



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Hanna Persson

Barnflickor och tjänstehjon
– en kritisk analys av hushållslagen

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Uppsats på juristprogrammet
15 högskolepoäng

Handledare: Elsa Trolle Önnerfors

Termin: HT 2013

Innehåll

BARNFLICKOR OCH TJÄNSTEHJON	1
– EN KRITISK ANALYS AV HUSHÅLLSLAGEN	1
1 INLEDNING	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och frågeställning	5
1.3 Avgränsning	6
1.4 Metod och material	6
1.5 Forskningsläge	7
1.6 Disposition	8
2 HISTORISK UTVECKLING	9
2.1 1800-talet – Befolkningsökning och polarisering	9
2.1.1 Samhället	9
2.1.2 Legostadgan (1833:42)	10
2.2 1900-1950 – Urbanisering och hembiträdesbrist	11
2.2.1 Samhället	11
2.2.2 Hembiträdeslagen (1944:461)	12
2.3 1950 och framåt – Ökad invandring och pigdebatt	13
2.3.1 Samhället	13
2.3.2 Arbetsrättsliga regleringar	14
3 GÄLLANDE RÄTT	16
3.1 Förarbeten	16
3.1.1 Motiv bakom hushållslagen	16
3.1.2 Remissyttranden	17
3.2 Hushållslagens bestämmelser	17
3.2.1 Tillämpningsområde	17
3.2.2 Avtalets innehåll	17
3.2.3 Uppsägningsregler	18
3.2.4 Diskrimineringsskydd och arbetsmiljö	18
3.3 Skillnad mellan hushållslagen och övrig arbetslagstiftning	19
3.4 Praxis	19
3.5 Bristen på fackförbund	20

4	GENUS	21
4.1	Genusbegreppet	21
4.2	Hushållslagens omfattning	21
4.3	Husligt arbete som lågstatusyrke	22
4.3.1	Historisk segregering	22
4.3.2	Modern könskodning i arbetslivet	23
4.4	Hushållslagen och den svenska genusordningen	24
4.4.1	Motiven	24
4.4.2	Specialbestämmelser	25
4.4.3	Tillsynsmöjligheter	25
5	ANALYS	27
5.1	Barnflickor och tjänstehjon	27
5.1.1	Historisk analys	27
5.1.2	Genusrättslig analys	27
5.2	Bör hushållslagen uppdateras?	28
5.2.1	Principella skäl	28
5.2.2	Praktiska skäl	29

Summary

The purpose of this essay is to analyse the Swedish Domestic Work Act (1970:943) from two perspectives; one legal historical and one gender perspective.

The latest so-called *legostadga* from 1833 worked more as legislation for population policy than for labour regulations. In order to avoid putting pressure on society, it forced all citizens who were of age and unable to support themselves to work as domestic servants, which created a strong subordination between the employer and the employee. The debate changed with the success of the labour movement, and protective legislation for industrial workers was created. However, domestic workers were exempt from the legislation, which had the effect that the area was left unregulated. The Domestic Work Act of 1944 was created as an attempt to remedy the servant crisis that came as a result of young women starting to work in the industry instead, where they could find better working conditions and higher wages.

The Domestic Work Act of 1970 was in large a compromise between the goal of equal treatment for the employees and the need for childcare for the households where both parents were working professionally. This compromise meant that domestic workers were exempt from the other labour regulations regarding some aspects. These include, but are not limited to, termination of contracts, supervision and working hours. This situation for domestic workers is further intensified by the lack of trade unions. This deficiency has led to the workers having to make sure that their rights are being asserted on their own, without the support of a strong union.

The current regulations are both an expression and a consequence of the Swedish gender order. Paid work on the official labour market is the male norm, and the gender coding on the Swedish labour market means that the closer to the private household a profession gets, the more female it is perceived. This has the effect that the profession gets a low status on the labour market, and the workers are marginalised. The Domestic Work Act expresses the principle of separation: what is seen as male and female is separated on the labour market through special legislation. The law in itself also helps maintain the idea that domestic work has a lower status; by separating the domestic workers from the remaining workforce, an impression is created that leads to domestic work being valued less, and it keeps being difficult for the workers to assert their rights.

Sammanfattning

Den här uppsatsens syfte är att kritiskt analysera Lag (1970:943) om arbetstid m.m. för husligt anställda – även kallad hushållslagen - ur två perspektiv; dels ett rättshistorisk, dels ett genusrättsligt.

Den senaste legostadgan från 1833 var snarare en befolkningspolitisk lagstiftning än en arbetsrättslig sådan. För att undvika belastning på samhället föreskrev den tjänstetvång för alla myndiga personer som inte kunde försörja sig själva, och ett starkt subordinationsförhållande mellan parterna skapades. I och med arbetarrörelsens framgångar vid 1900-talets början förändrades debatten, och för industriarbetarna togs skyddslagstiftning fram. Husligt anställda undantogs dock från denna reglering, med effekt att området lämnades oreglerat. 1944 års hembiträdeslag kom till för att försöka råda brist på den hembiträdesbrist som uppstod när alltfler unga kvinnor kunde börja arbeta inom industrin, där bättre villkor och lön fanns tillgängligt.

Hushållslagen trädde i kraft 1970. Lagen var i stora delar en kompromiss mellan målen likabehandling för arbetstagarna och barnpassningsmöjlighet för tvåkarriärshushåll. Denna kompromiss innebar att husligt anställda undantogs från den övriga arbetsrättslagstiftningen på ett antal punkter: bland annat vad gäller uppsägningsmöjligheter, tillsyn och arbetstid. Husligt anställdas specialsituation intensifieras ytterligare av bristen på fackförbund på området. Denna brist har lett till att de anställda själva får se till att deras rättigheter blir tillgodosedda.

Den nuvarande lagstiftningen är både ett uttryck för och en konsekvens av den svenska genusordningen. Förvärvsarbete är den manliga normen, och könskodningen på den svenska arbetsmarknaden innebär att ju närmare det privata hushållet ett arbete kommer, desto mer kvinnligt anses det. Detta får effekten att arbetet får en låg status på arbetsmarknaden, och arbetstagarna marginaliseras. Hushållslagen fungerar som ett uttryck för isärhållandets princip: manligt och kvinnligt hålls isär på arbetsmarknaden genom speciallagstiftning. Lagen i sig bidrar även till att upprätthålla uppfattningen att hushållsarbete har lägre status: genom att separera husligt anställda från övrig arbetsrättslagstiftning ges intrycket att detta arbete är mindre värt, och arbetstagarna får fortsatt svårt att hävda sina rättigheter.

Förord

Mitt intresse för genusvetenskap och dess påverkan på rätten väcktes under ett seminarium i detta ämne med docent Jenny Julén Votinius. Både hon och min handledare Elsa Trolle Önnerfors förtjänar alltså ett tack.

Jag vill även tacka mina vänner i Lund för att ni gjort de tre senaste åren så bra – ett särskilt tack till Rasmus Kjulin som läst igenom varenda uppsats jag skrivit, inklusive denna.

Reese: hella thanks.

San Francisco, januari 2014

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ATL	Arbetsstidslag (1982:673)
AML	Arbetsmiljölölag (1977:160)
DiskrL	Diskrimineringslag (2005:567)
EU	Europeiska Unionen
HBF	Hembiträdesföreningen
IL	Inkomstskattelag (1999:1229)
ILO	International Labour Organization
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
RUT	Rengöring, underhåll och tvätt
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SCB	Statistiska Centralbyrån
SOU	Statens Offentliga Utredningar
SSYK	Standard för svensk yrkesklassificering

1 Inledning

1.1 Bakgrund

”Det började plötsligt susa i Roberts vänstra öra, mitt i det stora folkvimlet; susningen överröstade gatans ljud. Han hörde åter ljudet av örfilen, som han fått hemma i Sverige för längesedan, för åratals sedan – det var minnet av en lagstadgad, måttlig aga som hans husbonde hade tilldelat honom för lättja i tjänsten.”¹ Så skriver Vilhelm Moberg i sitt utvandrarepos om Karl-Oskar, Kristina, Robert och de andra utvandrarerna från småländska Ljuder socken. Roberts sjuka öra förföljer honom hela livet, och används boken igenom som en symbol för hans oförmåga att lämna livet som ett fattigt tjänstehjon bakom sig.

Det starka klassamhälle med husbönder och tjänstehjon som Moberg beskriver ter sig i det moderna samhället väldigt utdaterat – att lagen ställer upp olika arbetsvillkor för olika grupper av människor endast beroende på deras ekonomiska situation känns främmande. Därför reagerar många med förvåning när de först hör talas om Lag (1970:943) om arbetstid m.m. för husligt anställda. Att anställda i hushåll har sämre anställningsskydd än andra grupper av arbetstagare för tankarna tillbaka till tiden runt sekelskiftet, och framstår som en lagstiftningsrelik som snarast glömts bort i uppdateringsarbetet.

I och med att rutavdraget började debatteras på 1990-talet sattes den så kallade ”pigdebatten” igång.² Reformens förespråkare menade att en skattesubventionering av hushållstjänster bland annat skulle minska den svarta sektorn på arbetsmarknaden och det den generella sysselsättningen och jämställdheten skulle öka.³ Denna debatt resulterade i det så kallade RUT-avdraget. I och med denna nya utveckling anser jag att det återigen är aktuellt att diskutera husligt anställdas arbetsvillkor.

1.2 Syfte och frågeställning

Jag har i den här uppsatsen valt att analysera Lag (1970:943) om arbetstid m.m. för husligt anställda – hädanefter kallad hushållslagen – ur två perspektiv; dels ett rättshistoriskt, dels ett genusperspektiv.

Jag kommer använda mig av följande frågeställningar:

¹ Moberg, Vilhelm, *Invandrarna*, [Ny utg.], Stockholm, 2013, s. 93.

² Se bland annat <http://www.dn.se/debatt/nedlatande-pigdebatt-ett-arbetsmiljoproblem/>, 2013-12-04.

³ Platzer, Ellinor, *Från folkhem till karriärhushåll: den nya husliga arbetsdelningen*, Lund, 2007, s. 68.

- Hur har utvecklingen av rättigheter för arbetstagare i arbetsgivares hushåll sett ut, från 1800 och framåt?
- Hur ser gällande rätt ut ur ett genusperspektiv och speglar hushållslagen den svenska genusordningen?
- Bör hushållslagen uppdateras?

1.3 Avgränsning

Att använda sig av historiska perspektiv i en uppsats leder oundvikligen till svårigheter med avgränsningar eftersom man kan gå tillbaka väldigt långt i historien, samt fördjupa sig mycket. Jag har här valt att börja med den senaste legostadgan från 1833, eftersom jag anser att det främst är 1800-talets modernare, urbaniserande samhälle som har bäring för den senare analysen. Det finns dock naturligtvis mycket material från tidigare år att tillgå: bland annat hade det kunnat vara intressant att diskutera både 1600-talets legostadga och hustavlorna.

Det finns även fler moderna aspekter som jag har valt att inte ha med. Ett exempel på detta är det så kallade RUT-avdraget i 67 kap 11 § IL, vars skattelättnad för hushållstjänster har stark koppling till hushållslagen. Ur ett genusperspektiv kommer samma resonemang igen där. Det finns även andra undantag i 1 § LAS, förutom anställda i hushåll, som innebär att även vissa andra grupper saknar det lagreglerade anställningsskyddet. Dessa grupper är bland annat anställda som ingår i arbetsgivarens familj.

1.4 Metod och material

För att besvara frågeställningar är det bland jurister vanligast att använda sig av den så kallade rättsdogmatiska metoden. I och med denna uppsats tvärvetenskapliga inriktning är det däremot inte lämpligt att endast använda sig av denna metod. Jag kommer därför att använda mig dels av den rättsdogmatiska metoden i grunden, tillsammans med en rättshistorisk och en genusrättslig metod.

Syftet med den rättsdogmatiska metoden är förenklat att fastställa gällande rätt utifrån den hierarkiska rättskällevärdet. Denna traditionella rättsdogmatiska normativa metod tar sin utgångspunkt i rättstillämparperspektivet och utgår alltså ifrån hur en domstol borde döma i det aktuella fallet. En annan forskningstradition är den rättsrealistiska deskriptiva metoden som har som uppgift att beskriva gällande rätt utifrån den rätt som domstolarna tillämpar, och kan endast uttala sig normativt gällande lagändringar eller motsägande praxis. Gemensamt för de båda metoderna är att de både försöker fastställa det objektivt riktiga.⁴

⁴ Gunnarsson, Eva och Svensson, Eva-Maria, *Genusrättsvetenskap*, Lund, 2009, s. 93 f.

Detta är naturligtvis förenat med ett antal problem: dogmatik innebär att objektivt fastställa något (här den gällande rätten), medan de flesta jurister idag torde anse att den juridiska forskningen inte kan, eller har som uppgift, att finna det ”rätta svaret”. Claes Sandgren menar att man idag inte kan tala om en rättsdogmatisk metod utan att det snarare rör sig om en rättsanalytisk metod, där forskarna analyserar rätten på ett flertal olika sätt, bland annat genom att utforma egna principer och kritiskt granska gällande rätt.⁵

Genusperspektivet är ett av de klassiska ”kritiska perspektiven” som kan appliceras på rättssystemet. Vid en sådan kritisk genomgång används ofta rätten ur ett bredare sammanhang än vid den vanliga rättsdogmatiska metoden. Skillnaden mellan genusperspektivet och de andra klassiska kritiska perspektiven är synen på människan. En analys utifrån ett genusperspektiv utgår ifrån en konstruktion av det sociala könet, och att denna konstruktion avgör hur vi uppfattar samhället och rätten och agerar mot dem. Detta antagande motsätter rättsdogmatikens grundläggande syfte; att hitta den objektiva rätten, fri från värderingar. Genusrättsvetenskapen syftar alltså inte endast att frambringa en normativ eller deskriptiv version av den gällande rätten, utan att även synliggöra de sociala konstruktioner som ligger bakom den.⁶

För den här uppsatsens syfte lämpar det sig alltså inte att endast använda sig av den rättsdogmatiska metoden. Istället kommer gällande rätt analyseras ur ett historiskt perspektiv och ett genusrättsperspektiv. Metodiken kring det senare perspektivet utvecklas i kapitel 4.

För de historiska delarna av denna uppsats har jag så långt som möjligt försökt använda mig av förstahandskällor, som officiell statistik från SCB. Vid ett flertal tillfällen har detta däremot inte gått, och då har jag använt mig av trovärdiga andrahandskällor. Det främsta verket som använts är Catharina Callemans *Ett riktigt arbete? Om regleringen av hushållsarbete* (2007). För information om hur ett genusperspektiv ska tillämpas på rätten har Åsa Gunnarsson och Eva-Maria Svenssons *Genusrättsvetenskap* (2009) varit ovärderlig.

1.5 Forskningsläge

På grund av dess relativt snäva tillämpningsområde är inte hushållslagen föremål för rättslig forskning särskilt ofta. Den mest framstående aktuella forskaren på området är utan tvekan Catharina Calleman, docent i arbetsrätt vid Umeå Universitet, vars forskning rör arbetsrätten ur ett genusperspektiv. Hennes bok *Ett riktigt arbete? Om regleringen av hushållsarbete* är, som tidigare nämnts, det främsta verket på området. Det finns även en del historisk och sociologisk forskning att använda sig av. Där är det främst Kerstin Mobergs avhandling *Från tjänstehjon till hembiträde* (Uppsala Universitet) från 1978 och Ellinor Platzers (fil. dr. i sociologi vid

⁵ Sandgren, Claes, *Är rättsdogmatiken dogmatisk?*. 652 ff.

⁶ Gunnarsson och Svensson, s. 100, 108 och 117.

Linnéuniversitetet) forskning som är av relevans för ämnet. För den arbetsrättsliga utvecklingen i stort är även Mats Glavå, docent i arbetsrätt vid Göteborgs universitet, och Tore Sigeman, professor emeritus i civilrätt vid Uppsala Universitet och Stockholms Universitet, relevanta.

1.6 Disposition

Uppsatsen kommer först att behandla den rättshistoriska utvecklingen av den arbetsrättsliga regleringen för husligt anställda, från och med den senaste lagstadgans tillkomst 1833, till och med den nuvarande regleringen. Utvecklingen är uppdelad i tre olika delar: 1800 – 1900, 1900 – 1950 och 1950 - 2000. Varje del går igenom dels det svenska samhället under den aktuella tidsperioden, dels den arbetsrättsliga utvecklingen med fokus på reglering för husligt anställda. I kapitlet därefter behandlar uppsatsen gällande rätt – motiven bakom hushållslagen, aktuella bestämmelser, praxis m.m. Det fjärde kapitlet behandlar lagen ur ett genusperspektiv, där jag först går igenom genusbegreppet och vilka personer som omfattas av hushållslagen. Efter det behandlas olika strukturella anledningar till varför hushållsarbete är ett lågstatusyrke. Genusdelen avslutas med en kritisk genomgång av gällande rätt. Till sist kommer analysavsnittet där uppsatsens frågeställningar besvaras.

Beteckningen på anställda i hushåll varierar i uppsatsen. Anledningen till detta är dels att yrkeskategorin har betecknats på olika sätt under historiens gång, dels att det i nuläget inte finns någon tydligt namn. Alltså kallas anställda i hushåll för tjänstehjon när uppsatsen behandlar den tidsperioden då det ordet användes. De anställda kallas genomgående för hon under de tidsperioder då det till övervägande del var kvinnor som arbetade som detta. Vid obestämt kön används pronomenet hen.

2 Historisk utveckling

2.1 1800-talet – Befolkningsökning och polarisering

2.1.1 Samhället

1800-talets Sverige var ett samhälle i snabb förändring. Under 90 års tid växte den svenska befolkningen explosionsartat: från 2,9 miljoner 1830 till 5,1 miljoner personer 1900.⁷ Huvuddelen av befolkningen levde på landsbygden, utspridda i byar och mindre samhällen.⁸ Före 1820 hade födelse- och dödstalen fluktuerat kraftigt: vid goda år ökade befolkningen, och vid oår sjönk den. Denna demografiska transition, som Esaias Tegnér förklarade med ”freden, vaccinet och potäterna”, ledde till att landsbygden polariserades. Systemet med hemmansklyvning innebar att allt fler personer blev obesuttna och fick ta anställning som tjänstehjon – andra alternativ som fanns var att bli backstugusittare eller tiggare. Landsbygdens unga märkte alltså i allt högre grad av en minskande social mobilitet.⁹

För att undkomma detta öde fanns det egentligen bara ett val för dessa personer (om de inte ville emigrera till Amerika): att ta anställning som lönearbetare. För kvinnorna innebar detta att de blev hembiträden hos rikare hushåll i städerna¹⁰, medan männen användes som arbetare inom industrin.¹¹ Den gradvisa industrialiseringen av samhället skedde både på landet och i städerna. Ungefär i samma takt som industrialiseringen började samhället även urbaniseras, som ett resultat av ökade möjligheter i städerna jämfört med landsbygden. Under 1870-talet började även de första fackföreningarna bildas.¹²

1800-talet var även ett århundrade då kvinnorollen förändrades. Längre hade Luthers version i hustavlan av kvinnan som mannens arbetskompanjon i det gemensamma jordbruket varit den rådande normen.¹³ I och med att männen till allt större grad arbetade inom industrin växte en vårdande kvinnoroll

⁷ *Historisk statistik för Sverige. D. 1, Befolkning 1720-1967 = [Population 1720-1967]*, 2. uppl., Statistiska centralbyrån (SCB), Örebro, 1969, s. 45 f.

⁸ Stråth, Bo, *Sveriges historia. 1830-1920 : [kungarna och eliterna, unionen Sverige-Norge, borgerligheten, kvinnorörelsen och könsrollerna, riksdagsreformen, arbetarrörelsen, massmedierna, nyodlingsprojekten, industrialiseringen, emigrationen, befolkningsökningen, fattigdom och välfärd, vetenskap och konst]*, Stockholm, 2012, s. 249.

⁹ Stråth, s. 250 f.

¹⁰ Moberg, Kerstin, *Från tjänstehjon till hembiträde: en kvinnlig låglönegrupp i den fackliga kampen 1903-1946*, Uppsala, 1978, s. 23.

¹¹ Stråth, s. 249 ff.

¹² Sigeman, Tore, *Från legostadgan till medbestämmandelagen - om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling*, s. 877.

¹³ Trolle Önerfors, Elsa, *Kvinnans rättsliga ställning*. Föreläsning vid Juridiska fakulteten vid Lunds universitet, 2013-10-07.

fram: hennes plats var i hemmet.¹⁴ Samtidigt ökade kraven på jämlikhet mellan könen: arbetsmarknaden öppnades långsamt upp för kvinnor i och med ett underskott på män, och krav på allmän rösträtt började framföras.¹⁵

2.1.2 Legostadgan (1833:42)

Legostadgan var ursprungligen till för att reglera lösdriveri, men kom i och med uppdateringen 1833 att gälla anställda i jordbruket och hushåll.¹⁶ 1833 års legostadga kom till delvis för att ta itu med ”den sociala frågan”, för att hindra den fattiga befolkningen på landsbygden att ligga samhället till last.¹⁷

Lagen var både av offentlighetsrättslig och privaträttslig karaktär: den reglerade alltså både avtalsparternas skyldigheter gentemot varandra, som husbondens skyldigheter gentemot staten.¹⁸ Avtalet innebar ett tydligt subordinationsförhållande, samtidigt som tjänstehjonet förväntades vara en del av familjen.¹⁹ Det fanns inga begränsningar på arbetstiden eller vilket sorts arbete som fick utföras, utan allting var upp till husbondens egen bedömning och välvilja.²⁰

Det förelåg tjänstetvång för alla personer som inte själva kunde försörja sig, (1 § legostadgan). I praktiken innebar detta att någon egentligen avtalsfrihet rörande exempelvis lön inte rådde²¹, trots att det på papper såg ut som att tjänstehjonen själva kunde förhandla, (31 §). Klassamhället framkommer tydligt i lagen, inte minst genom språkbruket: husbonden kallas genomgående för ”han” medan tjänstehjonet benämns ”det”.²² Husbonden hade en uppfostrande roll som sträng husfader, medan tjänstehjonet skulle vara ”gudfruktigt, troget, flitigt, lydigt, nycktert och sedigt”.²³ Om tjänstehjonet inte uppfyllde husbondens förväntningar, hade husbonden rätt till måttlig husaga och kunde avskeda tjänstehjonet (5 §). Någon liknande rätt fanns inte för den anställda.

Rätten till husaga avskaffades för vuxna personer år 1858, men fortsatte gälla för manliga tjänstehjon under 18 år och kvinnliga under 16 år.²⁴ Tjänstetvånget avskaffades till slut helt år 1885.²⁵

¹⁴ Stråth, s. 225.

¹⁵ Trolle Önerfors.

¹⁶ Moberg, 1978, s. 14.

¹⁷ Calleman, Catharina, *Ett riktigt arbete?: om regleringen av hushållstjänster*, Säter, 2007, s. 39.

¹⁸ Calleman, 2007, s. 39 f.

¹⁹ Moberg, 1978, s. 14.

²⁰ Prop. 1926:183 s. 5.

²¹ Calleman, 2007, s. 94.

²² ”Bättrar sig icke deraf tjenstehjon, eller befinnes det okunnigt eller eljest odugligt i tjensten”, 5 §.

²³ 10 §.

²⁴ Moberg, 1978, s. 15.

²⁵ Sigeman, s. 877.

2.2 1900-1950 – Urbanisering och hembiträdesbrist

2.2.1 Samhället

År 1926 var Sverige inte längre ett jordbruksland: produktionen från industrin var för första gången större än den från jordbruket.²⁶ Av ett sammanträffande avskaffades även legostadgan samma år, efter att flera politiker ansett att den var kränkande för tjänare.²⁷ Industrialiseringen ledde till en växande medel- och borgarklass, som ville hålla ett hushåll med en god standard. Detta innebar för dem att anställa tjänare; ju fler, desto bättre. Tjänarna fick typiskt sett dåligt betalt, och arbetade under dåliga villkor. Att tjäna i någons hushåll hade i början av 1900-talet blivit ett typiskt kvinnoyrke: beräkningar har visat att endast 0.2% av alla tjänare under denna period i Stockholm var män.²⁸ De kvinnor som arbetade som hembiträden var oftast unga flickor från landsbygden.²⁹

Som en effekt av industrialiseringen kom den så kallade hembiträdeskrisen. Jobben inom industrin betalade ofta bättre och innebar kortare arbetstider, och var därmed mer attraktiva än hembiträdestjänsterna.³⁰ Hembiträdesyrket uppfattades även som ett lågstatusyrke, delvis beroende på att det inte krävde någon utbildning³¹, och delvis på den socialistiska rörelsen som satte industriarbetet som norm.³² Ett sätt för regeringen att försöka råda bot på denna kris var att reglera hembiträdenas arbetsvillkor och tider genom hembiträdeslagen.

Under 1800-talets slut hade olika arbetstagarorganisationer för typiska kvinnoyrken börjat formas, både i Sverige och runtom i världen. 1904 bildades Stockholms Tjänarinneförening, senare Hembiträdesföreningen (HBF), som bland annat hade som mål att upprätta platsförmedlingar, framföra krav på utbildning för hembiträdena och höja yrkets status. Föreningen fick aldrig något större genomslag: det största antalet hembiträden som någonsin var anslutna var 500 av sammanlagt cirka 140 000 stycken i hela landet.³³

Det finns ett flertal anledningar till att fackförbundet aldrig slog igenom bland yrkeskåren. Den främsta var yrkets speciella karaktär; arbetet var ofta ensamt, utan andra likasinnade att sprida idéerna till. Andra faktorer var

²⁶ Siegman, s. 878.

²⁷ SFS 1926:145, Lagen om upphävande av Legostadgan för husbönder och tjenstehjon.

²⁸ Nordlund Edvinsson, Therese, och Söderberg, Johan, *Servants and Bourgeois Life in Urban Sweden in the Early 20th Century*, s. 428 ff.

²⁹ Moberg, 1978, s. 26.

³⁰ SOU 1939:15, s. 28 f.

³¹ SOU 1939:15, s. 48.

³² Nordlund Edvinsson och Söderberg, s. 7.

³³ Moberg, 1978, s. 223 ff.

bristen på fritid och ett konstant motstånd från husmödrar att komma överens om ett gemensamt kollektivavtal.³⁴

2.2.2 Hembiträdeslagen (1944:461)

1919 infördes den allmänna arbetstidslagen, som minimerade antalet tillåtna arbetstimmar till 48 per vecka, exklusive övertid. Från denna allmänna lag gjordes ett antal undantag för vissa yrkeskategorier, eftersom deras arbeten inte ansågs vara sådana att de passade för lagstiftning. Med tiden kom speciallagar som syftade till att säkerställa rimliga villkor för dessa arbetstagargrupper, bland annat sjöarbetstidslagen och lantarbetstidslagen.³⁵

Den första motionen för en hembiträdeslag kom 1931 och lagen trädde i kraft 1944. Den långa lagstiftningsprocessen ledde oundvikligen till att de bakomliggande intressena till lagen förändrades. År 1931 var det endast Socialdemokraterna som var för en lagstiftning: motståndarna värnade om arbetsgivarens rätt att själv lägga upp arbetet, som under legostadgans tid. 1944 hade tongångarna förändrats markant och argument emot lagstiftning var bland annat avtalsfrihet mellan parterna, och att arbetets natur inte lämpade sig för lagstiftning. De argument som framfördes till fördel för hembiträdeslagen var bland annat att lagen skulle kunna höja yrkets status genom bättre villkor, samt lösa den aktuella hembiträdeskrisen.³⁶

HBF låg till viss del bakom hembiträdeslagens tillkomst genom ett nära samarbete med Socialdemokraterna. Värt att notera här är att partiet från början endast valde att reglera området på grund av den höga arbetslösheten bland män; tanken var att om man kunde locka fler kvinnor att ta tjänst i hushåll skulle det bli fler arbetsmöjligheter i industrin för män.³⁷

Hembiträdeslagen gällde alla avtal där arbetstagaren åtog sig att utföra arbete i arbetsgivarens hushåll (1 § Hembiträdeslagen (1944:461). Undantag från denna regel gällde bland annat medlemmar av arbetsgivarens familj och husföreståndarinnor (2 §). Skillnaden mellan husföreståndarinnor och hembiträden är att en husföreståndarinna sköter hushållet i husmoderns ställe. Hon fungerar alltså som en sorts chef – en yrkeskategori vars arbetsuppgifter hembiträdesutredningen ansåg inte lämpade sig för reglering.³⁸

En undersökning gjord av socialstyrelsen visade att hembiträden i staden arbetade ca 80 timmar per vecka, vilket var betydligt mer än den övriga befolkningen. Trots detta valde utredningen av befolkningspolitiska skäl att reglera hembiträdenas fritid istället för arbetstid: Sveriges låga födelsetal gjorde att man inte vågade reglera hembiträdenas arbetstid till maximalt klockan 19:00, av rädsla för att svenska kvinnor då skulle bli ännu mindre

³⁴ Moberg, 1978, s. 226 f.

³⁵ SOU 1939:15, s. 23.

³⁶ Wahlbäck, Martin, 1960, *Hembiträdeslagen*, Stockholm, s. 5.

³⁷ Moberg, 1978, s. 228.

³⁸ Calleman, s. 99 f.

benägna att skaffa barn.³⁹ Istället bestämdes att hembiträden skulle ha rätt till en ledig söndag var tredje vecka, samt efter klockan 14:00 en vardag i veckan (4 §). Detta står i stark kontrast mot 48 timmars arbetsvecka som gällde för övriga befolkningen (4 § ATL).

Den dispositiva uppsägningstiden för hembiträden var 14 dagar (5 § 2 st). Utöver detta fick bägge parter extraordinära uppsägningsmöjligheter, eftersom man ansåg att deras nära förhållande krävde detta. Bland annat fick husmodern avskeda hembiträdet om hon undvikit sina sysslor, och hembiträdet fick säga upp sig exempelvis om husmoderns man antastat henne. För att undvika utnyttjande av uppsägningsreglerna fick parterna bara en vecka på sig efter aktuell händelse att utnyttja sin uppsägningsrätt.⁴⁰ På 1930-talet fick hembiträden även ett utökat anställningsskydd i form av lag (1939:171) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m.m.

Hembiträdeslagen fick en väldigt liten faktisk effekt på arbetstagarnas förhållanden, vilket man även anat när lagen introducerades. Det främsta målet – att rekrytera fler kvinnor att arbeta som hembiträden – uppfylldes inte, bland annat eftersom den kom för sent. HBF:s mål att värva fler medlemmar uppfylldes inte heller, eftersom de anställda i högkonjunktur kunde få bättre villkor än lagen, och under lågkonjunktur var det husmödrarna som fick bestämma – det var alltså ingen som såg någon poäng i att gå med i en fackförening.⁴¹

2.3 1950 och framåt – Ökad invandring och pigdebatt

2.3.1 Samhället

Under andra världskriget fanns det över 130 000 flyktingar från övriga Norden och Baltikum i Sverige.⁴² För att motverka en instabil försörjningssituation för flyktingarna bestämdes att alla manliga flyktingar skulle ta anställning i jordbruks- eller skogsarbete och kvinnliga flyktingar i hushåll.⁴³ Efter krigsslutet var förhållandet det omvända: den svenska ekonomin var i en gynnsam position i jämförelse med dess krigshärjade europeiska grannar, vilket ledde till en stark tillväxt och arbetskraftsbrist. Denna brist löstes med så kallad organiserad arbetskraftsinvandring från bland annat Italien.⁴⁴ Detta gällde även husligt arbete; under 1950-talet

³⁹ Calleman, s. 100 f.

⁴⁰ Calleman, s. 102 f.

⁴¹ Moberg, 1978, s. 228.

⁴² SOU 1982:49, s. 43.

⁴³ Calleman, s. 45.

⁴⁴ Hägg, Göran, *Välfärdsåren: svensk historia 1945-1986*, [Ny utg.], Stockholm, 2006, s. 52 f.

anmälades nästan 10 000 personer som denna kategori av arbetstagare per år.⁴⁵

Den generösa invandringspolitiken förändrades allteftersom. 1967 infördes ett krav på beviljat inresetillstånd innan ankomsten till Sverige, vilket var ett viktigt steg på vägen mot en restriktivare politik. Från början var husligt arbete undantaget från detta krav, men omfattades från och med 1972.⁴⁶ 1973 utfärdades hälften av alla arbetstillstånd för servicesektorn, däribland husligt anställda.⁴⁷ Under 1980-talet begränsades möjligheten för en au-pairtjänst ännu mer; bland annat fick tjänsten gälla maximalt ett år.⁴⁸

Under 1950-talet förändrades även hembiträdesrollen. Hushållen automatiserades alltmer, vilket innebar att ett heltidsanställt hembiträde ofta inte längre behövdes. Den aktiva befolkningspolitiken ledde även till att kvinnor gifte sig och fick barn i allt yngre ålder. Dessa anställdes på deltid i andras hushåll och fick titeln hemassistenter.

Även arbetsuppgifterna varierades under senare hälften av 1900-talet: från att ha rört alla sysslor som behövde utföras i ett hushåll, till att bli mer fokuserat på barnpassning. I och med att allt fler kvinnor började förvärvsarbeta ökade behovet av barnpassning, och därmed förändrades även villkoren för hemassistenter, som i allt högre grad tog anställning som barnflickor. Detta behov minskade dock i och med de kommunala daghemmen, samt den allmänna föräldraförsäkringen.⁴⁹

Under 1990-talet minskade den offentliga sjukvården i Sverige: bland annat försvann hälften av alla sjukhusplatser, och hemtjänstens omfattning drogs ner med cirka 100 000 mottagare. Detta tros ha lett till en ökad efterfrågan av hushållsnära tjänster. I och med detta startades ett antal företag för sådana tjänster, vilken i sin tur ledde till den så kallade ”pigdebatten” där skattesubventionering, så kallat RUT-avdrag, diskuterades. Under denna tid ökade även efterfrågan på au pair-platser.⁵⁰

2.3.2 Arbetsrättsliga regleringar

Fram till 1970 hade arbetsrätten karaktäriserats av en passiv lagstiftare. Under 1970-talet förändrades detta, och tre viktiga förändringar skedde enligt Sigeman. Den första bestod av materiella rättigheter, varav LAS var den viktigaste förändringen med dess krav på saklig grund vid uppsägning. Den andra förändringen var proceduren för beslutsfattandet, som gav arbetstagarorganisationer rätt att påverka beslut på ledningsnivå. Den tredje förändringen gav de kollektivavtalsbärande fackföreningarna resurser att

⁴⁵ SOU 1968:67, s. 20.

⁴⁶ Calleman, s. 48 f.

⁴⁷ SOU 1982:49, s. 28.

⁴⁸ Calleman, s. 54.

⁴⁹ Calleman, s. 50 ff.

⁵⁰ Calleman, s. 54 f.

företråda sina medlemmar, bland annat genom MBL.⁵¹ Hushållsarbetare undantogs på ett flertal viktiga punkter: yrkeskategorin omfattas exempelvis inte av LAS, och det finns inget fackförbund som kan företråda medlemmarna. Istället reglerades arbetsvillkor för husligt anställda i hushållslagen, som trädde i kraft 1970.

Under 1900-talet internationaliserades även arbetsrätten på ett antal viktiga områden, bland annat beroende på Sveriges inträde i EU. ILO-konventionen nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ ratificerades av Sverige 1983. Husligt anställda var en kategori av arbetstagare vars rättigheter inte levde upp till nivån i konventionen, och Sverige blev därmed skyldigt att rapportera till ILO om utvecklingen på området.

Sverige ratificerade Europarådets sociala stadga år 1979 och Barnkonventionen år 1990, vilket ledde till att regeringen fick utstå kritik på grund av att det saknades regler för minimiålder vid anställning i husligt arbete: stadgans artikel 7 angav 15 år som minimigräns för anställning, och Barnkonventionen krävde uttrycklig reglering på området. Däremot var det först i och med direktiv 94/33/EG som den svenska regeringen blev tvungen att förbjuda arbete för barn och ungdomar under 15 år, vilket ledde till en förändring i hushållslagen.

⁵¹ Sigeman, s. 885 f.

3 Gällande rätt

3.1 Förarbeten

3.1.1 Motiv bakom hushållslagen

Hushållslagen var enligt Catharina Calleman i stort en kompromiss mellan målet om likabehandling och behovet av barntillsyn. 1970 års utredning menade att en ny lag som reglerade husligt anställdas arbetsvillkor behövde införas. Anledningarna till detta var skilda från de som föranledde hembiträdeslagen: rekryteringshänsyn var inte längre ett motiv. Istället var det primära skälet att husligt anställda hade samma rätt som övriga arbetstagare att få sina rättigheter tillgodosedda på lagstiftningsvägen. Vidare bidrog sociala skäl till reformen eftersom de anställda ofta var unga flickor som inte hade någon tidigare erfarenhet av förvärvsarbete. Bristen på fackföreningar innebar även att det inte fanns någon organisation som kunde ta tillvara på deras intressen. Till sist ansågs de husligt anställdas arbetstider behöva regleras, eftersom de i snitt arbetade mer än de 45 timmar per vecka som var maximiarbetstiden enligt de gällande arbetstidslagarna.⁵²

Som argument mot att införa ny lagstiftning anfördes först planeringssvårigheter i och med arbetets speciella karaktär. På grund av varierande arbetsintensitet under dagen skulle långa dagar ibland krävas. Utredningen menade att denna svårighet förelåg även i andra yrken, såsom i detaljhandelsbranschen, och att det då inte ansågs vara något problem. Andra skäl som motsade ny lagstiftning var bland annat tillsynssvårigheter. Utredningen menade dock att dessa eventuella problem vägdes upp av arbetstagarnas ökade rättigheter, och att en reform var att föredra.⁵³

Utredningen ansåg att det inte var lämpligt att låta ATL omfatta även husligt anställda, utan menade att det var bättre att skapa en speciallag för yrkeskategorin. Anledningen till detta var främst att det skulle skapa alltför stora problem för arbetande småbarnsföräldrar att följa lagen: barnpassning ansågs kräva en flexibel arbetstidsreglering, som ATL inte kunde bidra med. Däremot behövdes en specifik lag som reglerade förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Lagen var tänkt till att delvis täcka upp bristen på kollektivavtal på området. Det konstaterades även att endast 40 % av arbetsgivarna och 60 % av arbetstagarna överhuvudtaget kände till hembiträdeslagens existens, vilket motiverade en reglering i lag eftersom parterna då åtminstone skulle kunna använda sig av gällande rätt vid tvister.⁵⁴

⁵² Prop. 1970:150, s. 17 f.

⁵³ Prop. 1970:150, s. 18 f.

⁵⁴ Prop. 1970:150, s. 20-25.

3.1.2 Remissyttranden

Generellt ställde sig remissinstanserna positiva till förslaget. Undantag från detta var bland annat SAF och arbetarskyddsstyrelsen, som istället ville behålla hembiträdeslagen. Remissinstanserna var även positiva till anledningarna bakom förslaget. Angående utredningens åsikt att lagen kunde motiveras av sociala skäl tillade Kooperativa kvinnogillesförbundet även att de husligt anställda till stor del bestod av två grupper (utländsk arbetskraft och praktikanter), som behövde skydd från lagstiftaren.

Vad gäller husligt anställdas arbetstidsreglering hade remissinstanserna olika åsikter. Yrkeskvinnors klubbars riksförbund menade att i och med att husligt anställda bland annat kan äta på arbetstid borde deras arbetstid av rättviseskäl vara längre än övriga befolkningens. Kooperativa kvinnoförbundet menade å sin sida att den föreslagna arbetstiden var för lång, och LO ville sätta ett dygnsmaximum till nio timmar. Angående uppsägningsreglerna var det bara LO som var emot utredningens förslag att även i fortsättningen låta arbetsgivaren säga upp arbetstagare utan saklig grund. I övrigt användes samma argument emot en reformerad lagstiftning som gåtts igenom tidigare i utredningen.⁵⁵

3.2 Hushållslagens bestämmelser

3.2.1 Tillämpningsområde

Hushållslagen är tillämplig på de anställningsavtal där arbetstagaren utför arbete i arbetsgivarens hushåll (1 § hushållslagen), vilket innebär sysslor som typiskt sett ingår i ett hushåll, bland annat städning och barnpassning.⁵⁶ Lagen innebär ett undantag från LAS, ATL och AML, men annan tvingande lagstiftning såsom semesterlagen är tillämplig på de personer som omfattas av hushållslagen. Även personliga assistenter som är anställda direkt av vårdmottagaren omfattas av lagen.

3.2.2 Avtalets innehåll

Vad som är husligt arbete regleras inte någonstans, utan det är upp till varje arbetstagare och arbetsgivare att bestämma vilka sysslor som ska ingå i arbetsbeskrivningen. Förenklat kan man alltså säga att om inte annat är avtalat utför arbetstagaren ofta de arbetsuppgifter som arbetsgivaren anvisar, med undantag för sådana uppgifter som strider mot lag eller god sed på arbetsmarknaden.⁵⁷

Den ordinarie arbetstiden för husligt anställda är 40 timmar per vecka, utslaget över en fyraveckorsperiod (2 §). Den långa tidsperioden

⁵⁵ Prop. 1970:150 s. 25 ff.

⁵⁶ Calleman, s. 136.

⁵⁷ Calleman, s. 143.

motiverades med att det kan finnas beaktansvärda behov för arbetsgivaren att få hjälp av den anställda under längre tid vissa veckor.⁵⁸ I AD 1991 nr 91 fastslog AD att helgfria veckor inte räknas in, vilket innebär att arbetstiden inte förkortas vid helgdagar. Ett undantag för den generella 40-timmarsveckan finns i 2 § 2 stycket hushållslagen, som anger att husligt anställda vars uppgifter innefattar barnpassning, vilket borde omfatta de flesta, kan få sina ordinarie arbetstider förlängda med 12 timmar per vecka, vilket sammanlagt blir 52 timmar per vecka.

Den anställda får arbeta maximalt 48 timmar allmän övertid under en vecka, och maximalt 300 timmar på ett år (3 §). Detta kan jämföras med ATL, som tillåter max 200 timmar per år, och 150 timmar till om Arbetsmiljöverket lämnar dispens (8 § och 19 § 3 p. ATL). Husligt anställda får endast ta ut övertid om särskilda skäl föreligger. Dessa skäl verkar dock vara väldigt allmänt hållna: enligt förarbetena kan sådana skäl föreligga exempelvis när arbetstagaren är borta för föreningssammanskomster eller sällskapsliv.⁵⁹ Arbetstagaren har även en dispositiv rätt till nattvila mellan klockan 24 och 05, och en rätt till minst 36 timmars sammanhängande ledighet varje vecka (9 §). Någon bestämmelse liknande ATL:s dygnsvila finns inte.

3.2.3 Uppsägningsregler

Några regler för saklig grund vid uppsägning finns inte i hushållslagen. Förarbetena behandlade endast detta ämne helt kort, och menade att det inte fanns någon anledning att ha med en bestämmelse om saklig grund eftersom arbetsgivaren enkelt skulle kunna hävda arbetsbrist.⁶⁰ Ett minimikrav för uppsägning är dock att den inte strider mot lag eller god sed på arbetsmarknaden. En anställd skulle alltså exempelvis inte kunna sägas på grund av att hen avvisat sexuella närmanden från arbetsgivaren. En sådan ogiltig uppsägning skulle föranleda skadeståndsanspråk.⁶¹

Uppsägningstiden är som huvudregel minst en månad för båda parterna. Denna uppsägningstid förlängs om arbetstagaren varit anställd mer än 5 respektive 10 år (12 §). Båda parter får säga upp avtalet omedelbart om den andra parten väsentligen åsidosätter sina skyldigheter (12 b §). Detta skulle exempelvis kunna vara att arbetstagaren vanvårdar barnen, eller att arbetsgivaren inte betalar ut lön.⁶²

3.2.4 Diskrimineringsskydd och arbetsmiljö

Arbetsgivaren har en skyldighet att säkerställa att arbetstagaren inte råkar ut för olycksfall i arbetet (8 §). AML är inte tillämplig på hushållsarbete, vilket även betyder att Arbetsmiljöverkets föreskrifter inte heller gäller (4 kap 10 §

⁵⁸ Prop. 1950:170, s. 46.

⁵⁹ Prop. 1970:150 s. 48.

⁶⁰ Prop. 1974:88 s. 115.

⁶¹ Calleman, s. 157.

⁶² Calleman, s. 161.

AML). Därför finns det alltså inga direkta regler om exempelvis kränkande särbehandling.

Däremot gäller diskrimineringslagstiftningen för husligt anställda. Förbud mot diskriminering gäller enligt DiskrL bland annat arbetsgivares beslut om anställning, uppsägning m.m. (2 kap. 1 § DiskrL). Det är dock ifrågasatt hur stor praktisk betydelse diskrimineringslagstiftningen har för husligt anställda eftersom den förutsätter en jämförelse mellan arbetstagare, och husligt anställda ofta är de enda arbetstagarna på arbetsplatsen. DiskrL reglerar även sexuella trakasserier: bland annat får arbetsgivaren inte utsätta arbetstagaren för repressalier för att hen avvisat eller fogat sig i sexuella trakasserier, 2 kap. 18 § DiskrL.

3.3 Skillnad mellan hushållslagen och övrig arbetslagstiftning

Hushållslagen skiljer sig från övrig skyddslagstiftning på ett antal viktiga punkter. Den första stora skillnaden är regleringen av arbetstiden. Alla arbetstagare har 40-timmarsvecka som standard, men husligt anställda som passar barn kan få den ordinarie tiden förlängd med 12 timmar per vecka. Vidare avkortas inte husligt anställdas arbetsvecka vid helgdagar, och de har inte en lagstadgad rätt till rast. Husligt anställda har dock samma rätt till semester och föräldraledighet som övriga grupper.

Husligt anställda kan sägas upp från sitt arbete utan saklig grund i motsats till övriga arbetstagare enligt 7 § LAS. I och med detta har de inte heller rätt till den återanställning vars motsvarighet finns i 25 § LAS. Alla anställda har rätt till ett omedelbart avbrytande av anställningen om arbetsgivaren åsidosätter sina skyldigheter, men husligt anställda måste agera inom en vecka för att detta ska gälla. Vad gäller inspektion av arbetsplatsen kan detta bara ske för husligt anställda vid en anmälan om missförhållanden. Hushållslagen innehåller även väldigt restriktiva regler om tillsyn och sanktioner, vilket är den största skillnaden mot övrig lagstiftning.⁶³

3.4 Praxis

Det finns endast två rättsfall som rör hushållslagen, vilket är anmärkningsvärt få med tanke på hur länge lagen har funnits. AD 1991 nr 71 rörde fråga om uppsägningstid vid tidsbegränsade avtal. Arbetsgivaren sade upp arbetstagaren två månader innan anställningen var avsedd att börja, och hävdade att parterna avtalat om fri uppsägningsrätt för arbetsgivaren. AD fann att detta inte stred mot hushållslagen eftersom den inte innehåller bestämmelser om uppsägning för tidsbegränsade avtal, men ansåg att arbetsgivaren inte lyckats bevisa ett sådant avtal.

⁶³ Calleman, s. 167 f.

AD 1991 nr 91 rörde fråga om ersättning vid övertidsarbete, vilket arbetsgivaren menade hade kompenserats med två veckors extra semester (totalt tre veckor). Tingsrätten ogillade arbetstagarens talan och menade att hennes arbetsschema, där hon hade fyllt i vilka tider hon hade arbetat, inte var trovärdigt. Detta berodde delvis på att det var ifyllt med samma penna, vilket tydde på att det var gjort vid ett tillfälle, och delvis på att det var osannolikt att hon ibland arbetat 12 timmar utan paus.

AD fann att tingsrättens bedömning var felaktig och menade istället att 12 timmarsdagar inte var osannolika eftersom pauser i hushållslagens mening inte är samma som i ATL, och arbetstagaren i högre grad kan äta under arbetstid. Domstolen menade även att tingsrätten hade gjort fel som placerat hela bevisbördan på arbetstagaren. AD fann vidare att arbetstagarens övertidsarbete fick anses vara beordrat, och att övertidsersättning därmed skulle utgå.

Generellt är det tydligt från praxis att hushållslagen och annan arbetsrättslig reglering inte har spelat så stor roll mellan parterna, utan att de har kommit överens om ett avtal som passar dem bättre. Problematiskt här är att parterna även har frångått tvingande lagstiftning, som semesterlagens regler om att varje arbetstagare har rätt till 25 semesterdagar (4 §).

3.5 Bristen på fackförbund

Det finns inget fackförbund eller kollektivavtal för husligt anställda, eftersom varken Kommunalarbetsförbundet eller Fastighetsanställdas förbund organiserar den kategorin av arbetstagare. Den svenska modellen med kollektivavtal innebär att det inte finns så mycket tvingande skyddslagstiftning på det arbetsrättsliga området: istället är det upp till varje arbetstagar- och arbetsgivarorganisation att tillsammans förhandla fram allmänt gällande bestämmelser för branschen, såsom minimilöner. Bristen på fackliga förbund för husligt anställda är alltså problematiskt eftersom deras grundläggande rättigheter inte heller regleras på lagstiftningsvägen.⁶⁴

Andra konsekvenser av denna brist är bland annat att anställningsavtalet mellan arbetstagare i privata hushåll och arbetsgivare blir helt beroende av deras inbördes styrkeförhållande. I vanliga fall bidrar fackföreningarna med rättslig kunskap och förhandlingshjälp, men när den möjligheten faller bort är det helt upp till den enskilda individen att ta sina egna intressen till vara. Vid tvister faller även arbetstagarens tolkningsföreträdare bort, eftersom den endast gäller för kollektivavtalsbärande organisationer. Ur ett större perspektiv finns det inte heller någon arbetskraftspåverkan på arbetsmarknaden.⁶⁵

⁶⁴ Calleman, s. 135 f.

⁶⁵ Calleman, s. 169 f.

4 Genus

4.1 Genusbegreppet

Som tidigare nämnt utmanar genusrättsvetenskapen rättsdogmatikens hållning att det går att hitta en objektiv rätt, och menar istället att rätten är socialt konstruerad. Rättens utbyggnad har präglats historiskt av föreställningar och maktförhållanden och den genusrättsvetenskapliga forskningen har som uppgift att synliggöra denna subjektivitet.

För att kunna analysera rätten ur ett genusperspektiv krävs en genomgång av genusbegreppet. Begreppet är väldigt mångtydigt, men inom vetenskapen finns konsensus om att det bygger på att genus som individens könsuppfattning är socialt konstruerat, och att det påverkar samhället som helhet. Denna helhet kallas för en genusordning, och är någonting som finns i alla samhällen och innebär i förlängningen att kön är en viktig aspekt i samhället. Den vanligaste genusordningen är patriarkatet. Ett patriarkalt samhälle är ett samhälle där männen tenderar ha mer makt än kvinnorna, medan förhållandet i ett matriarkalt samhälle är det omvända.⁶⁶

Det är Yvonne Hirdman som utvecklat den svenska genusordningen. Hon menar att det finns två grundläggande principer inom den svenska genusordningen: den manliga normens primat och isärhållandets princip. Detta innebär dels att mannen är norm, och att det som anses vara manligt har högre status än det som är kvinnligt, dels att manligt och kvinnligt hålls isär. Ett exempel på detta är den svenska arbetsmarknaden, som är starkt könssegregerad i jämförelse med andra länder. Med denna genusordning som utgångspunkt kan man bland annat analysera rättens konsekvenser för kvinnor och män, deras respektive samhällsvillkor och vilka föreställningar som ligger bakom gällande rätt.⁶⁷

På senare tid har begreppet intersektionalitet blivit alltmer accepterat inom genusforskningen. Det innebär att det finns fler faktorer i samhället än kön som kan användas för att förklara maktstrukturer. Faktorer som klass, etnicitet och ålder samverkar alltså tillsammans med kön för att skapa strukturellt förtryck.⁶⁸

4.2 Hushållslagens omfattning

För att kunna analysera gällande rätt ur ett genusperspektiv är det först viktigt att fastställa vilken norm som är den nu gällande bland de personer som omfattas av lagen. Av den rättshistoriska genomgången av lagstiftningen kring anställda i hushållstjänster framkommer tydligt att det

⁶⁶ Gunnarsson och Svensson, s. 123 f.

⁶⁷ Gunnarsson och Svensson, s. 133 ff.

⁶⁸ Gunnarsson och Svensson, s. 236.

nästintill endast är kvinnor som har tagit anställning i hushåll. Det framkommer även tydligt av det faktum att beteckningen *barnflicka* är könsbestämd. Historiskt har det alltså funnits en tydlig kvinnonorm inom yrket. Denna norm framkommer även i utredningen som lade förslag till hushållslagen, där utredningen vid ett antal tillfällen förutsatte att det var kvinnor som skulle omfattas av lagen.⁶⁹

Det är svårt att avgöra hur många personer som omfattas av hushållslagen i nuläget. Enligt SCB:s SSYK4-undersökning var det 2007 79 kvinnor och 12 män som arbetade inom yrkeskategorin ”hembiträden m.fl.”, medan det 2011 var 373 kvinnor och 48 män.⁷⁰ Enligt den officiella statistiken är det alltså ungefär 8 gånger så många kvinnor som män som arbetar med husligt arbete. Denna siffra är dock långt ifrån fullkomlig: personliga assistenter räknas inte med,⁷¹ samtidigt som svartarbetare antas utgöra ett stort mörkertal. En undersökning från Skatteverket uppskattade den svarta vinsten från husligt arbete till 900 miljoner år 1996, vilket innebär att ungefär 90 000 personer anlitate svart arbetskraft under perioden.⁷²

Man kan även tydligt se ett mönster av att flertalet hushållsarbetare är och har varit migranter, antingen nationella sådana på väg från landsbygden in till städerna eller internationella, från andra länder till Sverige. Sammantaget anser jag alltså att man kan säga att det faktum att de personer som omfattas av hushållslagen är unga, kvinnliga migranter ger ett tydligt uttryck för den segregation som Gunnarsson och Svensson menar finns på den svenska arbetsmarknaden.⁷³

4.3 Husligt arbete som lågstatusyrke

4.3.1 Historisk segregering

Husligt arbete har, och har haft, låg status på arbetsmarknaden. Under legostadgans tid gjordes ingen formell skillnad på kvinnor och män. Båda könen löd under stadgan, med samma officiella villkor. Det är däremot tydligt att det i praktiken fanns stora skillnader mellan könen: en kvinnlig tjänare kunde under 1800-talets mitt förväntas tjäna ungefär hälften av

⁶⁹ Se exempelvis prop. 1970:150 s. 17: ” [det finns knappast] skäl att söka genomföra en utveckling, som skulle innebära att en större andel av den vuxna kvinnliga arbetskraften togs i anspråk för arbete i enskilda hushåll. Tillgängliga resurser skulle sannolikt kunna nyttjas effektivare genom att inriktas på serviceverksamhet av olika slag”

⁷⁰ http://www.scb.se/sv/_/Hitta-statistik/Statistikdatabasen/Variabelvaljare/?px_tableid=ssd_extern%3aYREG33&rxid=7f879016-3356-4661-94f7-a9be0c0a7320, 2014-01-02

Parametrar valda: SSYK 9121 hembiträden m.fl., män och kvinnor samt 2007 och 2011.

⁷¹ Se SCB:s beskrivning av yrkeskategorier som ingår i SSYK 9121, *SSYK: standard för svensk yrkesklassificering: fyrsiffrnivå: hjälpmedel för kodning av yrke eller befattning enligt SSYK 2013*, [Ny utg.], Statistiska centralbyrån, Stockholm, 2013

⁷² Calleman, s. 12.

⁷³ Gunnarsson och Svensson, s. 226.

hennes manliga motpart.⁷⁴ Istället är det en tydlig segregering utifrån klass som framträder ur lagen, eftersom den i praktiken innebar ett tjänstetvång för de lägsta klasserna i samhället.

Under 1900-talets början togs viktiga steg för att tillförsäkra arbetarnas rättigheter och minska dessa extrema klasskillnader, bland annat genom dåtidens ATL och AML. Husligt anställda undantogs dock ständigt från denna skyddslagstiftning, bland annat på grund av att hembiträden ansågs som en del av familjen, inte som arbetstagare. Moberg menar att detta i grunden är ett uttryck för patriarkala värderingar, eftersom hembiträdesyrket inte ens ansågs vara ett riktigt yrke. Istället stängdes arbetarna i princip ute från arbetsmarknaden, eftersom det industriella arbetet var normen.⁷⁵

Ett av de uttryckliga målen med hembiträdeslagen var att höja yrkets status. Forskare har menat att hembiträdeslagen, dess målsättning till trots, cementerade uppfattningen att husligt arbete inte är ett riktigt yrke. Detta gjordes genom att kvinnor hänvisades till arbetsmarknadens utkanter, vilket ledde till att en grupp av fackligt oorganiserade kvinnor utan stark koppling till den övriga arbetsmarknaden skapades. Hembiträdeslagen bidrog alltså till att förstärka den rådande uppfattning den delvis var till för att motverka.⁷⁶ I sitt remissyttrande till utredningen för hushållslagen uttryckte Frederika-Bremer-förbundet samma åsikt, och menade att speciallagstiftningen riskerade att bli en kvinnolag som skulle befästa rådande, oönskade förhållanden.⁷⁷

4.3.2 Modern könskodning i arbetslivet

Denna segregering finns kvar på dagens svenska arbetsmarknad, om än i en annan form. Den nuvarande arbetsmarknaden är fortfarande könskodad, och är grundad på en separation mellan arbete som utförs offentligt respektive privat.⁷⁸ Som framkommit under utredningens gång så gjordes det industriella arbetet till den (manliga) normen under början av 1900-talet. Denna föreställning lever kvar än idag, med effekten att ju närmare det privata hemmet ett yrke kommer, desto mer kvinnligt anses det.

I och med den manliga normen i samhället ses det som är manligt som värdefullt och eftertraktansvärt, medan det kvinnliga är motsatsen. Detta gäller även på arbetsmarknaden i dagens Sverige. Ett uttryck för detta är bland annat att stereotypa kvinnliga okvalificerade yrken, som inom vård- och servicesektorn, ger lägre betalt än typiskt manliga okvalificerade yrken, som snickare eller rörmokare.⁷⁹ Denna norm förstärks än mer av att det

⁷⁴ Stråth, s. 284.

⁷⁵ Moberg, 1978, s. 225.

⁷⁶ Calleman, s. 194 f.

⁷⁷ Prop. 1970:150 s. 29.

⁷⁸ Gunnarsson och Svensson, s. 226.

⁷⁹ *Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige: ansatser till beskrivning med hjälp av den officiella statistiken*, Statistiska centralbyrån (SCB), Stockholm, 2004, s. 40.

husliga arbetet, till skillnad från förvärvsarbete, inte genererar någon vinst och därför ut samhällssynpunkt inte direkt bidrar till utvecklingen.⁸⁰

Att ett arbete får låg status för att det är typiskt kvinnligt och att det inte genererar vinst är knappast någonting som är varken revolutionerande eller specifikt för husligt arbete. Det finns flera andra aspekter i det moderna samhället som bidrar till detta synsätt. Ett exempel på detta är att husligt anställda utför arbete som arbetsgivaren aktivt valt bort, till skillnad från övriga arbetsmarknaden där arbetsgivaren anställer för att utföra en specifik syssla hen själv inte har kompetens eller tid för.

Platzer utvecklar denna tanke och menar att kvinnors deltagande på arbetsmarknaden inte inneburit att deras traditionella sysslor, obetalt husligt arbete, delats upp jämlikt med män. För en del personer kan denna dubbelbelastning lösas utan att komma i konflikt med genuskontraktet genom att arbetet överläts till någon annan, i de flesta fall en kvinna.⁸¹ På så sätt upprätthålls gamla strukturer, och arbete i hushållet behåller sin status som lågt värderat.

4.4 Hushållslagen och den svenska genusordningen

4.4.1 Motiven

Att husligt anställda arbetar inom ett yrke som både historiskt och i modern tid har haft låg status i utkanten av arbetsmarknaden har med största sannolikhet även påverkat lagstiftaren och de olika motiven för lagstiftningen. I denna sista del av genusanalysen ska jag alltså se hur dessa föreställningar har gett utslag i lagen.

Vid utredningar som gjorts under historiens gång har likabehandling framförts som den främsta anledningen till varför husligt anställdas rättigheter bör öka. Vad som är intressant att se är att andra intressen vid varje utredning har bedömts väga tyngre: som exempel kan ses befolkningspolitiska skäl vid hembiträdeslagen och barnpassning för tvåkarriärshushåll när hushållslagen debatterades. Argument emot en mer jämlik lagstiftning har bestått i att arbetets speciella karaktär inte lämpar sig för lagstiftning, samt att staten inte bör reglera enskilda förhållanden. Calleman menar att det faktum att detta inte diskuterades i legostadgan tyder på att det egentligen är arbetsgivarens bestämmanderätt över sitt eget hushåll som skyddas i och med speciallagstiftningen.⁸²

⁸⁰ Anderson, Bridget, *Doing the dirty work?: the global politics of domestic labour*, London, 2000, s. 12.

⁸¹ Platzer, s. 81.

⁸² Calleman, s. 201.

Detta hänger även ihop med arbetsrättens ovilja att reglera ”den privata sfären”, alltså förhållanden som finns inom hemmets fyra väggar. Det syns tydligt att hushållsarbete inte gärna regleras. Obetalt husligt arbete finns det ingen lagstiftning för, och betalt arbete som utförs av en familjemedlem till arbetsgivaren undantas från hushållslagen. Både denna ovilja, samt det faktum att likabehandling får stå till sidan för andra intressen, är symptomatiskt för den rådande genusordningen. Som arbetare inom lågstatusyrke har husligt anställda alltså inte ansetts vara lika skyddsvärda som andra arbetare. Exempel på detta är bland annat att lantarbetare, vars arbetsvillkor liknar husligt anställdas på så sätt att de utför arbete i hemmiljö, omfattas av LAS och övrig arbetsrättslagstiftning.

4.4.2 Specialbestämmelser

Som framkommit tidigare i uppsatsen finns det ett antal skillnader mellan hushållslagen och övrig arbetsrättslig lagstiftning. Dessa inkluderar, men är inte begränsade till, 12 timmar längre arbetstid för de flesta husligt anställda än övriga arbetstagare, frånvaro av krav på saklig grund vid uppsägning, mindre möjligheter för tillsyn i privata hushåll och små möjligheter för husligt anställda att väcka talan mot arbetsgivare i domstol. Sammantaget visar dessa skillnader att husligt anställdas rättigheter är starkt begränsade i jämförelse med övriga arbetstagares.

Att skillnaderna är så uppenbara tyder på att det ligger ett starkt maktförhållande bakom regleringen. Det framstår som osannolikt att starkare grupper i samhället hade fått sina rättigheter nedskurna på liknande sätt med hänvisning till privatlivets helgd. Det tydligaste exemplet på detta är att kravet på saklig grund vid uppsägning, som utgör en av grundpelarna i LAS, helt bortsetts från i hushållslagen, med endast en kortfattad motivering att arbetsgivaren enkelt skulle kunna bortse från kravet och hänvisa till arbetsbrist. Utredningen inser här vilken makt arbetsgivaren har över arbetstagarens arbetsförhållanden, och istället för att försöka reglera dessa villkor accepteras situationen sådan som den är. Detta är ett tydligt uttryck för maktförhållandet mellan parterna, samt att arbetsgivarens intressen anses mer skyddsvärda.

4.4.3 Tillsynsmöjligheter

En problematisk företeelse är även husligt anställdas små möjligheter till tillsyn och sanktioner vid brister i arbetsmiljön. Vanligtvis hjälper fackföreningar till med att väcka talan om den anser att arbetsgivaren inte har fullföljt sina skyldigheter, men denna brist på hushållsarbetets område innebär att de anställda själva måste driva sin talan. Om man till detta lägger att de anställda ofta är unga kvinnor utan erfarenhet av förvärvsarbete och invandrad arbetskraft, två grupper som ofta själva saknar resurser att försvara sina rättigheter, framstår det som udda att dessa arbetstagare har ett sämre skydd än övriga arbetstagare.

Att husligt anställda har få reella möjligheter att väcka talan syns i antalet rättsfall på området: sedan lagens inträde 1970 har det endast funnits två fall som rört dess tillämpning. Andra möjliga anledningar till detta kan vara det låga antalet personer som omfattas av lagen, samt att det nära personliga förhållandet mellan parterna kan leda till en känslomässig barriär mot att lösa tvister domstolsvägen.

Av särskilt intresse här är tingsrättens bedömning i AD 1991 nr 91. Domstolen lägger hela bevisbördan på arbetstagaren och menar att det faktum att hennes arbetschema är ifyllt med samma penna, samt det förmodat osannolika i att arbeta 12 timmar utan paus räcker för att ogiltigförklara hela arbetstagarens talan. Även här är alltså styrkeförhållandet mellan de olika parterna tydligt: domstolen nästan antar att den anställda ljuger.

Lagstiftningen och normen går hand i hand: genom att undanta husligt anställda från övriga arbetstagare befäster man deras status som låg och därmed passande för kvinnor, medan lagstiftningen även måste antas bygga på samma föreställning. Hushållslagen är alltså sammantaget ett typiskt exempel på Hirdmans svenska genusordning. Förvärvsarbete är den tydliga, manliga normen med hög status och sådant arbete och dess utövare anses som skyddsvärd av lagstiftaren. Husligt arbete är tydligt kvinnligt, och hålls separerat från den manliga normen genom speciallagstiftning.

5 Analys

5.1 Barnflickor och tjänstehjon

5.1.1 Historisk analys

Lagstiftningen för arbetstagares rättigheter har genomgått en dramatisk förändring sedan legostadgans tid, från tjänstetvång till uppsägningsskydd. De mest uppseendeväckande delarna från legostadgan, såsom rätt till aga, försvann i slutet av 1800-talet, ett litet tag innan arbetarrörelsens framgångar ledde till arbetstids- och arbetsmiljölagstiftning för industriarbetare.

Vad som är intressant att notera är vilka effekter denna arbetarrörelse, med dess industriella arbetarideal, hade på debatten kring husligt anställda. Under legostadgans tid var husligt anställda till stor del fortfarande män som anställdes på bondgårdar med manliga husbönder som arbetsgivare, något som tydligt syns i lagens språkbruk. Det förekom ingen egentlig avtalsfrihet, och parternas subordinationsförhållande syns tydligt i lagen.

I och med industrialiseringens och urbaniseringens intåg förändrades däremot normen: förvärvsarbete, som ofta utfördes av män, blev normen medan det kvinnliga husliga arbetet betraktades som ett lågstatusyrke som bäst. Debatten förändrades till att fokusera på avtalsfrihet för parterna, och det husliga arbetet ansågs ofta inte kunna regleras överhuvudtaget. Detta var en helomvändning från tongångarna i legostadgan, och kan delvis förklaras med det husliga arbetets låga status på arbetsmarknaden, en uppfattning som specialregleringen i och med hembiträdeslagen cementerade.

Husligt anställdas arbetsvillkor förbättrades och fördes närmare övriga arbetstagares i och med 1970-talets uppdatering, och i utredningen syns en uttrycklig likabehandlingstanke från lagstiftarens sida. Samhällets behov av barnpassning vägde dock i vissa fall tyngre än denna likabehandling, och hushållsarbetare fick sämre rättigheter än övriga arbetstagare på ett antal viktiga punkter, bland annat vad gäller uppsägningsregler.

Det är tydligt att det finns kvar drag av den historiska utvecklingen i den nuvarande arbetsrätten. Det tydligaste exemplet på detta är just hushållslagen i sig. Hushållslagen kom till stor del till för att hembiträdeslagens daterade bestämmelser tvingande fram en förändring, och har inte uppdateras på några viktiga områden sedan dess. Den könskodning som fanns på den svenska arbetsmarknaden vid reformen på 1970-talet finns fortfarande kvar, vilket syns i lagstiftningen.

5.1.2 Genusrättslig analys

Vid en genusrättslig analys syns det tydligt att det finns en stark kvinnonorm inom det husliga yrket. Historiskt har det varit en övervägande

del kvinnor som jobbat med husligt arbete, och i utredningen för hushållslagen uttrycktes vid ett flertal tillfällen en förväntning att det främst var kvinnor som skulle komma att omfattas av lagen. Enligt den aktuella statistiken från SCB är det ungefär 8 gånger så många kvinnor som män som arbetar som husligt anställda. Det är även tydligt att det ofta är immigranter som arbetar som husligt anställda.

Historiskt sett har det husliga arbetet varit ett lågstatusyrke. Under legostadgans tid var det de lägre klasserna som arbetade med hushållsarbete. Detta förändrades i och med industrialiseringen, då det industriella arbetet blev norm och hembiträdesyrket förvandlades till ett kvinnoyrke, en uppfattning som hembiträdeslagen befäste. Denna uppfattning finns kvar än idag. Den svenska arbetsmarknaden är fortfarande starkt könskodad, vilket innebär att ju närmare det privata hemmet ett yrke kommer, desto mer kvinnligt anses det, och desto lägre status får det. Husligt anställda anlitas för att utföra sådana traditionellt kvinnliga sysslor som arbetsgivaren inte själv vill utföra, vilket skapar ett förhållande där arbetstagaren är underordnad arbetsgivaren.

Hushållslagen är både en konsekvens av och ett uttryck för den rådande svenska genusordningen. Den manliga normens primat syns tydligt i och med att det manliga förvärvsarbetet är norm på arbetsmarknaden, och det är utifrån detta som den svenska arbetsrätten är strukturerad. Det kvinnliga husliga arbetet anses inte kunna regleras enligt denna modell, och hålls därför separerat från den övriga lagstiftningen. Detta får konsekvenser för de husligt anställda, eftersom de får sämre arbetsvillkor än den övriga befolkningen. Arbetsgivarens behov av barnpassning och intresse av att själv få bestämma i sitt hushåll utan inflytande från lagstiftaren har ansetts väga tyngre än arbetstagarnas rätt till likabehandling och samma rättigheter som den övriga arbetande befolkningen.

5.2 Bör hushållslagen uppdateras?

5.2.1 Principella skäl

1970 års utredning fann att husligt arbete behövde särregleras av ett antal anledningar. Bland annat ansågs samhällets behov av barnpassning för tvåkarriärshushåll så pass trängande att det vägde tyngre än den anställdas rätt till att endast arbeta 40 timmar per vecka. Vidare ansågs det stötande för arbetstagaren att behöva utstå arbetsmiljöinspektioner i den privata sfären.

Jag anser att likabehandlingsmålet väger tyngre än båda dessa anledningar, om än av olika skäl. Angående barnpassning har den kommunala barnomsorgen byggts ut så att den ska kunna omfatta de flesta hushåll, vilket borde kunna tillgodose den största delen av samhällets behov. Att det finns ett fåtal familjer där den offentliga barnomsorgen inte täcker behovet av barnpassning anser jag inte väga tyngre än husligt anställdas rätt till 40-timmars arbetsvecka. Inte heller är skyddet mot intrång i privatlivet ett

tillräckligt starkt skäl. Det finns ett flertal andra situationer där det offentliga utövar tillsyn över privathushåll för att säkerställa andra intressen, bland annat vad gäller brandskydd och tvångsvård.

Det går inte att bortse från det faktum att arbete i privata hushåll är annorlunda jämfört med arbete på offentliga arbetsplatser. Däremot anser jag inte att skillnaderna är så stora att de rättfärdigar en speciallagstiftning. Det finns flera exempel ur det vanliga arbetslivet där förhållandena är lika dem i det privata hushållet: exempel på arbetsplatser med en nära förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare med svårplanerade arbetstider är bland annat familjeägda butiker och små läkarpraktiker. Sådana arbeten har inte ansetts kräva speciallagstiftning, och parterna tvingas följa lagstiftning och kollektivavtal. Med detta i åtanke verkar inte svårigheterna med att reglera hushållsarbete så allvarliga.

Hushållslagen skrevs under en tid när den offentliga omsorgen var på utbyggnad, och det fanns skäl att tro att husligt arbete skulle om inte helt så nästintill helt försvinna. Idag är situationen emellertid en helt annan, och det finns flera faktorer som talar för att yrket kan vara på uppgång igen. Det förminskade välfärdssamhället, infört RUT-bidrag, arbetsbrist för okvalificerade yrken samt en fortsatt ojämlik uppdelning av det obetalda hushållsarbetet är alla anledningar att tro att husligt arbete kan komma att öka i omfattning. Av hänsyn till detta anser jag att det är en god idé att reformera området, och ge husligt anställda samma rättigheter som övriga arbetstagare.

Vid en genusanalys framstår det tydligt att hushållslagen bygger på föreställningar om personer som grundar sig i den svenska genusordningen. Istället för att cementera dessa värderingar borde lagstiftningen här användas för att driva utvecklingen framåt, och sätta fokus på husligt anställdas rättigheter. Lagstiftning som sådan har en normerande verkan, så även om arbetsgivaren exempelvis kan använda arbetsbrist som ursäkt för att säga upp arbetstagaren visar lagstiftningen ändå att husligt anställda har samma rättigheter som övriga arbetstagare.

5.2.2 Praktiska skäl

I och med att den svenska modellen med kollektivavtal bygger på starka fackföreningar, samverkar bristen på fackförbund för husligt anställda med övriga faktorer en ännu mer utsatt situation för gruppen. Bristen på fackförbund går naturligtvis inte att åtgärda med hjälp av lagstiftning, men situationen för husligt anställda kan ändå förbättras om de omfattas av LAS och övriga arbetsrättsliga regleringar.

Samma resonemang gäller även bestämmelserna om tillsyn. Husligt anställda är en marginaliserad grupp på arbetsmarknaden, vars rättigheter inte tillgodoses av det offentliga. Det faktum att endast två rättsfall tagits upp på över 30 år tyder på att husligt anställdas arbetsvillkor glöms bort, med konsekvensen att deras rättigheter inte faktiskt kontrolleras. Med

utökade tillsynsmöjligheter kan eventuella brister i arbetsmiljön för arbetstagarna åtgärdas, samtidigt som välfungerande arbetsplatser inte behöver beröras.

Jag anser alltså att det finns övervägande skäl för att husligt anställda bör omfattas av LAS. I ett jämställt samhälle bör inte svaga grupper undantas från grundläggande rättigheter, och den nuvarande hushållslagen är snarare en lagstiftningsrelik som inte passar in i samhället än en nödvändig företeelse. Lagen är både en tydlig effekt av och ett uttryck för den svenska genusordningen, och bör istället reformeras för att säkerställa husligt anställdas rättigheter samt försöka minska könskodningen på arbetsmarknaden.

Käll- och litteraturförteckning

Tryckta källor

Prop. 1926:183 *Förslag till lag om upphävande av tjänstehjonsstadgan för husbönder och tjänstehjon den 23 november 1833 m.m.*

Prop. 1970:150 *Med förslag till lag om arbetstid m.m. i husligt arbete*

Prop. 1974:88 *Förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m.m.*

SOU 1939:15 *Betänkande med förslag till lag om reglering av anställnings- och arbetsförhållandena inom det husliga arbetet*

SOU 1968:67 *Arbetstid m.m. i husligt arbete*

SOU 1982:49 *Invandringspolitiken*

Litteratur

Anderson, Bridget, *Doing the dirty work?: the global politics of domestic labour*, Zed, London, 2000

Calleman, Catharina, *Ett riktigt arbete?: om regleringen av hushållstjänster*, Pang, Säter, 2007

Gunnarsson, Eva och Svensson, Eva-Maria, *Genusrättsvetenskap*, Studentlitteratur, Lund, 2009

Historisk statistik för Sverige. D. 1, Befolkning 1720-1967 = [Population 1720-1967], 2. uppl., Statistiska centralbyrån (SCB), Örebro, 1969

Hägg, Göran, *Välfärdsåren: svensk historia 1945-1986*, [Ny utg.], MånpoCKET, Stockholm, 2006

Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige: ansatser till beskrivning med hjälp av den officiella statistiken, Statistiska centralbyrån (SCB), Stockholm, 2004

Moberg, Kerstin, *Från tjänstehjon till hembiträde: en kvinnlig låglönegrupp i den fackliga kampen 1903-1946*, Univ., Diss. Uppsala: Univ., Uppsala, 1978

Moberg, Vilhelm, *Invandrarna*, [Ny utg.], Bonnier pocket, Stockholm, 2013

Nordlund Edvinsson, Therese, och Söderberg, Johan, *Servants and Bourgeois Life in Urban Sweden in the Early 20th Century*, *Scandinavian Journal of History*, 2010, 35:4, s. 427-450

Platzer, Ellinor, *Från folkhem till karriärhushåll: den nya husliga arbetsdelningen*, Arkiv, Diss. Växjö : Växjö universitet, 2007, Lund, 2007

Sandgren, Claes, *Är rättsdogmatiken dogmatisk?*, Tidsskrift for Rettsvitenskap, 2005 årgång 118, s. 648-656.

Sigeman, Tore, *Från legostadgan till medbestämmandelagen - om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling*, Svensk Juristtidning, 1984, s. 875 - 892

Stråth, Bo, *Sveriges historia. 1830-1920 : [kungarna och eliterna, unionen Sverige-Norge, borgerligheten, kvinnorörelsen och könsrollerna, riksdagsreformen, arbetarrörelsen, massmedierna, nyodlingsprojektet, industrialiseringen, emigrationen, befolkningsökningen, fattigdom och välfärd, vetenskap och konst]*, Norstedt, Stockholm, 2012

SSYK: *standard för svensk yrkesklassificering: firsiffernivå: hjälpmedel för kodning av yrke eller befattning enligt SSYK 2013*, [Ny utg.], Statistiska centralbyrån, Stockholm, 2013

Wahlbäck, Martin, *Hembiträdeslagen: en redogörelse för rättsförhållandet mellan husmoder och hembiträde*, Norstedt, Stockholm, 1960

Internetkällor

Dahlberg, Lars och Leppänen, Vesa, "*Nedlåtande pigdebatt ett arbetsmiljöproblem*", publicerad 2012-12-18
<http://www.dn.se/debatt/nedlatande-pigdebatt-ett-arbetsmiljoproblem/2013-12-04>

Statistiska Centralbyrån, *Anställda 16-64 år i riket efter yrke (SSYK4), arbetsställets sektortillhörighet och kön. År 2005 – 2011*
http://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Statistikdatabasen/Variabelvaljare/?px_tableid=ssd_extern%3aYRE G33&rxid=7f879016-3356-4661-94f7-a9be0c0a7320
2014-01-02

Muntliga källor

Trolle Önnerfors, Elsa, *Kvinnans rättsliga ställning*. Föreläsning vid Juridiska fakulteten vid Lunds universitet, 2013-10-07

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 1991 nr 71

AD 1991 nr 91