å bli en arbeidsordning.

I tillegg kan man hevde at det er noe etisk betenkelig å bruke kvinner som egentlig ønsker et ordinært arbeid som au pair. Disse au pairene vil da kunne oppleve au pair-ordningen som en dårlig betalt jobb fordi de ikke har noen egen interesse av å være en del av familien eller å lære om norsk kultur. Disse kvinnene kommer inn kjøkkenveien til Vesten i håp om senere å kunne ta del i det ordinære arbeidsmarkedet.

Jeg stiller i denne avhandlingen spørsmålet om au pair-ordningen fungerer etter sin intensjon. Jeg har tro på lover som et politisk virkemiddel, men som denne avhandlingen har vist, må det ligge noen premisser til grunn for at intensjonen for au pair-ordningen skal oppnås. For det første mener jeg at man må bestemme seg for hvilken au pair-ordning man ønsker. Vil man at au pair-ordningen skal utvikle seg til en skjult arbeidsordning, eller ønsker man å prøve å innfri den intensjonen som ligger i ordningen? I tillegg må lovenes innhold reflektere den sosiale sammenhengen som au pair-ordningen skal fungere innenfor. I tillegg er det essensielt at intensjoner og lover blir kommunisert ut til dem det gjelder. Alt dette er viktige premisser for lovers påvirkningskraft, og som jeg har synliggjort gjennom denne avhandlingen, er det rom for forbedring innenfor alle disse premissene.

### **8.3 Tiltak som jeg mener vil være med på å bedre au pair-ordningen**

I dette avsnittet vil jeg komme med noen forslag til tiltak som jeg mener vil gjøre at au pair-ordningen bedre vil oppfylle sin intensjon. Forslagene bygger på de funn som jeg har gjort i denne undersøkelsen, og hjelper derfor med å oppfylle premissene for lovoppnåelse.

- Først og fremt mener jeg det mangler et effektivt forvaltningsapparat som har hovedansvar for au pair-ordningen. Et slikt forvaltningsapparat kunne ha som oppgave å sikre au pair-ordningen en helhetlig lovgivning. I tillegg kunne de samlet alle lover og regler ett sted slik at de er lett tilgjengelig for både au pairer og vertsfamilier. Deres oppgave burde også være å formidle intensjonen, lover og regler som gjelder for au pair-ordningen på en god og effektiv måte.

- Formidlingen mellom au pair og vertsfamilie skjer i dag uten tilsyn. Noen formidles gjennom au pair byrå, men hovedtyngden av au pairene og vertsfamiliene formidles privat. Jeg mener at formidlingen av au pairer og vertsfamilier ikke bør skje privat, men gjennom et seriøst au pair-byrå, eller at forvaltningen selv tar på seg denne jobben. Jeg mener at ved å ha tilsyn med formidlingen av au pairer og vertsfamilier vil man ha bedre kontroll med hvem au pairene og vertsfamiliene er. Man vil kanskje også da kunne luke ut de av vertsfamiliene som ser på au pair-ordningen som en arbeidsordning. Ved å ha bedre kontroll med formidlingen av au pairer mener jeg også at man vil lettere kunne styre au pair-ordningen i den retningen man ønsker, og man kan for eksempel kunne sette i gang tiltak for å få flere mannlige au pairer.
- Au pair-ordningen mangler et sted hvor au pairer og vertsfamilier kan henvende seg med de problemer som måtte oppstå. Et slikt sted burde bistå ved både små og store konflikter. Dette er etter min mening et minstekrav av hva man bør forvente av au pair-ordningen, og bør følgelig opprettes så fort som mulig.
- UDI hevder at au pairer også kan komme til gifte eller samboere *uten* barn. Etter min mening viser dette en dårlig forståelse av hva au pair-ordningen er ment å være. Som skrevet i avhandlingen mener både au pairer, vertsfamilier og au pair- byråer at au pairer først og fremst skal ta seg av barn. Jeg mener følgelig at regelen bør endres slik at au pairer kun kan komme til barnefamilier.

Videre mener jeg de lover og regler som regulerer au pair-ordningen i dag bør endres slik at de bedre reflekterer den sosiale sammenhengen som de skal fungere innenfor. Lover og regler bør dessuten være tydelig presisert slik at det er lett å forholde seg til dem, og man unngår misforståelser:

- På hjemmesiden til UDI står det at:  
*”Normal arbeidstid må ikke overstige 5 timer per dag, og maks 30 timer per uke. Du kan ikke arbeide utover de 30 timene, selv ikke mot ekstra betaling. Du har rett til minimum 48 timer fri hver uke (friperiode).”*  
 Å arbeide 5 timer hver dag, 5 dager i uken, utgjør 25 timer uken, ikke 30 timer uken. UDI må her presisere hva de mener.
- Det bør presiseres i regelverket hvordan pauser for au pairer skal regnes i løpet av en dag.

- Et bra tiltak for å hindre at 5-timersregelen blir brutt og at au pair-ordningen utvikler seg til en arbeidsordning, mener jeg vil være at au pairer kun skal kunne komme til barnefamilier hvor barna har også en annen form for barnepass i løpet av dagen, for eksempel barnehage.
- Etter min mening bør det komme en diskusjon på hvorvidt det er riktig at au pairer skal betale skatt eller ikke. Etter min mening er det feil at au pairene betaler skatt siden de ikke har ordinær lønn. Dersom au pairene fortsatt skal betale skatt, bør det i hvert fall presiseres i regelverket hvordan skattegrunnlaget skal regnes, og hvorvidt minimumssatsen på 3000 kr. i måneden er brutto eller netto.
- Det å benytte ferieloven på au pair-ordningen lite er etter min mening hensiktsmessig siden man er au pair for ett, maks to, år. En au pair kan i praksis (og helt i henhold til ferieloven) måtte jobbe et helt år som au pair før hun får ferie. Eventuelt kan hun velge å ta ferie, men da uten å få betalt. Feriepengegrunnlaget var det dessuten stor forvirring omkring blant mine informanter. En enklere og bedre løsning vil etter min mening være å si at en au pair har rett på 5 uker ferie i året, og at hun i den tiden skal få betaling som vanlig.
- Det er nå bestemt at vertsfamiliene skal betale norskkurs for sine au pairer<sup>12</sup>. Jeg ser allerede her at det kan oppstå noen gråsoner om ikke det blir ordentlig presisert i regelverket hvordan dette skal foregå. Jeg foreslår at det i regelverket presiseres at de pengene som skal brukes til språkkurs ikke kan tas fra minimumssatsen på 3000 kr. måneden. Det bør også presiseres at au pairene ikke kan velge å få pengene som kontanter istedenfor å gå på språkkurs. Det bør også presiseres hvor mange språkkurs vertsfamiliene skal betale for.

Dette er tiltak som jeg mener vil gjøre at au pair-ordningen vil oppfylle sin intensjon bedre.

## **8.4 Videre forskning**

### **8.4.1 Videre forskning på au pair-ordningen**

Som skrevet i avhandlingen, er den eneste statistikken som finnes omkring au pair-ordningen, antall au pairer og hvor de kommer fra. Jeg mener det bør utarbeides langt bedre statistikker, eventuelt en kvantitativ undersøkelse, slik at man får en bedre oversikt over hvem au pairene

---

<sup>12</sup> Det kom melding 4. april 2007 om at nå må vertsfamiliene betale norskkurs for sine au pairer.

og vertsfamiliene er. Det vil blant annet være av interesse å vite alder og utdanning på au pairene. I tillegg mener jeg det vil være interessant å vite hvor mange av vertsfamiliene som har annen hjelp i huset i tillegg til au pairen.

Jeg har sett på au pair-ordningen i Norge. Det ville vært veldig spennende å sammenligne au pair-ordningen i Norge med au pair-ordningen i andre europeiske land. Blant annet ville det være interessant å finne ut hvordan de håndterer at stadig flere au pairer kommer først og fremst med et økonomisk motiv.

Det ville også være spennende å finne ut hvilke konsekvenser det har for fattige land, hvor stadig flere av deres unge kvinner drar til utlandet som au pair.

#### **8.4.2 Videre forskning på lovers virkning**

Empiriske undersøkelser slik som den jeg har foretatt er viktig for å undersøke hvordan lover virker i "de styrtes" perspektiv, og følgelig da hvordan lover kan brukes til å oppnå sin intensjon bedre. Jeg mener derfor at slike undersøkelser bør kunne gjøres på mange flere grupper enn bare au pairer og vertsfamilier.

I denne avhandlingen har forvaltningens fragmenterte karakter vært et poeng. Jeg har funnet ut at en fragmentert forvaltning gir en fragmentert rett. Jeg mener det vil være spennende med mer forskning på forvaltningen i et rettsosjologisk perspektiv; både hvordan forvaltningen anvender rett, og hvordan rett skapes innen forvaltningen.

Antall ord i avhandlingen: 42386

# Litteraturliste

## Bøker:

- Album, Dag: *"Nære fremmede. Pasientkulturen i sykehus"*. Tano 1996.
- Andenæs, Kristian og Olsen, Leif O: *"Sosialrett II. Sosialrettens oppgaver mot år 2000"*. Tano 1990.
- Anderson, Bridget: *"Doing the dirty work? The global politics of domestic labour"*. Zed Books 2000.
- Aubert, Vilhelm, Torstein Eckhoff og Knut Sveri: *"En lov i søkelyset. Sosialpsykologisk undersøkelse av den norske hushjelplov"*. Akademisk forlag 1952.
- Aubert, Vilhelm: *"Continuity and Development - In Law and Society"*. Universitetsforlaget 1989.
- Aubert, Vilhelm: *"Retts sosiologi"*. Universitetsforlaget 1982.
- Aubert, Vilhelm: *"Retts sosiale funksjon"*. Universitetsforlaget 1976.
- Balvig, Flemming og Krarup, Ole: *"Samfundsjura. –En sosiologisk indføring i forholdet mellom ret og samfund"*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag 1991.
- Dalberg-Larsen: *"Retts enhed – En illusjon?"*. Akademisk Forlag 1994.
- Eckhoff, Torstein: *"Rettskildelære"*. Universitetsforlaget 2001.
- Eckhoff, Torstein og Helgesen, Jan E: *"Rettskildelære"*. Tano Aschehoug 1997.
- Eckhoff, Torstein: *"Statens styringsmuligheter, særlig i ressurs- og miljøspørsmål"*. Tanum-Norli 1983.
- Eriksen, Thomas Hylland og Sørheim, Torunn Arntsen: *"Kulturforskjeller i praksis: perspektiver på det flerkulturelle Norge"*. Gyldendal Akademisk 2006.
- Fleischer, Carl August: *"Rettskilder og juridisk metode"*. Ad Notam Gyldendal 1998.
- Graver, Hans Petter: *"Alminnelig forvaltningsrett"*. Universitetsforlaget 1999.
- Griffith, Susan og Legg, Sahron: *"The au pair and nanny's guide to working abroad"*. Vacation Work 1989.
- Kvale Steinar: *"Det kvalitative forskningsintervju"*. Gyldendal Akademisk 2006.
- Mathiesen, Thomas: *"Retten i samfunnet. En innføring i retts sosiologi"*. Pax Forlag A/S 2005.

Ragin, Charles C.: *"Constructing Social Research"*. Pine Forge Press 1994.

Repstad, Pål: *"Mellom nærhet og distanse"*. Universitetsforlaget 1993.

Thagaard, Tove: *"Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode"*. Fagbokforlaget 2002.

Wadel, Cato: *"Feltarbeid i egen kultur"*. SEEK as 1991.

Weber, Max: *"Makt og byråkrati"*. Ad Notam Gyldendal 2000.

Østerud, Øyvind, Engelstad, Fredrik og Selle, Per: *"Makten og demokratiet: en sluttbok fra Makt – og demokratiutredningen"*. Gyldendal Akademisk 2003.

### **Artikler:**

Andenæs, Kristian: *"Om maktens rettsliggjøring og rettsliggjøringens maktpotensiale"*. I *"Rettsliggjøring, kvinner, makt og politikk"* Stensilserie nr. 101 Institutt for kriminologi og retts sosiologi 2005.

Eckhoff, Torstein: *"Juss og politikk"*. I *"Kritisk juss"* Pax Forlag A/S 1976

Ellingsæter, Anne Lise: *"Tidsklemme" – metafor for vår tid*. I *"Tidsskrift for Samfunnsforskning"* Nr. 3 2005.

Jakhelln, Henning: *"Familiemedlemmers arbeidsrettslige stilling"*. I *"Samfunn, Rett, Rettferdighet; festskrift til Torstein Eckhoffs 70-årsdag"* Tano 1986.

Siim, Birte: *"Feministiske bidrag til politisk teori"*. I *"Klassisk og moderne politisk teori"* Hans Reitzels forlag 2004

Widerberg Karin: *"Att undersöka lagars verkningar – i vems perspektiv? En lov i søkelyset "revisited" "* I *"Samfunn, rett, rettferdighet; festskrift til Torstein Eckhoffs 70-årsdag"*. Tano Forlag 1986

### **Undersøkelser, rapporter, masteravhandlinger, notater:**

Brunovskis, Anette og Tyldum, Guri: *"Crossing Borders. An Empirical Study of Transnational Prostitution and Trafficking in Human Beings"*. Fafo-report 426 2004.

Eckhoff, Torstein: *"Hushjelplovkomiteens innstilling"* 23.7.1960.

Hemsing, Gry Anita: *"Fra au pair til under pari. Norske au pairer – mellom roller og stereotyper"* Masteravhandling i Folkloristikk. Universitetet i Oslo. 2003.

Hovdan, Marianne: *"Au pair in Norway. A Qualitative study"* Masteravhandling i Sosiologi. Universitetet i Bergen. 2005.

Notat: *"Utredning av au pair ordningen"*. UDI 2006



Sverdrup, Tone: *"Kvinnerettslige arbeidsnotater. Nr.31 Lovvern for arbeidstakere i private hjem."*. Universitetet i Oslo. Kvinneretten. 1984.

## Internettsider:

UDI. 2007. *Fakta-ark for au pair*. Tilgjengelig fra URL:  
<http://www.udi.no/upload/Pub/FaktaArk/ArbeidsTillatelseAuPair.pdf> [Sist logget inn 26.04.07]

UDI. 2007. *Om au pairer*. Tilgjengelig fra URL:  
<http://www.udi.no/templates/Tema.aspx?id=2651> [Sist logget inn 09.05.07]

UDI. 2007. *Kontrakt for au pairer*. Tilgjengelig fra URL:  
<http://www.udi.no/upload/Skjema/OppholdArbeid/TilbudKontrakt/GP7030AuPairNoEn.pdf>  
[Sist logget inn 26.04.07]

Arbeidsrett.no. 2006. *Uttalelse om "Forskrift om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold"* av Henning Jakhelln. Tilgjengelig fra URL:  
[http://www.arbeidsrett.no/boksamlinger/Arbeidsmiljolooven/fnArbmiljolooven\\_20.xml.do](http://www.arbeidsrett.no/boksamlinger/Arbeidsmiljolooven/fnArbmiljolooven_20.xml.do) [Sist logget inn 18.10.2006]

NAV. 2007. *Hvordan man skal regne skatt til au pairer*. Tilgjengelig fra URL:  
<http://www.arbeidsdirektoratet.no/1073747822.cms> [Sist logget inn 09.05.07]

Filippinske ambassaden i Sverige. 2006. *Advarsel til Filippinske kvinner om å dra som au pair*. Tilgjengelig fra URL: <http://www.philembassy.se/consulr/auemp.htm> [Sist logget inn 26.09.2006]

Atlantis Utveksling. 2007. *Atlantis Utveksling [Online]*. Tilgjengelig fra URL:  
<http://www.atlantis.no> [Sist logget inn 09.05.07]

The International Au Pair Association, IAPA. 2007. *IAPA [Online]*. Tilgjengelig fra URL:  
<http://www.iapa.org/> [Sist logget inn 09.05.07]

## Lover og forskrifter:

Europarådet: *"The European Treaty on Au pair Placements"*. Europarådet 1969.

Hjemmel. LOV-1977-02-04-4-§2 jf LOV-2005-06-17-62-§20-2. Forskrift til arbeidsmiljøloven: *"FOR 2002-07-05 nr 716: Forskrift om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold."*. 2005.

## **Vedleggsliste**

Vedlegg 1: Tall og fakta 2006 om au pair-ordningen. Kilde: UDI

Vedlegg 2: European Agreement on "au pair" Placement

Vedlegg 3: European Agreement on "au pair" Placement – Explanatory Report

Vedlegg 4: Faktaark – lover og regler angående au pair-ordningen. Kilde: UDI

Vedlegg 5: Faktaark – lover og regler angående au pair-ordningen. Kilde: UDI

Vedlegg 6: Arbeidskontrakt. Kilde: UDI

Vedlegg 7: Forskrift om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold.

Vedlegg 8: Intervjuguide for vertsfamilier

Vedlegg 9: Intervjuguide for au pairer

Vedlegg 10: Invitasjon til intervju – Vertsfamilier

Vedlegg 11: Invitation for an interview – Au pairer

Vedlegg 12: Samtykkeerklæring

**Tall og fakta 2006 UDI**

<b>Statsborgerskap</b>	<b>Au pair</b>
Australia	2
Brasil	19
Bulgaria	11
Canada	7
Estland	9
Filippinene	587
Ghana	4
Hviterussland	9
India	4
Indonesia	16
Japan	1
Kenya	12
Kina	9
Latvia	13
Lituaen	17
Mexico	2
Nederland	1
Pakistan	1
Polen	45
Romania	50
Russland	75
Serbia og Montenegro	10
Slovakia	6
Sri Lanka	13
Sveits	1
Sør-Afrika	5
Sør-Korea	3
Tanzania	2
Thailand	36
Tsjekkia	3
Tyrkia	1
Tyskland	3
Uganda	3
Ukraina	144
Ungarn	7
USA	9
Vietnam	11
Andre land	92
<b>Totalt</b>	<b>1243</b>



## European Agreement on "au pair" Placement

Strasbourg, 24.XI.1969

Protocol and Annexes  
Model Text of Agreement (*format Word only*)  
Explanatory Report  
Français

---

The member States of the Council of Europe, signatory hereto,

Considering that the aim of the Council of Europe is to achieve greater unity between its members, in particular for the purpose of facilitating their social progress;

Noting that in Europe more and more young persons, especially girls, are going abroad to be placed "au pair";

Considering that, without wishing to make any critical assessment of this widespread practice, it is advisable to define and standardise, in all member States, the conditions governing such "au pair" placement;

Considering that "au pair" placement constitutes in member States an important social problem with legal, moral, cultural and economic implications, which transcends national boundaries and thereby takes on a European complexion;

Considering that persons placed "au pair" belong neither to the student category nor to the worker category but to a special category which has features of both, and that therefore it is useful to make appropriate arrangements for them;

Acknowledging more particularly the need to give persons placed "au pair" adequate social protection inspired by the principles laid down in the European Social Charter;

Considering that many of these persons are minors deprived for a long period of the support of their families, and that as such they should receive special protection relating to the material or moral conditions found in the receiving country;

Considering that only the public authorities can fully ensure and supervise the implementation of these principles;

Being convinced of the need for such co-ordination within the framework of the Council of Europe,

Have agreed as follows:

### Article 1

Each Contracting Party undertakes to promote in its territory to the greatest extent possible the implementation of the provisions of this Agreement.

#### **Article 2**

1. "Au pair" placement is the temporary reception by families, in exchange for certain services, of young foreigners who come to improve their linguistic and possibly professional knowledge as well as their general culture by acquiring a better knowledge of the country where they are received.
2. Such young foreigners are hereinafter called persons placed "au pair".

#### **Article 3**

Placement "au pair" which shall initially be for a period not exceeding one year, may, however, be extended to permit of a maximum stay of two years.

#### **Article 4**

1. The person placed "au pair" shall not be less than 17 or more than 30 years of age.
2. Nevertheless, exceptions to the upper age limit may be granted by the competent authority of the receiving country in individual cases when justified.

#### **Article 5**

The person placed "au pair" shall have a medical certificate, established less than three months before placement, declaring that person's general state of health.

#### **Article 6**

1. The rights and obligations of the person "au pair" and the receiving family, as those rights and obligations are defined in this Agreement, shall be the subject of an agreement in writing to be concluded between the parties in question, in the form of a single document or of an exchange of letters, preferably before the person placed "au pair" leaves the country in which that person was resident and at latest during the first week of the placement.
2. A copy of the agreement referred to in the preceding paragraph shall be lodged in the receiving country with the competent authority or the organisation chosen by this authority.

#### **Article 7**

The agreement referred to in Article 6 shall specify *inter alia* the manner in which the person placed "au pair" is to share the life of the receiving family, while at the same time enjoying a certain degree of independence.

#### **Article 8**

1. The person placed "au pair" shall receive board and lodging from the receiving family and, where possible, shall occupy a separate room.
2. The person placed "au pair" shall be given adequate time to attend language courses as well as for cultural and professional improvement; every facility as regards the arrangement of working hours shall be accorded to this end.

3. The person placed "au pair" shall have at least one full free day per week, not less than one such free day in every month being a Sunday, and shall have full opportunity to take part in religious worship.
4. The person placed "au pair" shall receive a certain sum of money, as pocket money, the amount of which and the intervals at which it is paid shall be determined by the agreement referred to in Article 6.

**Article 9**

A person placed "au pair" shall render the receiving family services consisting in participation in day-to-day family duties. The time effectively occupied in such services shall generally not be more than five hours per day.

**Article 10**

1. Each Contracting Party shall state, by listing them in Annex I to this Agreement, the benefits to which a person placed "au pair" will be entitled within its territory in the event of sickness, maternity or accident.
2. If and in so far as the benefits listed in Annex I cannot be covered, in the receiving country, by national social security legislation or other official schemes, taking into account the provisions of international agreements or the Regulations of the European Communities, the competent member of the receiving family shall, at his own expense, take out a private insurance.
3. Any change in the list of benefits in Annex I shall be notified by any Contracting Party in accordance with Article 19, paragraph 2.

**Article 11**

1. Where the agreement referred to in Article 6 has been concluded for an unspecified period, either party shall be entitled to terminate it by giving two weeks' notice.
2. Whether the agreement was made for a specified period or not, it may be terminated with immediate effect by either party in the event of serious misconduct by the other party or if other serious circumstances make such instant termination necessary.

**Article 12**

The competent authority of each Contracting Party shall appoint the public bodies and may appoint the private bodies to be entitled to deal with "au pair" placement.

**Article 13**

1. Each Contracting Party shall send to the Secretary General of the Council of Europe a report at five-yearly intervals, in a form to be determined by the Committee of Ministers, concerning the application of the provisions of Articles 1 to 12 of this Agreement.
2. The reports of the Contracting Parties shall be submitted for examination to the Governmental Social Committee of the Council of Europe.
3. The Governmental Social Committee shall present to the Committee of Ministers a report containing its conclusions; it may also make any proposals designed to:
  - i. improve the practical implementation of this Agreement;
  - ii. amend or supplement its provisions.

**Article 14**

1. This Agreement shall be open to signature by the member States of the Council of Europe, who may become Parties to it either by:
  - a. signature without reservation in respect of ratification or acceptance; or
  - b. signature with reservation in respect of ratification or acceptance, followed by ratification or acceptance.
2. Instruments of ratification or acceptance shall be deposited with the Secretary General of the Council of Europe.

**Article 15**

1. This Agreement shall enter into force one month after the date on which three member States of the Council shall have become Parties to the Agreement, in accordance with the provisions of Article 14.
2. As regards any member States who shall subsequently sign the Agreement without reservation in respect of ratification or acceptance or who shall ratify or accept it, the Agreement shall enter into force one month after the date of such signature or after the date of deposit of the instrument of ratification or acceptance.

**Article 16**

1. After the entry into force of this Agreement, the Committee of Ministers of the Council of Europe may invite any non-member State to accede thereto.
2. Such accession shall be effected by depositing with the Secretary General of the Council of Europe an instrument of accession which shall take effect one month after the date of its deposit.

**Article 17**

1. Any signatory State, at the time of signature or when depositing its instrument of ratification or acceptance, or any acceding State, when depositing its instrument of accession, may specify the territory or territories to which this Agreement shall apply.
2. Any signatory State, when depositing its instrument of ratification or acceptance or at any later date, or any acceding State, when depositing its instrument of accession or at any later date, by declaration addressed to the Secretary General of the Council of Europe, may extend this Agreement to any other territory or territories specified in the declaration and for whose international relations it is responsible or on whose behalf it is authorised to give undertakings.
3. Any declaration made in pursuance of the preceding paragraph may, in respect of any territory mentioned in such declaration, be withdrawn according to the procedure laid down in Article 20 of this Agreement.

**Article 18**

1. Any signatory State, at the time of signature or when depositing its instrument of ratification or acceptance, or any acceding State when depositing its instrument of accession, may declare that it avails itself of one or more of the reservations provided for in Annex II to this Agreement. No other reservation shall be admissible.

2. Any signatory State or any Contracting Party may wholly or partly withdraw a reservation it has made in accordance with the foregoing paragraph by means of a declaration addressed to the Secretary General of the Council of Europe which shall become effective as from the date of its receipt.

**Article 19**

1. Any signatory State, at the time of signature or when depositing its instrument of ratification or acceptance, or any acceding State when depositing its instrument of accession, shall make known the benefits to be listed at Annex I in accordance with the provisions of paragraph 1 of Article 10.
2. Any notification referred to in paragraph 3 of Article 10 shall be addressed to the Secretary General of the Council of Europe and shall state the date from which it takes effect.

**Article 20**

1. This Agreement shall remain in force indefinitely.
2. Any Contracting Party may, in so far as it is concerned, denounce this Agreement by means of a notification addressed to the Secretary General of the Council of Europe.
3. Such denunciation shall take effect six months after the date of receipt by the Secretary General of such notification.

**Article 21**

The Secretary General of the Council of Europe shall notify the member States of the Council and any State which has acceded to this Agreement of:

- a. any signature without reservation in respect of ratification or acceptance;
- b. any signature with reservation in respect of ratification or acceptance;
- c. the deposit of any instrument of ratification, acceptance or accession;
- d. the lists of benefits listed at Annex I;
- e. any date of entry into force of this Agreement in accordance with Article 15 thereof;
- f. any declaration received in pursuance of the provisions of paragraphs 2 and 3 of Article 17;
- g. any reservation made in pursuance of the provisions of paragraph 1 of Article 18;
- h. the withdrawal of any reservation carried out in pursuance of the provisions of paragraph 2 of Article 18;
- i. any notification received in pursuance of the provisions of paragraph 2 of Article 19;
- j. any notification received in pursuance of the provisions of Article 20 and the date on which denunciation takes effect.

**Article 22**

The Protocol attached to this Agreement shall form an integral part of it.

In witness whereof the undersigned, being duly authorised thereto, have signed this Agreement.



Done at Strasbourg, this 24th day of November 1969, in English and French, both texts being equally authoritative, in a single copy which shall remain deposited in the archives of the Council of Europe. The Secretary General of the Council of Europe shall transmit certified copies to each of the signatory and acceding States.

---

## Protocol

### (Article 10)

1. Each Contracting Party makes the statement at Annex I and any subsequent changes thereto, entirely on its own responsibility.
  2. The benefits listed at Annex I should ensure, as far as possible, that the cost of medical treatment, pharmacy and hospital care is covered.
- 

## Annex I

### (Article 10)

#### Benefits

*(Lists notified – Status as of 1 January 2003)*

None.

---

## Annex II

### (Article 18.1)

#### Reservations

Any Contracting Party may declare that it reserves the right:

- a. to consider that the term "person placed au pair" shall apply only to females;
- b. to adopt, of the two methods specified in Article 6, paragraph 1, only that which lays down that the agreement in writing shall be concluded before the person placed "au pair" leaves the country in which that person was resident;
- c. to derogate from the provisions of Article 10, paragraph 2, in so far as one half of any private insurance premiums would be covered by the receiving family and in so far as this derogation would be brought, before the conclusion of the agreement, to the attention of any person interested in an "au pair" placement;
- d. to defer implementation of the provisions of Article 12 until it has been able to make the necessary practical arrangements for such implementation,

on the understanding that it shall endeavour to make these arrangements as soon as possible.



## European Agreement on "au pair" Placement

(ETS No. 68)

Français

---

### Explanatory Report

I. The European Agreement on "au pair" Placement, drawn up within the Council of Europe by the Social Committee, was opened for signature by the member States of the Council of Europe on 24 November 1969.

II. The text of the explanatory report of this Agreement does not constitute an instrument providing an authoritative interpretation of the text of the Convention although it might be of such a nature as to facilitate the application of the provisions therein contained.

### General considerations

The European Agreement on "au pair" Placement comprises :

- a preamble,
- 22 articles,
- 2 annexes, the first of which sets forth the benefits to which persons placed "au pair" will be entitled in case of illness, maternity and accident, and the second concerns the agreed reservations,
- an appended protocol.

The Council of Europe's action attempts to help settle a problem of ever-increasing magnitude, as the number of young persons going abroad to improve their knowledge of languages has risen constantly since the end of the second world war. School and university exchanges, study grants, holiday visits arranged by schools or youth organisations no longer suffice, despite their continual expansion, to satisfy young people's desire to widen their horizons, to know other countries or other ways of life.

"Au pair" placement, which has existed for a long time, is therefore particularly popular for it enables them to get to know a country thoroughly without too much cost and even, in the case of adolescents, without their family having to keep them during the placement period.

But although that form of placement is not new, its nature has changed. Arranged in the past on a friendly basis between families known to each other, or through mutual acquaintances, it has now become a unique social phenomenon

because of the frequency and large number of persons involved. It is now by tens of thousands that the candidates travel throughout Europe and it is quite obvious that the uncontrolled development of such temporary migration cannot be allowed to continue if only in the interests of the parties concerned. Hence the need to seek a solution of this international problem by international regulation in the case in point, a European agreement.

## Background

In November 1964, Mrs. Hubert and others tabled in the Consultative Assembly of the Council of Europe a motion for a recommendation on "au pair" employment. After the motion had been examined by the Social Committee, a report (Doc. 2072) was submitted to the Consultative Assembly which, at its sitting of 29 September 1966, adopted a recommendation to which were attached "Draft rules on 'au pair' employment". The recommendation, as No. 468 (1966), was transmitted to the Committee of Ministers.

In the meantime, at the end of 1965, the Committee of Ministers had included, in the 1966 Intergovernmental Work Programme of the Council of Europe the same subject under the heading: "Living and working conditions of 'au pair' girls : preparation of a convention".

The work to be done on that item in the Work Programme was entrusted to the governmental Social Committee which set up a sub-committee composed of experts from the principal home and receiving countries of the young people seeking "au pair" posts. In 1967, the sub-committee prepared a draft convention which was submitted to its parent body. The latter amended the text and transmitted it to the Committee of Ministers who, after discussing it on several occasions, decided to open it for signature in October 1969 in the form of a European Agreement.

## Comments on the provisions of the Agreement

### Preamble

The text of the preamble to the Agreement is largely the same as that usually adopted for Council of Europe conventions and agreements.

The first recital of the preamble is a direct reference to Article 1 of the Statute of the Council of Europe, regarding the aims of the Council ; at the same time, the paragraph emphasises the social motives which prompted the preparation of the Agreement.

The fourth recital stresses the international and European nature of the problem of "au pair" placement.

The fifth recital is of particular importance in relation to Article 2 of the Agreement (cf. comments below on that article).

The seventh recital stresses that one of the principal preoccupations in preparing the Agreement was the interest attaching to the moral protection of "au pair" persons in so far as they were still under age.

The eighth recital emphasises the public authorities' role in guaranteeing and controlling the application of the principles set forth. It is a precursor to Articles 4, 6, paragraph 2, 12 and 13.

### **Article 1 – The general scope of the obligations of the Contracting States.**

This article indicates the extent to which the Contracting States are bound by virtue of the Agreement.

The text of this article was drafted to make the Agreement as flexible as possible, so that account might be taken of situations prevailing in each country and thereby offer the greatest number of States the opportunity of ratifying the Agreement. In that respect, Article 1 is based on the formula appearing in certain ILO Conventions according to which the method of implementing these conventions should take account of national situations.

Despite the words "to the greatest extent possible" given in this article, it comprises more than a mere moral obligation. In fact, it compels the Contracting States to take all possible measures in the form not only of regulations but also of legislation. The word "possible" should therefore be taken to mean that each Contracting State must take whatever measures are necessary, unless it is impossible to do so for legislative, parliamentary or administrative reasons, or because of the existence of an objective situation. If, for example, it were objectively impossible in a Contracting State to take the measures required under the Agreement, the absence of such measures would not constitute a violation of the instrument.

### **Article 2 – Definitions**

This article sets forth the definitions necessary to the interpretation and application of the other provisions in the Agreement.

#### *Paragraph 1*

This paragraph gives a general definition of "au pair placement" within the meaning of this Agreement.

It shows that the form of placement envisaged is more restricted than the general definition. Whereas "au pair" placement might be defined as consisting of reception (that is to say board and lodging) in return for services, it is here specified, among other things :

- that the "au pair" placement must be of a "temporary" nature,
- that its purpose must be cultural,
- that the persons placed must be foreigners,
- and that the placement must be made in families.

As regards the last point, it should be pointed out that the Agreement is not applicable to placements in institutions or collective bodies.

As regards persons covered, considering that there was no call to make a discrimination by seeking to protect young women only and that certain tasks, such as the supervision and intellectual training of children, were suitable to young men, the negotiators of the Agreement conceived the text as applying to young men and women, while at the same time recognising that the latter

formed the great majority of the beneficiaries. Nevertheless, taking account of the fact, among others, that in certain countries "au pair" placement is not considered suitable for young men who would be better advised to find work, for example, as trainees, the Contracting Parties have the possibility of entering a reservation to exclude young men from the Agreement's scope of application. (cf. Annex II (a).)

In order to determine the purport of this paragraph it is also important to take account of the fifth recital in the preamble where it is stated that "persons placed 'au pair' belong neither to the student category nor to the worker category but to a special category which has features of both ...".

#### *Paragraph 2*

In referring to the previous paragraph, this paragraph defines the meaning of the term "persons placed au pair" used in Article 3, et seq. of the Agreement.

It is important to note that so far as its application to persons is concerned, the Agreement is not confined to nationals of the Contracting States ; the Agreement's provisions apply to any person placed "au pair" in the territory of any Contracting State without discrimination as to that person's nationality.

### **Article 3 – Duration of the "au pair" placement**

Under this article, the 'au pair" placement may comprise

- an initial period of not more than one year,
- one or several extensions.

The aggregate of those periods (initial and extension(s)) may not however exceed a maximum of two years.

By limiting the maximum duration to two years, emphasis was placed on the temporary nature of the placements as set forth in Article 2, paragraph 1.

### **Article 4 – Age of persons placed "au pair"**

Article 4, which has two paragraphs, sets forth certain age limits to be respected as regards "au pair" placement within the meaning of this Agreement.

#### *Paragraph 1*

This paragraph puts the general principle that a person placed "au pair" shall not be less than 17 nor more than 30 years of age.

Those age limits were fixed

- *as regards the lower limit of 17 years*: by bearing in mind that below that age school exchanges play a primary part and people are not generally mature enough to be placed "au pair" ;
- *as regards the upper limit of 30 years* : by bearing in mind the length of studies and the fact that, over that age, one was departing from the original purpose, i.e. the protection of young persons going abroad to improve their knowledge of languages.

It was noted that a Contracting State could specify a higher minimum age, or make admissibility of an "au pair" Placement, in view of the youth of the person concerned, depend on compliance with certain special conditions. For example, a Contracting State could make a regulation under which only young foreigners of at least 18 years of age would be eligible for "au pair" placement, and requiring, in the case of a 17 year old, the presence in that State of a legal representative.

#### *Paragraph 2*

This paragraph provides for an exception to the general rule set out in paragraph 1 of Article 4. However, the exception concerns only the upper age-limit of 30 years. Indeed, paragraph 2 of Article 4 lays down that "exceptions to the upper age-limit may be granted by the competent authority of the receiving country in individual cases when justified". Provision was made for the possibility of derogating from the *upper* age-limit in order to enable those persons wishing to undergo retraining to benefit, where applicable, from regulations on "au pair" placement. It takes account of the fact that studies are lasting longer and longer. On the other hand, there is no possibility of derogating from the lower age-limit, which places anyone below 17 years of age outside the Agreement's scope of application and should discourage such persons from seeking "au pair" placements.

The "competent authority" mentioned in paragraph 2 of Article 4 is the same as the one mentioned in Article 6, paragraph 2 and Article 12. It is a single authority appointed or instituted by the government of each Contracting State.

#### **Article 5 – Medical certificate**

This article provides that every person placed "au pair" shall have a medical certificate. It must be established less than 3 months before the placement and state the person's general state of health. It was agreed that the medical certificate would guarantee that the person concerned was not suffering from any infectious disease.

At one of the initial stages of preparing the Agreement, it was intended to replace the words "certificate... declaring that person's state of health", appearing in the final text of Article 5, by the phrase "certificate... declaring fitness to participate in day-to-day family duties". In the end, that drafting was not adopted for it appeared difficult to define what was meant by "day-to-day family duties".

#### **Article 6 – Written agreement between the person placed "au pair" and the receiving family**

It is important that the "au pair" person and the receiving family are clear about the rights and obligations arising from the arrangement they make. That is why a written undertaking is essential.

Article 6, composed of two paragraphs, specifies the form and other aspects of the written agreement between them which must therefore be the basis of any "au pair" placement.

The nature of that agreement was discussed at some length, some wishing it to be considered as an actual contract of employment, others not being able to accept that because, among other things, of strict regulations on the immigration of workers.

Moreover, once the principle of an agreement had been accepted, a compromise had to be found between two tendencies apparent at the outset of the preparatory work on the Agreement, namely that :

- it would be inadvisable to provide for the conclusion of a written agreement, mentioned in Article 6, before the person wishing to be placed "au pair" had left his country and had been in touch with the receiving family ; and
- it would be preferable to provide for the establishment of a document defining the conditions of the placement and authenticated, where applicable, by the competent authority before the person concerned commenced his activities and even before he had left his country of origin.

The compromise finally reached between those two tendencies was the adoption of a clause providing for the conclusion of a written agreement before the beginning of the placement "and at latest during the first week of the placement" (cf. Article 6, paragraph 1 in fine). The main advantage of this formula is to provide for a trial period before making the written agreement mentioned in Article 6. However, in order that those States which so desire might continue to require the prior conclusion of the written agreement, it was agreed that a Contracting Party could stipulate that this agreement be concluded before the "au pair" person left his country of residence (cf. Annex II (b)). A model agreement, prepared by the Council of Europe is reproduced here ([Model text \(Word format only\)](#)).

#### *Paragraph 1*

Among other things, this paragraph lays down

- that the purpose of the agreement provided for in Article 6 should be to determine "the rights and obligations of the person 'au pair' and the receiving family" in accordance with the Agreement ;
- that it should be in writing and consist either of one document or of an exchange of letters ;
- that it must be concluded, in principle, prior to the placement (cf. however, in that respect, the comments given on the preceding paragraph in the present explanatory report).

At one stage it was contemplated that the words mentioned above ("and the receiving family") should be replaced by the phrase "and of the member of the receiving family competent according to national legislation". However, that expression finally appeared less appropriate than the first, which stresses the importance of the general attitude of the receiving family.

As regards the phrase "parties in question", it should be specified that such persons must be determined by the relevant national legislation. The negotiators of the Agreement considered it preferable not to settle that question in the text itself, chiefly because of the many difficulties raised by the divergence of views on the definition of "minors".

#### *Paragraph 2*



The basis of this paragraph is that the Contracting Parties must organise the control of agreements by providing for a copy of the written agreement mentioned in paragraph 1 to be lodged "with the competent authority or the organisation chosen by this authority".

The "competent authority" mentioned in this paragraph is the same as that mentioned in paragraph 2 of Article 4 and in Article 12 ; the "organisation" is one of the public or private bodies entitled to deal with placement mentioned in Article 12.

It was agreed that the receiving family need not itself deposit a copy of the written agreement with the competent body; this may also be done by a third party or the "au pair" person concerned.

#### **Article 7 – General conditions of placement to be specified in the written agreement**

This article lays down that the general conditions of each "au pair" placement must be set forth in the written agreement mentioned in Article 6.

The text should therefore specify the services which the person placed undertakes to provide in exchange for hospitality, the proposed hours of work, the amount of pocket-money, that a weekly holiday will be granted, that facilities to improve knowledge of the language will be granted, the period of the agreement and the cancellation conditions (Article 11).

#### **Article 8 – Obligations of the receiving family**

This article sets forth, in four paragraphs, the main obligations which each family receiving an "au pair" person must observe in regard to that person. The obligations are, *inter alia*

- board and lodging (paragraph 1) ;
- provision of free time for linguistic, cultural and professional improvement (paragraph 2) ;
- the weekly "day off" (paragraph 3)
- pocket-money (paragraph 4).

##### *Paragraph 1*

The two principal benefits to be provided by the receiving family are: board and lodging in the family's home. In view of the housing situation in towns, the negotiators did not wish to make it obligatory to provide a separate room although every effort should be made to do so.

##### *Paragraph 2*

In defining the educational activities of the "au pair" person, the word "improvement" was used to show that there could be no question of his pursuing a professional activity or full-length training course. The fact that those concerned are given the opportunity to pursue cultural activities and studies rules out the possibility of clandestine work.

Since placement is not necessarily effected in towns where organised courses area held, the negotiators refrained from too strict a formula - e.g. one making it compulsory to register for courses.

*Paragraph 3*

The granting of a full free day per week, not less than one such free day every month being a Sunday, laid down by this clause should be considered to be the minimum.

*Paragraph 4*

This clause concerns "pocket-money" ; the term was used purposely in order to prevent the sum to be paid from being considered as a remuneration or a wage. It should be noted that the negotiators abstained from specifying the amount of pocket-money. It was found impossible to give guidance as to the amount, which varies with the customs of the countries and the mutual services rendered. Obviously, if families take "au pair" persons to the theatre, cinema etc., and do not leave them to their own devices on the weekly free day provided for, less pocket-money will be needed. Here again, what is important is that the situation be clearly defined between the two parties at the beginning of the placement.

**Article 9 – Services to be rendered by the "au pair" person**

Under the terms of this article, the services which the "au pair" person must render the receiving family consist of «participation in day-to-day family duties", that is to say, in particular, housework, cooking, looking after the children.

At one stage, it was suggested that Article 9 specify that "heavy work", such as window-cleaning, laundry etc., were excluded from day-to-day family duties required of the "au pair" person. However, the negotiators of the Agreement did not adopt that proposal because it appeared too difficult to assess such work. Indeed, most "heavy work" can be done nowadays by machines, which modifies its nature.

It was agreed that the services required of the "au pair" person could include looking after children, even at night.

It was considered that the time given to "day-to-day family duties" should, in principle, be limited to five hours a day.

**Article 10 – Social security**

This article, in three paragraphs, guarantees any "au pair" person the appropriate benefits in the case of illness, maternity and accident.

Its text is a compromise between several schools of thought, for, although all delegations unanimously agreed during the preparatory work that social protection was essential, opinion varied as to how it should be provided.

The difficulty arose especially from the fact that in the absence of wages, affiliation to a national social security scheme was impossible in the majority of countries.

The following were the main viewpoints expressed

- firstly, Article 10 ought to have laid down the principle that the social security scheme of the receiving country should be automatically applied, except where the risks of sickness, maternity and accident are not covered by such a scheme, in which case the receiving family should contract a private insurance;
- the article should be based on the principle of equality of treatment and lay down that, in so far as a person placed "au pair" is not covered by national legislation or by an official or appointed body, the receiving family should contract an equivalent private insurance at its own expense ;
- finally, it would have been preferable to insert first a clause providing for the "au pair" person to be insured against the three risks previously mentioned, then to indicate how that insurance should be guaranteed and finally add an annex to the Agreement specifying the common minimum of the benefit to which he would be entitled.

The text of Article 10, which is a compromise between those various views, is adapted to cover both situations where "au pair" persons are eligible for the social security benefits of the country in which they are placed, and situations where no such scheme is applicable to them.

The first paragraph states that at the time the Agreement is signed, or subsequently (cf. Article 19), each Contracting State will set out in Annex I to the Agreement the benefits, irrespective of their nature, guaranteed within its territory (benefits under an official contributory scheme, under an official non-contributory scheme, or from private insurance etc.) and, in the second paragraph, it gives the essential arrangement to be made ; the third paragraph provides the possibility of subsequently modifying the list of benefits set out in the above-mentioned Annex 1.

#### *Paragraph 1*

It is provided here that the annex to the Agreement shall contain a list of benefits guaranteed within the territory of each Contracting State. In accordance with the Protocol to the Agreement, a notification listing the said benefits is made entirely on the responsibility of the notifying State. The Protocol also specifies that "as far as possible" those benefits shall include medical, pharmaceutical and hospitalisation expenses, such protection being considered to be a minimum.

#### *Paragraph 2*

This paragraph lays down the essential arrangement to be made for protecting "au pair" persons in those States where benefits set forth in Annex I to the Agreement are not guaranteed at all or only partially guaranteed by an official scheme or organisation : in such cases, "the competent member of the receiving family shall, at his own expense, take out a private insurance". But each Contracting Party may enter a reservation to the effect that only half the cost shall be borne by the receiving family (cf. Annex II (c)).

Such private insurance, where applicable, will provide as a minimum the guarantees set out in Annex I to the Agreement and, as stated above, will comprise, as far as possible, reimbursement of medical, pharmaceutical and hospitalisation expenses (cf. also : the Protocol attached to the Agreement).

The phrase "taking into account the provisions of inter- national agreements or the Regulations of the European Communities" was inserted to ensure that the clause was without prejudice to the said Agreements or Regulations : i.e. implementation would not be prejudicial to the scope of those instruments, which should, therefore, prevail.

During the preparatory work, it was stated that the term "official schemes" in this paragraph referred, for example, to the National Health Service in the United Kingdom.

### *Paragraph 3*

It follows from. the text of this paragraph, taken in conjunction with Article 19, paragraph 2 and Article 21 sub-paragraph (i), that the notification for which it provides shall be addressed to the Secretary General of the Council of Europe who will inform all the Members of the Organisation as well as any other State that may accede to the Agreement.

## **Article 11 – Cancellation of the placement agreement**

This article gives the possibilities for cancelling the written agreement mentioned in Article 6 of the Agreement.

The first paragraph deals solely with terminating a contract concluded for an indefinite period, in which case two weeks' notice shall be given.

Paragraph 2 concerns cancellation of an agreement concluded either for an unspecified or for a specified period and provides for the possibility of immediate termination (that is to say without notice) by one of the parties in the event of serious misconduct by the other, or if other serious circumstances so require.

The use of the expression "shall be entitled to terminate" and "may be terminated" appearing in paragraphs 1 and 2 respectively of Article 11 shows that cancellation is not obligatory, but is merely an option open under certain circumstances.

At one stage of the preparatory work, it was intended to make it obligatory for the receiving family to inform the local and consular authorities, and the parents of the "au pair" person of his disappearance, or of any breach of the written contract mentioned in Article 6. Ultimately, however, such obligation was not prescribed since the majority of the negotiators considered it was a general matter which could be left to the discretion of the receiving families.

### *Paragraph 1*

In the case of a contract concluded for an unspecified period, it should be pointed out that each party to the placement agreement, that is to say either the "au pair" person or the receiving family, may terminate it under this clause without being obliged to give any reason. The same may obviously apply to an agreement concluded for a specified period, and extended for an indefinite period ; in which case, however, termination by virtue of this paragraph can take effect only during the extension period.

### *Paragraph 2*

According to this clause, the placement agreement mentioned in Article 6 of the Agreement "may be terminated with immediate effect :

- (a) in the event of "serious misconduct" by one of the parties, and
- (b) in the event of "other serious circumstances".

In the case of (a), the option to terminate lies with the other party. On the other hand, in the case of (b), both parties have that option. The hypothesis (b) covers, among other things, cases of *force majeure*.

### **Article 12 – Institutions entitled to deal with "au pair" placement**

Article 12 was included in the Agreement because it is important to see that in each Contracting State only reliable organisations are concerned with "au pair" placement.

The phrase "shall appoint" was used to show that, subject to the general scope of the undertakings under this Agreement (cf. especially Article 1), the competent authority in each Contracting State would be obliged to appoint the "public bodies" mentioned in Article 12. It would also have the option of appointing "private bodies", for example, welfare societies or charities, with branches throughout the country and able, therefore, to take rapid action.

One of the functions of such public or private bodies may be to act as depositories for the written agreement mentioned in Article 6 (2). Their other tasks may include the general supervision of placement conditions, checking whether the written agreements deposited are in order, settling differences between "au pair" persons and receiving families, consultations etc.

Article 12 does not compel the Contracting States to communicate a list of appointed bodies to the Council of Europe, but the Council nevertheless has the possibility of being informed of them through the application of Article 13 and can, therefore, ensure wide circulation of national lists and thus facilitate the information of all concerned.

A reservation to Article 12 will be accepted (cf. Annex II (d)) in view of that fact that in some countries the listing of bodies concerned with "au pair" placement and the procedures for appointing them will inevitably take time. However, it is understood that the implementation of the clause may be deferred only for the strictly necessary period.

### **Article 13 – Five-yearly reports**

By virtue of this article, each Contracting State undertakes to submit every five years to the Committee of Ministers a report on the application of Articles 1 to 12.

The third paragraph is of particular importance. It is in fact dynamic in purport inasmuch as it provides that the Social Committee of the Council of Europe "may also make any proposals designed to... improve the practical implementation... (of the Agreement, and to) ... amend or supplement its provisions ...".

### **Articles 14, 15, 16 and 17**

These articles are the standard final clauses approved by the Committee of Ministers of the Council of Europe.

As regards paragraph 1 of Article 16, preference was given to an open Agreement because its scope of application was not restricted solely to nationals of member States of the Council of Europe.

### **Article 18**

In accordance with Article 18, each signatory State, as well as each acceding State, has the right to make use of one or more of the four reservations, the texts of which are given in Annex II to the Agreement. No other reservation is allowed.

It should also be pointed out that Article 18 does not contain the usual reciprocity clause as it would be incompatible with the general character of the Agreement, which is not of the type to create reciprocal undertakings ; moreover, it would have been in contradiction with the field of application *ratione personae* of the Agreement since it is not limited solely to nationals of the Contracting States (cf. above : comments on Articles 2 and 16).

### **Articles 19, 20, 21 and 22**

Articles 19 to 22 have been drafted according to the model approved by the Committee of Ministers.

---

## **Protocol**

### **(Article 10)**

This clause should be read in conjunction with Articles 10 and 22.

# Au pair

En arbeidstillatelse gir deg tillatelse til å jobbe i Norge. Reglene gjelder for søkere fra land utenfor EU/EØS/EFTA, samt søkere fra EU/EØS/EFTA som vil søke annen tillatelse enn etter EU/EØS-regler.

**”Au pair” er en arbeidsordning der unge mennesker kan øke sine språkkunnskaper og få bedre kjennskap til Norge og norsk kultur gjennom å bo hos en norsk familie. Til gjengjeld bidrar de med tjenesteytelser som husarbeid og barnepass til familien de bor hos.**

**NB! For EU-EØS-borgere gjelder det egne regler. Imidlertid omfattes EØS/EFTA-borgere som er underlagt overgangsregler og som søker au pair-tillatelse.**

## Hvem kan få arbeidstillatelse som au pair?

For å få innvilget arbeidstillatelse som au pair må du:

- Være mellom 18 og 30 år
- Som hovedregel ikke ha samme nasjonalitet som noen i vertsfamilien
- Ha et konkret tilbud om ansettelse i form av en arbeidskontrakt undertegnet av deg og vertsfamilien

## Hvilke krav stilles til vertsfamilie og arbeidsforhold?

- Vertsfamilien kan være ektepar med eller uten barn, samboere (uansett kjønn, med eller uten barn), eller enslig far eller mor med barn. Enslige uten barn kan ikke være vertsfamilie.
- Familien må snakke norsk til daglig, og representere norsk kultur.
- Dersom en eller flere av vertsfamiliens medlemmer har utenlandsk nasjonalitet eller opprinnelse, kan denne i utgangspunktet ikke være den samme som din. Dersom en av vertsforeldrene er av samme nasjonalitet som deg, kreves det at denne har bodd lenge i Norge.
- Det gis ikke tillatelse til å arbeide hos egne familiemedlemmer, det vil si hos søsken, søskenbarn, svoger/svigerinne, onkler eller tanter.
- Familien kan bare ha én au pair om gangen.
- Du må bo hos vertsfamilien i hele kontraktsperioden.
- Du skal ha eget rom i vertsfamiliens bolig, fri kost og losji, og minst 3000 kr per måned i lønn.

- Normal arbeidstid må ikke overstige 5 timer per dag, og maks 30 timer per uke. Du kan ikke arbeide utover de 30 timene, selv ikke mot ekstra betaling.
- Du har krav på ferie i til sammen 25 virkedager per kalenderår.
- Du har rett til minimum 48 timer fri hver uke (friperiode). Friperioden skal så vidt mulig være sammenhengende, og aldri mindre enn 24 timer.
- Du skal gis anledning til å delta i norskopplæring og fritidsaktiviteter.

## Hvordan søker jeg?

For å søke om arbeidstillatelse, må du fylle ut et søknadsskjema. Søknaden må sendes fra ditt hjemland eller annet land hvor du har hatt lovlig opphold i minimum 6 måneder. Du kan ikke reise inn i landet og begynne å arbeide før søknaden er innvilget. Søknaden leveres ved din nærmeste norske utenriksstasjon (ambassade, generalkonsulat). Svar på søknaden får du også via utenriksstasjonen.

Vertsfamilien kan søke om arbeidstillatelse på dine vegne, dersom du gir dem din skriftlige fullmakt. Søknaden skal da leveres til politidistriktet der vertsfamilien bor. Ved en slik fremgangsmåte er det vertsfamilien som får svar på søknaden (via politiet), og familien må videreformidle svaret til deg. Det forutsettes at du faktisk befinner seg i hjemlandet. Det gjøres oppmerksom på at saksbehandlingstiden blir lengre dersom det er vertsfamilien som søker.

Du kan ikke begynne arbeidet før du har fått arbeidstillatelsen. Politiet har mulighet til, etter anmodning, å gi en foreløpig tillatelse hvis de mener det er sannsynlig at søknaden din vil bli innvilget. Det er i så fall en forutsetning at du fyller vilkårene for å fremme søknad fra Norge.

Dersom du trenger visum for å komme til Norge, må du gå til nærmeste utenriksstasjon med kopi av arbeidstillatelsen for å få et innreisevisum til Norge.

## Hva må jeg legge ved søknaden?

I tillegg til utfylt søknadsskjema må du legge ved følgende:

- Arbeidskontrakt i original versjon, undertegnet av deg og vertsfamilien. Arbeidstilbudet må stå åpent til oppgitt dato.
- Dokumentasjon på at arbeidstiden ikke vil overstige 5 timer per dag
- Beskrivelse av søkerens arbeidsoppgaver bør gis
- Kopi av pass (alle utfylte sider)
- Dokumentasjon på vertsfamiliens nasjonalitet (for eksempel kopi av deres pass)
- Original fødselsattest skal som hovedregel følge vedlagt
- [Passfoto/bilde som tilfredsstiller bestemte krav](#)
- [Det må i tillegg betales et gebyr](#)

NB! Krav til dokumentasjon varierer fra land til land, og kan endre seg over tid. Du bør derfor undersøke nærmere hvilke krav som stilles ved den norske ambassaden i landet du søker fra.

### Kan tillatelsen forlengelse eller fornyes?

Ønsker du å fornye din arbeidstillatelse som au pair, enten hos samme vertsfamilie eller ny vertsfamilie, må du sende ny søknad minimum en måned før utløpet av den gjeldende tillatelsen. Søknaden leveres til politidistriktet der du bor. Det stilles krav til personlig oppmøte.

I tillegg til utfylt søknadsskjema må du levere original versjon av ny arbeidskontrakt undertegnet av deg og vertsfamilien. Ved bytte av vertsfamilie bør du også ta med dokumentasjon på at arbeidstiden ikke vil overstige 5 timer per dag, og dokumentasjon på vertsfamiliens nasjonalitet. Også ved søknad om fornyelse skal det betales et gebyr.

### Spesielle forhold vedrørende au pair fra Filippinene

Filippinske myndigheter anerkjenner ikke au pair-ordningen, og ønsker ikke at deres borgere får utstedt arbeidstillatelse for å reise til Norge som au pair. Norske utlendingsmyndigheter må forholde seg til norsk lov, og kan ikke avslå eller nekte å behandle en søknad om au pair på bakgrunn av et annet lands lovverk.

Dette betyr at filippinske borgere kan bli nektet utreisestillatelse fra hjemlandet selv om de har fått arbeidstillatelse som au pair i Norge. Norske myndigheter kan ikke bistå i saker der au pairen nektes utreise.

Alle attester vedlagt søknader fra filippinske borgere blir rutinemessig verifisert på Filippinene. Dette gjelder også dersom søknaden er fremmet fra Norge. Verifiseringen gjør at saksbehandlingstiden kan bli betydelig lengre enn normalt.

## Vanlige spørsmål:

### Hvor lang tid tar det å behandle søknaden?

Saksbehandlingstiden varierer noe. En oversikt over hvor lang tid det gjennomsnittlig tar å behandle ulike søknadstyper, finner du på [www.udi.no/saksbehandlingstider](http://www.udi.no/saksbehandlingstider), eller ved å kontakte Opplysningstjenesten for søkere per [epost](#) eller på telefon (+ 47) 23 35 16 00.

Det kan være lengre saksbehandlingstid dersom søknaden fremmes av vertsfamilien i Norge. Det skyldes ofte stor saksmengde ved politiet, og at det vil ta lang tid å foreta nødvendige verifiseringer i hjemlandet ditt. Dette gjelder særlig søknader fra filippinske borgere, der alle dokumenter rutinemessig verifiseres.

### Kan jeg klage på et avslag?

Dersom du får avslag på din søknad om arbeidstillatelse, kan du klage på vedtaket. Hvis du klager, blir søknaden din vurdert på nytt av UDI. UDI kan omgjøre vedtaket og innvilge søknaden. I motsatt fall sendes saken videre til Utlendingsnemnda (UNE) for ny behandling.

### Ytterligere spørsmål?

Lurer du fortsatt på noe om hvordan du kan søke om arbeidstillatelse som au pair i Norge, kan du finne nærmere opplysninger i UDI's rundskriv om au pair-tillatelser. Du kan også kontakte nærmeste norske ambassade eller konsulat, eller [Opplysningstjenesten for søkere](#).

Utlendingsdirektoratet (UDI)

Postboks 8108 Dep.

N-0032 Oslo

Kontoradresse: Hausmannsgate 21

Sist oppdatert: 11.05.2006

Telefon: (+47) 23 35 15 00

Faks: (+47) 23 35 15 15

[www.udi.no](http://www.udi.no)

E-post: [udi@udi.no](mailto:udi@udi.no)

**UDI**  
Utlendingsdirektoratet



## Au pair

"Au pair" er en arbeidsordning der unge mennesker kan øke sine språkkunnskaper og få bedre kjennskap til Norge og norsk kultur gjennom å bo hos en norsk familie. Til gjengjeld bidrar de med tjenesteytelser som husarbeid og barnepass til familien de bor hos. NB! For EU-EØS-borgere gjelder det egne regler. Imidlertid omfattes EØS/EFTA-borgere som er underlagt overgangsregler og som søker au pair-tillatelse.

- **Hvem kan søke om arbeidstillatelse som au pair?**
- **Hvilke krav stilles til vertsfamilie og arbeidsforhold?**
- **Hvordan søker jeg?**
- **Hva må jeg legge ved søknaden?**
- **Hvor lang tid tar det å behandle søknaden?**
- **Spesielle forhold vedrørende au pair fra Filippinene**
- **Innholdet av tillatelsen**
- **Kan tillatelsen forlenges eller fornyes?**
- **Kan jeg klage på et avslag?**
- 

### **Hvem kan få arbeidstillatelse som au pair?**

For å få innvilget arbeidstillatelse som au pair må du:

- Være mellom 18 og 30 år
- Som hovedregel ikke ha samme nasjonalitet som noen i vertsfamilien
- Ha et konkret tilbud om ansettelse i form av en arbeidskontrakt undertegnet av deg og vertsfamilien

Mer presis definisjon av vilkårene for tillatelse for au pair finner du i utlendingsforskriften § 4a annet ledd bokstav b.

### **Hvilke krav stilles til vertsfamilie og arbeidsforhold?**

- Vertsfamilien kan være ektepar med eller uten barn, samboere (uansett kjønn, med eller uten barn), eller enslig far eller mor med barn. Enslige uten barn kan ikke være vertsfamilie.
- Familien må snakke norsk til daglig, og representere norsk kultur.
- Dersom en eller flere av vertsfamiliens medlemmer har utenlandsk nasjonalitet eller opprinnelse, kan denne i utgangspunktet ikke være den samme som din. Dersom en av vertsforeldrene er av samme nasjonalitet som deg, kreves det at denne har bodd lenge i Norge.
- Det gis ikke tillatelse til å arbeide hos egne familiemedlemmer, det vil si hos søsken, søskenbarn, svoger/svigerinne, onkler eller tanter.
- Familien kan bare ha én au pair om gangen.
- Du må bo hos vertsfamilien i hele kontraktperioden.
- Du skal ha eget rom i vertsfamiliens bolig, fri kost og losji, og minst 3000 kr per måned i lønn.
- Normal arbeidstid må ikke overstige 5 timer per dag, og maks 30 timer per uke. Du kan ikke arbeide utover de 30 timene, selv ikke mot ekstra betaling.
- Du har krav på ferie i til sammen 25 virkedager per kalenderår.
- Du har rett til minimum 48 timer fri hver uke (friperiode). Friperioden skal så vidt mulig være sammenhengende, og aldri mindre enn 24 timer.
- Du skal gis anledning til å delta i norskopplæring og fritidsaktiviteter.

**Standardisert arbeidskontrakt for au pair**  
**Standardized contract of employment**  
**for au pairs**

	Søknaden skal være tydelig og fullstendig utfyllt. Vennligst bruk blokkbokstaver. <i>The application must be clearly and completely filled in. Please use capital letters only.</i>	
	Mellom / <i>Between:</i>	Nå omtalt som <b>vertsfamilie:</b> <i>Now referred to as the <b>host family</b></i>
	Og / <i>And:</i>	Nå omtalt som <b>au pair:</b> <i>Now referred to as the <b>au pair</b></i>
<b>1</b>	<b>Arbeidsforholdets varighet / <i>Duration of the period of employment:</i></b>	
	Kontrakten trer i kraft fra den dag au pairen kommer til Norge. Arbeidsforholdet forventes å vare til/i: <i>The contract enters into force as of the day when the au pair arrives in Norway. The period of employment is expected to last until/for:</i>	
	(Fyll ut med dato eller tidsrom; NB at arbeidstillatelse ikke kan gis for tilsammen mer enn to år.) <i>(Fill in the date or period of time. Note that a work permit cannot be granted for more than two years in total.)</i>	
<b>2</b>	<b>Oppsigelse/Avskjed / <i>Termination/Resignation:</i></b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kontrakten kan sies opp av begge parter med en frist på minst 14 dager. Oppsigelsesfristen løper fra og med den dagen oppsigelsen kommer frem til den annen part. Au pairen kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i vertsfamiliens eller au paires forhold. Forutsatt at oppsigelsen skyldes forhold hos au pairen, er vertsfamilien ansvarlig for å finne passende husvære for ham/henne i oppsigelsestiden. Oppsigelse skal være skriftlig. Dersom au pairen krever det, skal vertsfamilie skriftlig oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen.</li> <li>Begge parter kan heve kontrakten med øyeblikkelig virkning dersom den annen part har gjort seg skyldig i grovt brudd på sine forpliktelser etter kontrakten eller annet vesentlig mislighold av kontrakten.</li> <li><i>The contract may be terminated by either party with at least 14 days' notice. The period of notice runs from and including the day the termination of the contract is received by the other party. The au pair cannot be dismissed without providing reasonable grounds in the host family's or au pair's situation. If the termination is due to a situation with the au pair, the host family is responsible for finding suitable accommodation for him/her for the period of notice. The termination must be in writing. If the au pair so demands, the host family must state in writing the circumstances given as the reason for the termination.</i></li> <li><i>If one of the parties commits a serious breach of the obligations and duties under this contract, or any other fundamental breach of the contract, the other party is entitled to terminate the contract with immediate effect.</i></li> </ul>	
<b>3</b>	<b>Lommepenger/lønn / <i>Pocket money/pay:</i></b>	
	Au pairen skal motta lommepenger/lønn per måned av vertsfamilien, samt fri kost og losji. <i>The au pair is entitled to pocket money/pay from the host family per month, in addition to free board and lodging.</i>	
	Utbetalingsmåte / <i>Method of payment:</i>	
	Beløp NOK per måned / <i>Amount NOK per month:</i>	
<b>4</b>	<b>Arbeidsoppgaver / <i>Responsibilities:</i></b>	
	Au pairen skal utføre husarbeid, pass og stell av barn, tilsyn med dyr etc. Arbeidstiden skal normalt ikke overstige 5 timer per dag, maks 30 timer i uken. <i>The au pair shall carry out light domestic work, mind and look after children, look after animals etc. The hours worked shall normally not exceed 5 per day, a maximum of 30 hours per week.</i>	
<b>5</b>	<b>Fridager / <i>Days off:</i></b>	
	Au pairen har hver uke rett til fri på minst 48 timer (friperiode). Friperioden skal så vidt mulig være sammenhengende og aldri mindre en 24 timer. Friperioden skal annenhver uke være en søndag. Videre skal annenhver helligdag være fridag, og au pairen skal ha minst en fast ettermiddag fri pr uke. Au pairen skal også gis anledning til å delta i norskopplæring og fritidsaktiviteter. <i>Each week, the au pair is entitled to at least 48 hours of time off (free period). The free period shall be consecutive as much as possible and never less than 24 hours. Every second week the free period shall be a Sunday. Furthermore, every other holiday shall be a day off and the au pair shall have at least one fixed afternoon free per week. The au pair shall also be given the opportunity to attend Norwegian lessons and participate in leisure activities.</i>	
<b>6</b>	<b>Ferie / <i>Holidays:</i></b>	
	Au pairen har rett til 25 virkedager ferie hvert kalender år. <i>The au pair is entitled to 25 weekdays of holiday per calendar year.</i>	
<b>7</b>	<b>Sykdom / <i>Illness:</i></b>	
	I tilfelle au pairen blir syk, skal vertsfamilien fremdelse yte fri kost og losji inntil en annen ordning for ham/henne er blitt gjort. <i>If the au pair should take ill, the host family shall continue to provide free board and lodging until some other arrangement has been found for him/her.</i>	
<b>8</b>	<b>Plass i familien / <i>Status within the family:</i></b>	
	Au pairen skal behandles som et familiemedlem og få mulighet til å delta aktivt i familielivet. <i>The au pair shall be treated as a member of the family and have the opportunity to participate actively in family life.</i>	

	<b>Vertsfamilie / The host family:</b>		
	Vertsfamilien bekrefter at hjemmet deres består av: / <i>The host family confirms that their family consists of:</i>		
	Voksne / <i>Adults:</i>		
	Etternavn / <i>Last name:</i>	Fornavn / <i>First name:</i>	Statsborgerskap / <i>Nationality:</i>
	Etternavn / <i>Last name:</i>	Fornavn / <i>First name:</i>	Statsborgerskap / <i>Nationality:</i>
	Vertens yrke / <i>The host's occupation is:</i>	Vertinnens yrke / <i>The hostess' occupation is:</i>	
9	Barn / <i>Children:</i>		
	Etternavn / <i>Last name:</i>	Fornavn / <i>First name:</i>	Alder / <i>Age:</i>
	Etternavn / <i>Last name:</i>	Fornavn / <i>First name:</i>	Alder / <i>Age:</i>
	Etternavn / <i>Last name:</i>	Fornavn / <i>First name:</i>	Alder / <i>Age:</i>
	Etternavn / <i>Last name:</i>	Fornavn / <i>First name:</i>	Alder / <i>Age:</i>
	Hvilke(t) språk snakkes i familien til daglig? / <i>Which language(s) does the family speak on a daily basis?</i>		
10	<b>Bolig / Dwelling:</b>		
	Vertsfamilien bekrefter at boligen er hus/leilighet som består av: / <i>The host family confirms that their dwelling is a house/flat consisting of:</i>		
	Totalt antall rom / <i>Total number of rooms:</i>	Antall bad / <i>Number of bathrooms:</i>	
11	<b>Rom / Room:</b>		
	Au pairen skal ha sitt eget rom i boligen. <i>The au pair shall have his/her own room in the dwelling.</i>		
12	<b>Beliggenhet / Location:</b>		
	Vertsfamilien bekrefter at boligen befinner seg ca. / <i>The host family confirms that the dwelling is located approx:</i>		
	M/km fra butikk / <i>M/km from shops:</i>	M/km fra offentlig kommunikasjon / <i>M/Km from a public transport facility:</i>	
	M/km fra skole hvor au pairen kan følge språkundervisning / <i>M/km from a school where the au pair may receive language tuition:</i>		
13	<b>Tilleggsopplysninger / Additional information:</b>		
	Vertsfamilien bekrefter følgende tilleggsopplysninger / <i>The host family confirms the following additional information:</i>		
14	<b>Uoverensstemmelser / Disagreements:</b>		
	Eventuelle uoverensstemmelser som måtte oppstå skal bli behandlet etter norsk lov. <i>If any disputes should arise, they shall be dealt with according to Norwegian law.</i>		
15	<b>Folketrygden / National insurance:</b>		
	Vertsfamilien skal sørge for at au pairen blir innskrevet i den norske folketrygden. <i>The host family shall ensure that the au pair is entered in the Norwegian National Insurance Scheme.</i>		
16	<b>Partene er klar over at / The parties are aware that:</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En vertsfamilie bare kan ha én au pair.</li> <li>• Au pairen ikke kan begynne sitt arbeid som au pair før tillatelse er gitt.</li> <li>• Au pairen ikke kan være i slekt med noen i vertsfamilien (søsken, søskenbarn, svoger/svigerinne, onkel eller tante).</li> <li>• En aupairtillatelse kan gis for tilsammen inntil to år.</li> <li>• <i>A host family may only have one au pair.</i></li> <li>• <i>The au pair may not commence his/her work as an au pair until the permit has been granted.</i></li> <li>• <i>The au pair cannot be related to anyone in the host family (siblings, cousins, brother/sister-in-law, uncle or aunt).</i></li> <li>• <i>An au pair permit may be granted for up to a total of two years.</i></li> </ul>		
17	<b>Underskrift / Signature:</b>		
	Vertsfamilien signatur / <i>Signature of the host family:</i>		Dato / <i>Date:</i>
	Au parens signatur / <i>Signature of the au pair:</i>		Dato / <i>Date:</i>
	En del av de opplysningene som gis i dette skjemaet vil bli registrert i et EDB-register. En person som har gitt opplysninger som kan bli registrert, har innsynsrett, jf. personopplysningsloven av 14. april 2000 nr. 31 (§ 18). Denne retten innebærer at man som hovedregel har rett til å få vite hvilke opplysninger om en selv som er registrert. <i>Some of the information on this form will be registered in a computer register. A person who has provided information which may be registered has right of access, cf. the Personal Data Act of 14 April 2000 no. 31, section 18. This right entails that you, as a main rule, are entitled to know what information has been registered about you.</i>		



## FOR 2002-07-05 nr 716: Forskrift om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold.

---

**DATO:** FOR-2002-07-05-716  
**DEPARTEMENT:** AID (Arbeids- og inkluderingsdepartementet)  
**AVD/DIR:** Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavd.  
**PUBLISERT:** I 2002 hefte 8  
**IKRAFTTREDELSE:** 2002-07-05  
**SIST-ENDRET:**  
**ENDRER:**  
**GJELDER FOR:** Norge  
**HJEMMEL:** LOV-1977-02-04-4-§2 jf LOV-2005-06-17-62-§20-2

---

### INNHOLD

Forskrift om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold.

Kapittel 1 - Innledende bestemmelser

- § 1. Virkeområde
- § 2. Skriftlig arbeidsavtale
- § 3. Rett til fri fra arbeidet i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon

Kapittel 2 - Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

- § 4. Arbeidsgivers plikter
- § 5. Arbeidstakers plikter

Kapittel 3 - Arbeidstid og fritid

- § 6. Arbeidstid
- § 7. Fritid

Kapittel 4 - Lønn

- § 8. Lønn

Kapittel 5 - Oppsigelse og avskjed m.m.

- § 9. Oppsigelse
- § 10. Avskjed
- § 11. Tvist om usaklig oppsigelse mv.
- § 12. Virkningene av usaklig oppsigelse eller avskjed
- § 13. Attest

Kapittel 6 - Veiledning, håndheving mv.

- § 14. Veiledning

- § 15. Straff
  - § 16. Ikrafttreden
- 

## **Forskrift om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold.**

Fastsatt ved Kronprinsreg.res. 5. juli 2002 med hjemmel i lov av 4. februar 1977 nr. 4 arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. § 2 nr. 6 annet ledd. Fremmet av Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Jf. EØS-avtalen vedlegg XVIII nr. 28 (direktiv 93/104/EF) og nr. 29 (direktiv 94/33/EF).

### **Kapittel 1 - Innledende bestemmelser**

#### **§ 1. Virkeområde**

Denne forskriften gjelder arbeidsforhold hvor arbeidstaker utfører husarbeid, tilsyn eller pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold.

For personer som er under 15 år eller som er skolepliktige gjelder arbeidsmiljøloven kapittel IX og forskrift av 30. april 1998 nr. 551 om arbeid av barn og ungdom.

Forskriften gjelder ikke arbeidsforhold med en varighet på mindre enn en måned eller arbeidsforhold der den ukentlige arbeidstiden er mindre enn 8 timer.

#### **§ 2. Skriftlig arbeidsavtale**

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale. Avtalen skal foreligge senest samtidig med at arbeidsforholdet starter.

Arbeidsavtalen skal minst inneholde:

- a) Hvem som er parter i avtalen.
- b) Tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse, og forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig.
- c) Opplysninger om hvor arbeidet skal utføres, herunder hvilke deler av arbeidsgivers hjem arbeidstaker kan disponere, eventuelt benytte utenfor arbeidstid.
- d) Beskrivelse av arbeidet som skal utføres.
- e) Normal daglig og ukentlig arbeidstid.
- f) Rettigheter til ferie og feriepenger, jf. ferieloven.
- g) Lønn, overtidsgodtgjøring, godtgjøring for eventuell omsorgsvakt, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling, eventuelle tillegg som ikke inngår i lønnen, f.eks. kost, losji, bruk av telefon, utgifter til hjemreise mv.
- h) Oppsigelsesfrist.

Endringer i arbeidsforholdet skal gjenspeiles i arbeidsavtalen senest samtidig med at endringen trer i kraft.

### § 3. Rett til fri fra arbeidet i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon

Bestemmelsene om rett til fri fra arbeidet i forbindelse med svangerskap og fødsel, adopsjon mv. i arbeidsmiljøloven gjelder.

## Kapittel 2 - Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

### § 4. Arbeidsgivers plikter

For å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas skal arbeidsgiver sørge for at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. For å sikre dette skal arbeidsgiver særlig sørge for:

- at arbeidsstedet, arbeidsutstyr og innemiljø ikke medfører uheldige fysiske belastninger,
- at arbeidet søkes utformet slik at det gir muligheter for variasjon,
- at arbeidet blir organisert og tilrettelagt under hensyn til den enkelte arbeidstakers alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger,
- at arbeidstaker gis nødvendig opplæring, øvelse og instruksjon,
- at innkvartering som stilles til arbeidstakers disposisjon skal være forsvarlig utstyrt, innredet og vedlikeholdt,
- at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig oppførelse, og at hans eller hennes verdighet ikke krenkes.

Arbeidstaker som hovedsakelig arbeider om natten, jf. § 6, skal gis tilbud om gratis helsekontroll før de settes til arbeidet, og deretter med jevne mellomrom. Dette gjelder ikke arbeidstakere som normalt arbeider mindre enn tre timer av sin daglige arbeidstid om natten.

### § 5. Arbeidstakers plikter

Arbeidstaker skal medvirke til gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk for å skape et trygt og godt arbeidsmiljø.

Arbeidstaker skal utføre arbeidet i samsvar med påbud og instruksjoner fra arbeidsgiver.

## Kapittel 3 - Arbeidstid og fritid

### § 6. Arbeidstid

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiveren. Hvilepause regnes som arbeidstid dersom arbeidstakeren ikke fritt kan forlate arbeidsstedet i pausen.

Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 9 timer i døgnet og 40 timer i uken. For arbeidstakere som hovedsakelig arbeider om natten må den normale arbeidstid ikke overstige 8 timer i gjennomsnitt per 24 timer. Med nattarbeid menes arbeid mellom klokken 2300 og 0600 eller klokken 2400 og 0700.

Arbeid utover alminnelig arbeidstid regnes som overtid. Lønn for overtidarbeid skal avtales særskilt. Overtidsarbeid må ikke gjennomføres som fast ordning. Overtidsarbeid må

sammen med alminnelig arbeidstid ikke medføre en gjennomsnittlig arbeidstid på mer enn 48 timer i uken i løpet av en 4-månedersperiode.

Det regnes som omsorgsvakt når arbeidstaker har tilsyn med barn, gamle, syke mv. utover alminnelig arbeidstid. Omsorgsvakt som ikke medfører arbeid skal ikke regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Aktivt arbeid under omsorgsvakt skal regnes med i arbeidstiden.

For arbeidstakere under 18 år må den alminnelige arbeidstiden ikke overstige 8 timer i døgnet og 40 timer i uken. Arbeidstakere under 18 år, må ikke nyttes til overtidsarbeid eller nattarbeid.

Dersom arbeidstiden er over 4 1/2 time skal arbeidet, om mulig, avbrytes med minst en hvilepause på 1/2 time.

### **§ 7. Fritid**

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.

For ungdom under 18 år skal den arbeidsfrie perioden være på minst 12 sammenhengende timer, og dekke perioden mellom klokken 2200 og klokken 0600 eller klokken 2300 og klokken 0700.

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. Friperioden skal, om mulig, legges i tilknytning til søn- eller helgedag.

## **Kapittel 4 - Lønn**

### **§ 8. Lønn**

Lønnsutbetaling må finne sted minst en gang i måneden.

Trekk i lønn og feriepenger kan kun gjøres i tråd med arbeidsmiljøloven § 55 nr. 3.

## **Kapittel 5 - Oppsigelse og avskjed m.m.**

### **§ 9. Oppsigelse**

Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

Oppsigelse skal skje skriftlig. Dersom arbeidstaker krever det skal arbeidsgiver skriftlig oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen.

Avtalen kan sies opp av begge parter med en frist på minst 14 dager. Oppsigelsesfristen løper fra og med den dagen oppsigelsen kommer frem til den annen part.

#### **§ 10. Avskjed**

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan heve arbeidsavtalen med øyeblikkelig virkning dersom den annen part har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av avtalen.

#### **§ 11. Tvist om usaklig oppsigelse mv.**

Søksmål i forbindelse med opphør av et arbeidsforhold, herunder erstatning, kan bringes inn for domstolene etter reglene i tvistemålsloven og domstolloven.

#### **§ 12. Virkningene av usaklig oppsigelse eller avskjed**

Er oppsigelsen usaklig eller avskjeden urettmessig, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes til det beløp retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig.

#### **§ 13. Attest**

Arbeidstaker har rett til skriftlig attest fra arbeidsgiver. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakerens navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet.

### **Kapittel 6 - Veiledning, håndheving mv.**

#### **§ 14. Veiledning**

Arbeidstilsynet gir veiledning om bestemmelsene i denne forskriften.

#### **§ 15. Straff**

Overtredelse av denne forskriften, med unntak av bestemmelsene om oppsigelse og avskjed, straffes etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel XIV.

#### **§ 16. Ikrafttreden**

Denne forskriften trer i kraft straks.



# Intervjuguide for vertsfamilier

## 1 Bakgrunnsdata

### 1.1 Vertsfamilie

Nasjonalitet:

Antall barn:

Barnas alder:

Sjekk:

- Går de på skole/barnehage:

Arbeider mor:

Sjekk:

- Hvor stor stilling har mor:

Arbeider far:

Sjekk:

- Hvor stor stilling har far:

Har dere hatt au pair tidligere?

Kan du si litt om hvorfor dere ønsket å få /dere har en au pair?

Sjekk:

- Ville dere om mulig heller valgt et annet alternativ?
- Kjenner dere andre som har au pair?

Kan du si litt om prosessen for å få/ finne en au pair?

Sjekk:

- Hvordan kom dere i kontakt med au pairen?
- Gikk dere gjennom et byrå?
- Hvordan ble formidlingen finansiert?

Har du selv jobbet som au pair?

## **1.2 Au pair**

Hvor kommer deres au pair fra?

Hadde dere noen preferanser på hvilken nasjonalitet dere ønsket på au pairen?

Alder:

Hvilken utdanning har au pairen?

Har au pairen egne barn?

Arbeidserfaring:

Sjekk:

- Tidligere vært au pair?

Hvilket språk snakker du med henne \barna med henne?

Sjekk:

- Går hun på norskkurs?

## **2 Levevilkår**

### **2.1 Forhold til au pairen:**

Hvor lenge har dere hatt au pairen?

Bor hun sammen med dere?

Hvordan vil du beskrive ditt forhold / familien sitt forhold til henne?

Sjekk:

- Spiser hun sammen med dere?
- Ser hun tv sammen med dere?
- Er hun sammen med dere på fritiden din /i deres fritid?

Føler du deg mest som vertsfamilie eller arbeidsgiver?

## **2.2 Arbeid:**

Kan du beskrive hva au pairen din gjør for deg i løpet av en dag?

Sjekk:

- Barnepass, vaske hus, handle, lage mat, stryke?
- Når starter/slutter arbeidsdagen? (Jobber hun noen gang mer?)
- Hvor mange og hvor lange pauser har hun i løpet av dagen?
- Hvor mange dager i uken arbeider hun?

## **2.3 Betaling:**

Hva synes du om kostnadene ved å ha en au pair?

Hvor mye lommepenger/lønn får au pairen utbetalt?

Sjekk:

- Får hun noen gang mer /mindre?
- Får hun noen gang betalt i form av materiell ting/ gaver?

Sender au pairen penger hjem?

Hvor ofte får hun utbetalt penger, og hvordan får hun utbetalt penger?

Betaler hun skatt?

Om ja: Hva synes du om at hun må betale skatt?

Om nei: Hvorfor ikke?

Hva synes du om den utbetalingen au pairen mottar?

## **2.4 Ferie:**

Har au pairen hatt eller skal ha ferie?

Sjekk:

- Hvor lang var/skal denne være?
- Hvordan ordner dere arbeidet når au pairen har ferie?
- Har au pairen selv bestemt når ferien skal være eller har dere bestemt dette i fellesskap?
- Bodde/ skal hun bo på arbeidsstedet i ferien eller drar hun vekk?

Fikk/får hun betaling i ferien?

### **2.5 Sykdom:**

Har au pairen vært syk under sitt opphold?

Om ja:

Hvordan organiserte dere arbeidet da?

Sjekk:

- Hvor lenge var hun syk?
- Fikk hun lønn for perioden du var syk?
- Hva ville dere gjort om hun ble syk over en lengre periode?

Om nei:

Hva ville dere gjort om au pairen ble syk over en lengre periode?

## **3 Oppfatninger og innstillinger til au pairer**

### **3.1 Personlig om deres situasjon:**

Hva syns du om det arbeidet au pairen deres gjør?

Er det noe du gjerne vil ha annerledes?

Er det noen gang uenighet mellom deg og au pairen eller mellom au pairen og resten av familien?

Har du tenkt noen på hvordan men kan greie opp i uoverensstemmelser mellom dere i familien og au pairen?

Er det noen du kan henvende deg til med slik ting?

Har du noen gang tenkt på å si opp au pairen?

Om ja:

- Hvorfor gjorde du det ikke?
- Sa du det til henne?

Har au pairen noen gang truet med å si opp?

### **3.2 Generelt om au pairer:**

Hvordan tror du folk flest ser på det å ha en au pair?

Hva syns du om arbeidsforholdene for au pairer generelt?

Hvordan tror du arbeidsforholdene for au pairer vil bli i fremtiden?

I løpet av de siste 5 årene har det vært en enorm økning av au pairer i Norge. Hvorfor tror du det er slik?

Vurderte dere gutt som au pair?

### **4 Kontrakt**

Har du/dere og au pairen fylt ut en standardisert arbeidskontrakt? Avtalt noe bestemt om arbeidsvilkårene?

Om ja:

Kan du si litt om hva dere avtalte der?

Om nei:

Men er dere ikke blitt enige om noe da?/ Har dere muntlige avtaler?

### **5 Lovkunnskap**

Syns du at familien og au pairen kan ordne arbeidsforholdene akkurat som de selv er blitt enige om?

Hvordan har du hørt om lover og regler som omhandler au pair-ordningen?

Vertsfamilien har hørt om noen av lovene:

**Retningslinjer for au pair arbeid gitt av UDI, og ”The European Treaty on Au Placements”:**

Fins det regler for hvor lang arbeidstiden for au pairer skal være?

Fins det noen regler på hvor mye overtid en au pair kan arbeide?

Fins det regler for hvor mye lommepenger/ høy lønn en au pairer skal ha?

Fins det regler for hvor ofte en au pari skal få utbetalt lommepenger/lønn?

Fins det en regel om økt betaling for overtidarbeid?

Fins det en regel om hvor mange fridager en au pair skal ha?

Fins det regler for hvor lang oppsigelsesfristen er?

På hvilket grunnlag kan man si opp?

Hvilke rettigheter har en au pair etter at hun har sagt opp?

Fins det krav om utdanning for au pairer?

Hvor gammel kan en au pair være?

Kan en au pair jobbe for flere vertsfamilier?

(eller andre arbeidsgivere?)

**Retningslinjer for au pair arbeid gitt av UDI, og ”The European Treaty on Au Placements” + Norsk trygdelovgivning:**

Hvilke rettigheter har en au pair om hun blir syk?

**Retningslinjer for au pair arbeid gitt av UDI, og ”The European Treaty on Au Placements” +Utlendingsloven**

Hvor lenge kan en au pair oppholde seg i Norge?

**Norsk skattelovgivning:**

Fins det regler for skattebetaling for au pairer?

**Norsk ferielov:**

Vet du om det fins regler for ferie for au pairer?

Har au pairer rett på lønn for ferie?

**6 Innstillinger til lovene**

Blir lovene som omhandler det å ha en au pair fulgt hos dere?

Er en *nødt* å holde seg til loven hvis familien og au pair er blitt enige om en annen ordning?

Bør en au pair *føle seg forpliktet til* å jobbe for eksempel flere kvelder i uken?/mer en det som au pairen og familien er blitt enige om\ mer en 30 t uke?

Bør familien/husmoren ha lov til å la au pairen jobbe ”overtid” mer enn et par kvelder i uken hvis au pairen *er villig* til det?

Er det noen som sjekker om lovene blir overholdt/kontrollorgan?

Kan man blir straffet for å overtre reglene?

Har du inntrykk av at lovene blir fulgt i andre familier som har au pair?

Syns du det er noen regler som ikke er med som burde være med?

Mener du det er noen av lovens bestemmelser som ikke burde være med?

På hvilken måte tror du lovene påvirker forholdet mellom vertsfamilie og au pair?

Tror du det finnes andre måter å få bedre arbeidsforhold på enn ved lover?

## **7 Avslutning**

Vil du anbefale for andre familier å få au pair?



# Intervjuguide for au pairer

## 1 Bakgrunnsdata

### 1.1 Au pair

Nasjonalitet:

Alder:

Utdannelse:

Språkkunnskaper:

Sjekk:

- Hvilket språk snakker du med vertsfamilien?
- Går du på norskkurs?

Arbeidserfaring:

Hvorfor ønsket du å bli en au pair?

Kjente du noen som var/hadde vært au pair før du begynte som au pair?

Kan du beskrive søknadsprosessen fra du bestemte å reise som au pair til du kom til Norge?

Sjekk:

- Søkte du fra ditt hjemland?
- Hvor lang tid tok søknadsprosessen?
- Reiser du gjennom et au pair formidlingsbyrå?

Om ja: Hva måtte du betale for dette? (Hvordan finansierte du dette?)

Om nei: Hvordan kom du i kontakt med familien? (Hvordan finansierte du dette?)

- Hadde du kontakt med vertsfamilien før du reiste hjemmefra?
- Har du lovlig oppholdstillatelse i Norge?
- Når kom du til Norge?

Om au pairen er fra Filippinene:

- Myndighetene i Filippinene har sagt at de ikke ønsker at deres jenter skal jobbe som au pairer. Hvordan har du da ordnet med søknadsprosessen?

Hvorfor valgte du å komme til akkurat Norge?

Har du egne barn?

## **1.2 Vertsfamilie**

Nasjonalitet?

Hvor stor stilling har mor?

Hvor stor stilling har far?

Hvor mange barn er det i familien?

Barnas alder?

Sjekk:

- Går de på skole/barnehage?

Har familien tidligere hatt au pair?

Hvem er det du har mest kontakt med i familien utenom barna?

## **2 Levevilkår**

### **2.1 Forhold til vertsfamilien:**

Bor du sammen med familien?

Hvordan vil du beskrive forholdet ditt til familien?

Sjekk:

- Spiser du sammen med dem?
- Ser du tv sammen med dem?
- Er du sammen med dem på fritiden din /i deres fritid?
- Føler du deg som en del av familien eller som en arbeidstager?

## **2.2 Arbeid:**

Kan du beskrive en vanlig arbeidsdag/uke for meg?

Sjekk:

- Barnepass, vaske hus, handle, lage mat, stryke?
- Når starter/slutter arbeidsdagen? (Jobber du noen gang mer?)
- Hvor mange og hvor lange pauser har du i løpet av dagen?
- Hvor mange dager i uken arbeider du?

## **2.3 Betaling:**

Hvor mye lommepenger/lønn får du utbetalt?

Sjekk:

- Får du noen gang mer /mindre?

Får du ekstra betalt for å være ekstra med barna eller vaske?

Sender du penger hjem?

Betaler du skatt?

Betaler du norskkurs?

Hvor ofte får du utbetalt penger, og hvordan får du utbetalt penger?

Er du enig i pengesummen du får utbetalt?

Om ja: Hvorfor?

Om nei: Har du protester?

## **2.4 Ferie:**

Har du hatt eller skal du ha ferie?

Sjekk:

- Hvor lang var/skal denne være?
- Har du selv bestemt når ferien skal være eller er det familien som har bestemt dette?
- Bodde/ skal du bo på arbeidsstedet i ferien eller drar du vekk?

Fikk/får du betaling i ferien?

### **2.5 Sykdom:**

Har du vært syk under ditt opphold?

Om ja:

Sjekk:

- Hvor lenge var du syk?
- Følte du at du fikk den hjelpen du trengte? (omsorg /lege)
- Fikk du lønn for perioden du var syk?
- Hvordan ordnet familien arbeidet i den perioden du var syk?

Om nei:

Vet du hva som ville skje med deg om du blir syk?

### **2.6 Fritid:**

Kan du beskrive fritiden din for meg?

Sjekk:

- Hvordan blir den brukt?
- Hvor lenge har du sammenhengende fri?

## **3 Oppfatninger og innstillinger til au pairer**

### **3.1 Personlig om hennes situasjon:**

Hva synes du om dine egne arbeidsforhold?

Er det noe du gjerne vil ha annerledes?

Har du gjort noe for å få det slik du helst vil ha det?

Om ja:

Hva har du gjort, og nyttet det?

Om nei:

Hvorfor ikke?

Er det noen gang uenighet mellom deg og vertsfamilien?

Har du tenkt noen på hvordan men kan greie opp i uoverensstemmelser mellom deg og familien?

Har du noen gang tenkt på å si opp?

Om ja: Hvorfor sluttet du ikke?

Har familien noen gang snakket om å si deg opp?

### **3.2 Generelt om au pairer:**

Hva syns du om arbeidsforholdene for au pairer generelt?

Hvordan tror du folk flest ser på au pairer?

Hva syns familien din om at du dro for å jobbe som au pair?

Hvordan tror du arbeidsforholdene vil bli for au pairer i fremtiden?

I løpet av de siste fem årene har det vært en enorm økning av au pairer i Norge. Hvorfor tror du det er slik?

Kjenner du noen /vet du om noen gutter som jobber som au pair?

### **4 Kontrakt**

Har du og familien fylt ut en standardisert arbeidskontrakt? Avtalt noe bestemt om arbeidsvilkårene?

Om ja:

Kan du si litt om hva dere avtalte der?

Om nei:

Men er dere ikke blitt enige om noe da?/ Har dere muntlige avtaler?

### **5 Lovkunnskap**

Syns du at familien og au pairen kan ordne arbeidsforholdene akkurat som de selv er blitt enige om?

Har du hørt om lover som omhandler au pairer?

Om ja: Hvordan har du hørt om lovene som omhandler au pairer?

Au parene har hørt om noen av lovene:

**Retningslinjer for au pair arbeid gitt av UDI, og ”The European Treaty on Au Placements”:**

Fins det regler for hvor lang arbeidstiden for au pairer skal være?

Fins det noen regler på hvor mye overtid en au pair kan arbeide?

Fins det regler for hvor mye lommepenger/ høy lønn en au pairer skal ha?

Fins det regler for hvor ofte en au pari skal få utbetalt lommepenger/lønn?

Fins det en regel om økt betaling for overtidarbeid?

Fins det en regel om hvor mange fridager en au pair skal ha?

Fins det regler for når disse fridagene skal være?

Fins det regler for hvor lang oppsigelsesfristen er?

På hvilket grunnlag kan man si opp?

Hvilke rettigheter har en au pair etter at hun har sagt opp?

Fins det krav om utdanning for au pairer?

Hvor gammel kan en au pair være?

**Retningslinjer for au pair arbeid gitt av UDI, og ”The European Treaty on Au Placements” + Norsk trygdelovgivning:**

Hvilke rettigheter har en au pair om hun blir syk?

**Retningslinjer for au pair arbeid gitt av UDI, og ”The European Treaty on Au Placements” +Utlendingsloven**

Hvor lenge kan en au pair oppholde seg i Norge?

**Norsk skattelovgivning:**

Fins det regler for skattebetaling for au pairer?

**Norsk ferielov:**

Vet du om det fins regler for ferie for au pairer?

Hvor lang ferie har au pairer rett til?

Har au pairer rett på lønn for ferie?

**6 Innstillinger til lovene**

Blir lovene fulgt i din vertsfamilie?

Er en *nødt* å holde seg til loven hvis familien og au pair er blitt enige om en annen ordning?

Bør en au pair *føle seg forpliktet til* å jobbe for eksempel flere kvelder i uken?/mer en det som au pairen og familien er blitt enige om\ mer en 30 t uke?

Bør familien/husmoren ha lov til å la au pairen jobbe ”overtid” mer enn et par kvelder i uken hvis au pairen er villig til det?

Er det noen du kan henvende deg til om loven blir overtrådt?

Kan noen blir straffet for å overtre reglene?

Har du inntrykk av at lovene blir fulgt i andre familier som har au pair?

Syns du det er noen regler som ikke er med som burde være med?

Mener du det er noen av lovens bestemmelser som ikke burde være med?

På hvilken måte tror du lovene påvirker forholdet mellom vertsfamilie og au pair?

Tror du at lovene skaper mer ordnede arbeidsforhold?

Tror du det finnes andre måter å få bedre arbeidsforhold på enn ved lover?

## **7 Avslutning**

Hva er planene dine fremover nå når du er ferdig med å være au pair?

Vil du anbefale for andre å være au pair?



## INVITASJON TIL INTERVJU

### - Til deg som har au pair!

Jeg heter Marte Bertelsen og var au pair i Sveits i året 1999/2000. Nå studerer jeg ved Universitet i Oslo, og skal skrive en masteroppgave i rettssosiologi om au pair institusjonen. Jeg ønsker å undersøke hvordan denne institusjonen fungerer.

Jeg er interessert i dette temaet fordi jeg selv har vært au pair, men også fordi det synes som det skjer en endring av au pair institusjonen. Det er stadig flere au pairer som kommer til Norge, og de au pairene som kommer hit kommer i større grad fra ikke-vestlige land.

Jeg ønsker å få innblikk i hvordan det er å ha en au pair. For å få dette til trenger jeg å møte familier som ønsker å bli intervjuet av meg. Jeg ønsker å intervju den i familien som har mest med au pairen å gjøre, forteller henne hva hun skal gjøre med barna, i huset osv. Jeg regner med at samtalen vil ta ca 45 min. Jeg vil bruke båndopptaker og ta notater under intervjuet. Tid og sted for et eventuelt møte blir vi enige om.

Deltagelse i prosjektet er frivillig, og du kan når som helst trekke deg. Opplysningene anonymiseres og opptakene vil bli slettet når oppgaven er ferdig.

Prosjektet vil bli avsluttet mai 2007.

Lurer du på noe, eller ønsker du å delta på intervju må du bare ta kontakt med meg på telefon 975 40 824, eller på e-post [martbe@student.uio.no](mailto:martbe@student.uio.no).

Med vennlig hilsen

Marte Bertelsen

## INVITATION FOR AN INTERVIEW

### - For you as an au-pair!

My name is Marte Bertelsen, and I was working as an au-pair in Switzerland in 1999/2000. Now, I am studying at the University of Oslo, and is about to write a master thesis on au-pairs in the specialized field Sociology of Law. I want to study how it is to be an au-pair in Norway, especially from a judicial point of view.

I wish to gain insight in how it is to be an au-pair in Norway. In order to gain this insight, I need to meet au-pairs that agree to be interviewed by me. There are no particular qualifications for you to participate other than you being an au-pair. I estimate the interview will last for about 45 minutes. I will use a tape recorder and take notes during the interview. In case of an interview, we will hopefully come to an agreement concerning time and place.

I wish to highlight that I am an independent student who wants to write about this subject based on my own initiative and self-interest, naturally with guidance from my university. **Everything you as a respondent say will be held confidential**, as demanded from the Norwegian Social Science Data Services (NSD). Participation in the project is voluntary, and you can withdraw from the interview at any time. The tape recordings will be deleted when the written project report is finished. **I will not use any names in my master thesis!**

If you have any questions, or wish to participate, please feel free to contact me at +47 975 40 824, or by e-mail at [martbe@student.uio.no](mailto:martbe@student.uio.no).

Kind regards Marte Bertelsen

SAMTYKKEERKLÆRING

Prosjektleder: Marte Bertelsen

Prosjekttittel: Au pair institusjonen i Norge

Formål: Masteroppgave i rettssosiologi ved Universitetet i Oslo

Veileder: Kristian Andenæs, professor rettssosiologisk institutt Universitetet i Oslo

Jeg samtykker i at opplysninger gitt av meg gjennom samtale/intervju med prosjektleder, kan brukes i prosjektleders masteroppgave i rettssosiologi.

Jeg er kjent med at opplysningene jeg gir skal anonymiseres, at prosjektleder er underlagt taushetsplikt, og at informasjonen jeg gir skal behandles konfidensielt.

Jeg er kjent med at deltagelse i prosjektet er frivillig, og at jeg på hvilket som helst tidspunkt kan be om å få slettet alle opplysninger som er registrert om meg og trekke meg fra prosjektet.

.....  
Sted                      Dato                      Underskrift av intervjuperson