

UiO : **Det juridiske fakultet**

Tilsyn med arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem

Kandidatnummer: 529

Leveringsfrist: 25.11.2013

Antall ord: 15 374



Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	1
1.1	Problemstilling, tema og avgrensing	1
1.2	Historisk perspektiv	2
2	DAGENS SITUASJON OG EKSISTERENDE REGELVERK	5
2.1	Innledning	5
2.2	Dagens hushjelper.....	5
2.2.1	Definisjon av ordet hushjelp	5
2.2.2	Situasjonen i Norge og Europa	6
2.2.3	Typisk kvinnearbeidsplass	8
2.2.4	Ulike grupper arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem.....	10
2.3	Lovgivning.....	13
2.3.1	Innledning	13
2.3.2	Hushjelpforskriften	13
2.3.3	Generelt om tilsyn	14
2.3.4	Tilsyn etter arbeidsmiljøloven.....	15
2.3.5	Sted som omfattes av loven.....	16
2.3.6	Arbeidstilsynets tilsyn med arbeidstakere i private hjem	17
3	EMK OG GRUNNLOVEN § 102.....	19
3.1	Innledning	19
3.2	Internasjonale konvensjoner i norsk rett.....	19
3.2.1	Om tolking av konvensjoner	19
3.2.2	Betydningen av dommer fra EMD	21
3.2.3	Menneskerettighetsloven.....	22
3.3	Begrensning av adgangen til husransaker i Grunnloven § 102.....	23
3.4	Vernet av privatlivets fred i EMK artikkel 8.....	27

3.4.1	Bestemmelsens innhold.....	27
3.4.2	Privatliv, familieliv, hjem og korrespondanse	28
3.4.3	Legalitetsprinsippet	28
3.4.4	Proposjonalitetskravet i EMK artikkel 8.....	29
3.5	Forholdet mellom EMK artikkel 8 og Grunnloven § 102	30
3.6	Vernet mot tvangsarbeid i EMK artikkel 4	31
3.7	Diskrimineringsvernet i EMK artikkel 14.....	32
3.8	Oppsummering	35
4	HENSYN.....	37
4.1	Innledning	37
4.2	Forvaltningsmessig tilsyn eller husransakelse.....	37
4.3	Tilsyn må være nødvendig og proposjonalt	41
4.3.1	Nødvendig i et demokratisk samfunn	41
4.3.2	Garantier mot misbruk	43
4.3.3	Formålet med undersøkelsen.....	45
4.4	Sårbarhet	46
4.4.1	Innledning	46
4.4.2	Tvangsarbeid	49
4.5	Diskriminering.....	51
4.6	Ulike former for tilsyn.....	54
4.6.1	Ulike tilsyn	54
4.6.2	Barnevernet	55
4.6.3	Arbetsmiljøverket i Sverige	57
5	OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	59
6	KILDER	61
6.1	Litteratur	61
6.1.1	Bøker	61
6.1.2	Annen litteratur	62

6.2	Regelverk.....	62
6.2.1	Lover	62
6.2.2	Forskrifter.....	63
6.2.3	Opphevede lover	63
6.2.4	Svensk regelverk	63
6.3	Konvensjoner.....	63
6.4	Rettspraksis.....	64
6.4.1	Høyesterettspraksis	64
6.4.2	Annen rettspraksis	64
6.4.3	EMD-praksis	64
6.5	Forarbeider.....	65
6.6	Internettkilder	65
6.7	Privat korrespondanse.....	66
6.8	Andre kilder	66

1 Innledning

1.1 Problemstilling, tema og avgrensing

Problemstillingen for oppgaven er i hvilken grad det kan føres tilsyn med arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem og eventuelt hvordan. Problemstillingen drøftes innenfor rammene til Den europeiske menneskerettighetsdomstol¹ artikkel 8, 14 og 4 og Grunnloven § 102.

Jeg vil se på vernet av privatlivets fred i EMK artikkel 8, hvilke hensyn som veier for å gjøre unntak fra dette vernet og hvilken betydning Grunnloven § 102 har for vurderingen av problemstillingen.

Oppgaven dreier seg kun om arbeidstakere som arbeider i arbeidsgivers hjem. Det vil si at hjemmehjelper og andre som også arbeider i private hjem, men for ekstern arbeidsgiver, faller utenfor. Det samme gjelder brukerstyrte personlige assistenter som ikke er direkte ansatt hos bruker.

Om au pairer er å regne som arbeidstakere er noe uklart. Dette er en viktig problemstilling i seg selv. Jeg vil gjøre kort rede for denne, men selv om temaet for oppgaven i mange tilfeller indirekte vil berøre denne gruppen, avgrenses oppgaven til å gjelde au pairer kun i den grad de er omfattet av hushjelpforskriften.

Mange av dagens hushjelper arbeider ikke fulltid hos en arbeidsgiver, men selger tjenester til flere oppdragsgivere, enten som enkeltmannsforetak eller via et byrå.² Hvilke rettigheter slike oppdragstakere har er en interessant problemstilling, men også denne gruppen vil falle

¹ Heretter EMK

² Alsos og Eldring 2010, s. 9

utenfor oppgavens tema siden hushjelpforskriften kun omfatter arbeidstakere i privat arbeidsgivers hjem³.

1.2 Historisk perspektiv

For å forstå behovet for vern av hushjelpenes arbeidsvilkår kan det være nyttig å se på den historiske utviklingen av hushjelpers situasjon og hvordan den har ført oss frem til den situasjonen vi har i dag.

Vi fikk den første norske loven for hushjelper i 1948. Lov om arbeidsvilkår for hushjelp av 3. desember 1948 trådte i kraft den 1. januar 1949. I 1936 ble det nedsatt en komite for å se på hushjelpenes arbeidsvilkår⁴. Arbeidsforholdene var under bedring da komiteen startet sitt arbeid, men arbeidsdagene var fortsatt svært lange⁵. Arbeidet ble avbrutt av andre verdenskrig og ble derfor ikke ferdig før i 1948. På den tiden ga loven en kraftig forbedring av rettighetene til hushjelpene⁶. En undersøkelse foretatt et par år etter at loven trådte i kraft⁷ viste likevel at kunnskap om loven var dårlig, at regelverket var vanskelig å forstå for dem det gjaldt og at loven ikke ble fulgt i særlig stor grad.

De fleste hushjelper har alltid vært migranter, enten fra bygd til by eller fra et fattigere til et rikere land. Fra og med 1975 ble det innført innvandringsstopp, noe som gjorde det vanskelig for kvinner fra den tredje verden å komme til Norge for å arbeide⁸.

Historisk har vi sett en positiv utvikling for arbeidstakere generelt i Norge. Vernet blir sterkere og kravet til arbeidsmiljøet høyere⁹. Når det gjelder hushjelper derimot, er de

³ Forskrift om husarbeid tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem, 5. juli 2002, § 1

⁴ Alsos og Eldring 2010, s. 381

⁵ Sverdrup 1984, s. 13

⁶ Sverdrup 1984, s. 13

⁷ Aubert, Eckhoff og Sveri 1954 (den første hushjelpundersøkelsen)

⁸ Alsos og Eldring 2010, s. 379

fortsatt en utelatt gruppe¹⁰. Hushjelper har vært ekskludert fra den utviklingen man har sett for andre typer arbeidstakere. En mulig forklaring på at hushjelpene ikke har fått ta del i den samme utviklingen av arbeidsmiljøkrav som vi har sett for andre arbeidstakere, er at de etter krigen har blitt færre¹¹. Antallet hushjelper var størst på begynnelsen av 1900-tallet da hushjelp var det nest vanligste yrket blant kvinner. Antallet var allerede på vei ned da loven for hushjelper kom¹². De senere år ser det ut til at antallet igjen er økende. Dette viser blant annet en undersøkelse gjort av FAFO i 2009¹³.

Hushjelploven fra 1948 ble erstattet av en ny hushjelplov i 1963. Under arbeidet med revideringen av arbeidsmiljøloven i 1977 ble det vurdert om flere grupper, blant annet hushjelpene, skulle inkluderes i loven¹⁴. Departementet kom frem til at denne gruppen arbeidstakere var så forskjellige fra normalen at det var lettere å holde dem utenfor og regulere arbeidsforholdene i en egen lov. Hushjelpene ville i følge departementet uansett ikke være rettsløse. I 1995 ble det vedtatt at hushjelploven skulle oppheves så snart ny forskrift var klar. Forskrift om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem kom 5. juli 2002 og er fortsatt gjeldende rett.

I forarbeidene til hushjelploven ble muligheten for at Arbeidstilsynet kunne føre tilsyn med hushjelpenes arbeidsmiljø avvist uten en nærmere begrunnelse for dette¹⁵. Svar på høringen til den någjeldende hushjelpforskriften av 2002 viser at det samme skjedde da¹⁶.

⁹ snl.no/arbeidsmiljø (24.11.2013).

Lov om arbeidervern 1936 nr. 8, lov om arbeidervern 1956 nr. 2, lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv 1977 nr. 4 og lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) 17.juni 2005 nr. 62.

¹⁰ Alsos og Eldring 2010, s. 391

¹¹ Alsos og Eldring 2010, s. 378

¹² Sverdrup 1984, s. 14

¹³ Friberg og Tyldum 2007:27, s 31

¹⁴ Ot.prp. nr. 3 (1975–1976) om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

¹⁵ Sverdrup 1984, s. 37

¹⁶ Svar fra høringsinstansene på utkast til nye forskrifter om arbeid i private hjem

I 1984 undersøkte Tone Sverdrup lovvernet for arbeidstakere i private hjem. Undersøkelsen var foretatt på oppdrag fra Kommunal- og arbeidsdepartementet, og var tenkt brukt som bakgrunnsmateriale for en eventuell revisjon av hushjelploven fra 1963¹⁷. Revisjonen kom altså ikke før i 2002.

I undersøkelsen kom Sverdrup blant annet frem til at det ikke var i hushjelpenes interesse at forholdet mellom dem og arbeidsgiver kun var regulert gjennom avtaler. Det var behov for større grad av offentlig inngripen i arbeidsforholdet, spesielt med hensyn til praktikantene¹⁸, siden arbeidsforholdet var av en slik karakter at tariffavtalefunksjonen ikke ville fungere etter sin hensikt. Praktikantene var unge og arbeidet ble sett på som midlertidig¹⁹. Sverdrup kom frem til at det ville være nødvendig med en større offentlig inngripen i denne typen arbeidsforhold.

Det som til slutt fikk fart på arbeidet med hushjelpforskriften var at EFTAs²⁰ overvåkningsorgan ESA²¹ innledet formell prosedyre mot Norge på grunn av mangelfull oppfølging av EU-direktivene nr. 104 fra 1993 om organisering av arbeidstid og nr. 33 fra 1994 om beskyttelse av barn og unge på arbeidsplassen. EU-direktivene har et mer omfattende virkeområde enn arbeidsmiljøloven og omfatter også arbeid i private hjem²². Prosedyren gjaldt både arbeid i arbeidsgivers private hjem, som er tema for oppgaven, og arbeid i arbeidstakers eget hjem, som for eksempel hjemmekontor.

¹⁷ Sverdrup 1984, forordet

¹⁸ En praktikant er i denne sammenheng en *"privat ansatt ungdom som passer arbeidsgiverens barn, eventuelt i kombinasjon med husarbeid, i arbeidsgiverens hjem"*, se Sverdrup 1984, s. 67. Praktikantene likhetstrekk med au pair som det kommer mer om senere i oppgaven.

¹⁹ Sverdrup 1984, s. 106

²⁰ Det europeiske frihandelsforbund (European Free Trade Association)

²¹ EFTA Surveillance Authority

²² Kronprinsregentens resolusjon, 24. juni 2002, ref: 2/02-03, sak: 02/2940 AMAR

2 Dagens situasjon og eksisterende regelverk

2.1 Innledning

I denne delen vil jeg gjøre rede for hva som definerer en hushjelp, hva som er en typisk hushjelp i Norge i dag og hvilke utfordringer de normalt støter på som kan ha betydning for hvilket vern de har behov for. Videre vil jeg komme med en redegjørelse for eksisterende regelverk som gjelder hushjelper og arbeidstilsyn.

2.2 Dagens hushjelper

2.2.1 Definisjon av ordet hushjelp

Den første definisjonen på ”domestic worker” kom på International Labour Organization (ILO) sitt ekspertmøte i 1951. Her ble ”domestic worker” definert som:

“(a) wage earner working in a (private) household, under whatever method and period of remuneration, who may be employed by one or several employers, and who receives no pecuniary gain from this work”²³.

Arbeidsstedet må altså være i en privat husholdning. Arbeidet må bestå i typiske husarbeidsoppgaver som vask, matlaging, klesvask, barnepass og pleie, men også gartneren, sjåføren og sikkerhetsvakten faller inn under denne definisjonen. Arbeidsgiveren skal være en person som tilhører husholdningen arbeidet utføres for. Arbeidet skal lønnes av arbeidsgiver enten med penger eller ved naturalytelser som for eksempel mat og husvære. Hushjelpen skal være lønnet utelukkende av husholdningen og ikke på andre måter tjene penger på arbeidet²⁴. En som for eksempel driver som dagmamma i noen andres private hjem, og mottar betaling fra oppdragsgiver, vil ikke regnes som ”domestic worker”. Hun utfører barnepass i en annens privat bolig, og får betalt som en

²³ D’Souza 2010, s. 9

²⁴ D’Souza 2010, s. 9

oppdragstaker og ikke som en lønnet arbeidstaker. Hadde hun gjort det samme arbeidet lønnet direkte av husholdningen, ville hun vært en ”domestic worker”.

ILO sin definisjon er god, men det finnes ingen norsk og ingen felles internasjonal definisjon på ordet hushjelp eller ”domestic work”. Fellesnevneren er at det er snakk om arbeid i privat hjem og at arbeidsgiveren er privat. Dette er annerledes enn det vi vanligvis ser i arbeidslivet, med et firma som arbeidsgiver og et arbeidssted som hverken er arbeidsgivers eller arbeidstakers private sfære²⁵.

Tone Sverdrup definerte hushjelper etter daværende hushjelplov i sin undersøkelse²⁶. Det kan være greit å ha en formening og hva en hushjelp er og hva personen gjør, men for denne oppgaven sin del er det viktigste at hushjelpen faller inn under hushjelpforkriften, uavhengig av hvordan man velger å definere ordet hushjelp eller ”domestic worker”.

2.2.2 Situasjonen i Norge og Europa

På grunn av avtalen om fri flyt av arbeidskraft innad i EØS-området²⁷, kan ikke norske arbeidstakere ses isolert fra resten av Europa. Det er derfor viktig å også se på hvilke utfordringer hushjelper støter på både i Norge og i Europa.

Grovt sett kan hushjelper deles inn i tre kategorier. De som bor på arbeidsplassen, de som arbeider fulltid, men som bor utenfor arbeidsplassen og de som arbeider timebasert²⁸.

I en ILO-rapport om utenlandske kvinnelige hushjelper i Europa, ”The Gender Dimension of Domestic Work in Western Europe”, kom Maria Gallotti frem til en rekke fellesnevnerne

²⁵ Gallotti 2009, s. 1

²⁶ Sverdrup 1984, s. 20

²⁷ Lov om handheving av det frie

²⁸ Gallotti 2009, s. 3

for hushjelpene i Europa. Antallet hushjelper i Europa er økende. Arbeidstakerne er for det meste kvinnelige migranter, noe som fører til en skjevhet i maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsforholdet er de fleste steder i Europa ikke regulert av de vanlige arbeidslivsreglene, eller ikke regulert overhode. Dette har vi også her, i og med at hushjepers arbeidsforhold er regulert i egen forskrift og ikke av arbeidsmiljøloven. Arbeidsoppgavene er stereotypiske kvinneoppgaver som tradisjonelt sett har vært utført av kvinner i familien. Siden arbeidet foregår i hjemmet blir det lett personlig og emosjonelt vanskelig²⁹. Utviklingen blant kvinnelige arbeidsinnvandrere er at de er eldre, har høyere utdanning og kommer alene i større grad enn tidligere. Dette betyr også at de oftere etterlater seg familie i hjemlandet³⁰. Det er ingen grunn til å tro at hushjelper her i landet ikke støter på de samme problemene som ellers i Europa. Studien til Gallotti vil derfor være aktuell også sett med norske øyne.

En annen utvikling man ser i Europa er en vridning fra offentlige tjenester, som barnehage og sykehjem, til mer markedsstyrte private tjenester. Ofte innføres skattefordeler ved å ordne for eksempel en dagmamma privat³¹. Dette er ikke direkte overførbart til norske forhold, blant annet på grunn av god barnehagedekning, og er også en grunn til at antallet hushjelper er forholdsvis lavt i Norge sammenlignet med andre europeiske land. Kontantstøtten er et norsk eksempel på en slik økonomisk støtte. Den kan blant annet brukes til å finansiere en au pair.

Situasjonen i dag er annerledes enn den var for kun tre tiår siden da Tone Sverdrup gjennomførte sin hushjelpundersøkelse. Hvem hushjelpene er og hvordan de arbeider har forandret seg og er i stadig endring. Folk har det bedre økonomisk og ønsker ikke å bruke fritiden sin på husarbeid.

²⁹ Gallotti 2009, s. 2

³⁰ Stenum 2011, s. 18

³¹ Stenum 2011, s. 18

Vi har altså flere ulike grupper arbeidstakere som faller inn under definisjonen av en hushjelp. Jeg vil si litt om noen av de forskjellige arbeidstakerne som arbeider i arbeidsgivers private hjem senere, men først litt om hva som skiller denne typen arbeidsplass fra andre arbeidsplasser.

2.2.3 Typisk kvinnearbeidsplass

Det er stort sett kvinner som arbeider som hushjelper og det kan derfor karakteriseres som en typisk kvinnearbeidsplass. I følge Helma Lutz³² skiller arbeid i private hjem seg fra andre arbeidsplasser ved at det har visse karakteristikk. Husarbeid er ikke en hvilken som helst arbeidsplass ("*just another labour market*")³³. Det spesielle med å ha arbeidsplassen sin i noen andre sitt hjem er den sosiale sfæren som arbeidet utføres i, det at arbeidsoppgavene består i oppgaver typisk utført av kvinner i hjemmet (som for eksempel husarbeid og barnepass), det tette og ofte personlige båndet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, den høye graden av gjensidig avhengighet mellom dem og generelt karakteren av det arbeidet som utføres³⁴.

Rapporten legger videre vekt på at det er store mørketall når det gjelder svart arbeid blant arbeidstakere i private hjem i Europa. Dette fører til at det er vanskelig å oppdrive nøyaktig statistikk på antallet. Disse arbeidstakerne er sjelden organisert i arbeidstakerorganisasjoner. I den grad de er organisert skjer dette oftest via NGOer³⁵ eller internt arbeidstakerne mellom på bakgrunn av språk og felles interesser. Det er en økende interesse blant europeiske arbeidstakerorganisasjoner for denne gruppen arbeidstakere³⁶, og vi ser det samme her i landet.

³² Gallotti 2009, s. 3

³³ Gallotti 2009, s. 3

³⁴ Gallotti 2009, s. 3

³⁵ Non-governmental Organization (ikke-statlig organisasjon)

³⁶ Stenum 2011, s. 22

Regjeringen sitt arbeid mot sosial dumping i Norge har for det meste rettet seg mot mannsdominerte yrker, som for eksempel byggindustrien³⁷. Kvinnedominerte yrker, som arbeid i private husholdninger, har ikke blitt prioritert. Det er ikke bare i dette tilfellet at typiske kvinneyrker stiller dårligere enn typiske mannsyrker. Dette kan man også se når det kommer til lønnsutvikling.

Det å arbeide for en privat arbeidsgiver i et privat hjem faller utenfor den standard oppfatningen vi har av et arbeidstaker-/arbeidsgiverforhold. Spesielt i tilfeller der arbeidstakeren bor på arbeidsplassen vil det være vanskelig å følge de vanlige spillereglene vi finner i arbeidslivet.

Det finnes lite informasjon om hushjelper i Norge i dag. Det finnes en del historisk materiale³⁸, men få oppdaterte tall. SSB har ingen statistikk på antall hushjelper, om hvor de kommer fra, hvor mange timer de arbeider og hvilke ansettelsesforhold de har³⁹. Dette er tall det ville vært veldig interessant å ha. At det mangler statistikk på dette området henger mest sannsynlig sammen med at det er mye svart arbeid. Man ser blant annet at en del kvinner fra Øst-Europa følger sine håndverker-menn til Norge uten at de blir registrert som arbeidstakere, men dette er det ikke mulig å dokumentere.

Europeiske lands lover har en tendens til å bekrefte og styrke den sosiale aksepten av at arbeidet som hushjelp har en lavere rang enn andre yrkesgrupper ved å gi det lavere rettslig beskyttelse og arbeidstakerrettigheter⁴⁰. Vi ser samme tendens her i Norge ved at hushjelper er unntatt fra arbeidsmiljøloven og fokuset på arbeidstakerrettigheter og sosial dumping stort sett har vært fokusert på mannsdominerte yrker som for eksempel byggebransjen.

³⁷ Se eksempler på: http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/arbeidsmiljo/sosial_dumping.html?id=9381 (21.11.13)

³⁸ Bl.a. Tone Sverdrup 1984

³⁹ E-post fra SSB 15.03.13

⁴⁰ Galotti 2009, Introduction

Som Gallotti sier er det viktig at hushjelper bli anerkjent for å:

“...belonging to one of the largest female dominated occupations and one of the least protected groups of workers under international and national labour legislation.”⁴¹

Fremstillingen viser at arbeid i arbeidsgivers private hjem stort sett blir gjort av kvinner, og at denne gruppen arbeidstakere ikke er så synlige eller så høyt prioritert som det de burde være. En tendens som er sterk i Europa og som også viser seg her hjemme.

2.2.4 Ulike grupper arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem

Som vist tidligere finnes det en rekke ulike grupper som kan defineres som hushjelper. Jeg vil si litt om et utvalg arbeidstakere her i landet som reguleres av hushjelpforskriften.

Den første gruppen er au pairene. Spørsmålet om au pairene kan defineres som arbeidstakere, og om de omfattes av hushjelpforskriften eller ikke, er omdiskutert. Jeg vil ikke komme nærmere inn på denne problemstillingen, men vil kort nevne en betenkning⁴², foretatt av Professor Henning Jakhelln og post. doc. Helga Aune, rundt temaet au pairenes arbeidsrettslige stilling og deres krav på lønn. I betenkningen kom Jakhelln og Aune frem til at au pairenes krav på lønn ut over det som er fastsatt i au pair-kontrakten reguleres av arbeidsmiljølovens regler. Det vil i disse tilfellene ikke være mulig å dokumentere avtalte timer utover de 30 som følger av au pairkontrakten og dette er heller ikke et krav etter arbeidsmiljøloven § 14-5, som er en ordensregel. For å beregne timelønnen i tilfeller der denne ikke er avtalt vil det være nødvendig å sammenligne med andre lignende yrker. I

⁴¹ Galotti 2009, Introduction

⁴² Jakhelln og Aune 2013

dette tilfellet forskrift om almenngjøring av tariffavtale for renholdsbransjen⁴³ eller sammenlignbart lønnsnivå for pass av barn.⁴⁴

Dersom au pairen arbeider ut over timene fastsatt i au pair-kontrakten vil dette bryte med vilkåret for oppholdstillatelsen. Det vil derfor være vanskelig for en au pair som ønsker å fortsette sitt opphold i Norge å hevde denne rettigheten selv om den klart eksisterer.

Videre har vi en gruppe øst-europeiske innvandrerkvinner. Utvidelsen av EU østover i 2004 og 2007 førte til en økning av arbeidsinnvandrere til Norge fra land med vesentlig lavere lønninger og et dårligere arbeidsmarked enn det vi har her i landet. Dette har ført til en økning av antallet ”billige” hushjelper, hovedsakelig fra Polen⁴⁵.

Det er ikke lenger det samme behovet for hushjelper som på begynnelsen av 1900-tallet og de fleste familier har heller ikke økonomi til å lønne en fulltidsansatt hushjelp. I stedet har det blitt mer vanlig at familier betaler en hushjelp for å utføre noen tjenester for eksempel en gang i uken. En stor andel av kvinnene som betjener dette markedet er kvinner fra Øst-Europa. For at hushjelpene skal få nok inntekt er de avhengige av flere arbeidsgivere eller oppdragsgivere⁴⁶. Det vil derfor være vanskelig for denne gruppen å oppfylle åttetimersvilkåret i hushjelpforskriften⁴⁷ § 1 tredje ledd og de vil dermed ikke være omfattet av denne.

⁴³ Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter, 23. mai 2013 nr. 530

⁴⁴ Jakhelln og Aune 2013

⁴⁵ Alsos og Eldring 2010, s. 379

⁴⁶ Alsos og Eldring 2010, s. 383

⁴⁷ Forskrift om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold, 5. juli 2002 nr. 716

De polske kvinnenes innsats i norske hjem er både et resultat av økt velstand og likestilling i Norge, og bidrar samtidig med å øke yrkesdeltakelsen blant norske kvinner ved utføre de typiske kvinneoppgavene i hjemmet.⁴⁸

Til slutt har vi brukerstyrte personlige assistenter. Ca. 14% av disse er ansatt direkte hos brukeren og vil dermed være omfattet av hushjelpforskriften dersom de oppfyller vilkårene i denne.

Bortsett fra antall au pairer finnes det ikke statistikk på antall ansatte i arbeidsgivers private hjem i Norge⁴⁹. Det beste tallene vi har på antall hushjelpere, hvem de er og hvor de kommer fra, er FAFO-rapporten om polske arbeidere i hovedstadsområdet, men denne spesifiserer ikke hvor mange som er direkte ansatt i arbeidsgivers private hjem⁵⁰.

I EU er antallet au pairer forholdsvis lite i forhold til andre arbeidstakere i private hjem⁵¹. I Norge er det trolig motsatt. I 2010 fikk 1510 personer oppholdstillatelse som au pair i følge UDI⁵². En oppholdstillatelse som au pair varer vanligvis to år.

Det er problematisk at det ikke finnes bedre statistikk på personer som er ansatte i arbeidsgivers private hjem. Det er også problematisk at det er vanskelig å definere hvem som tilhører denne gruppen og ikke.

⁴⁸ Friberg og Tyldum 2007:27, s 31

⁴⁹ Jeg har fått bekreftet dette via e-post fra SSB

⁵⁰ Fridberg og Tyldum 2007:27

⁵¹ Stenum 2011, s. 12

⁵² <http://www.udi.no/Nyheter/2011/Nokkeltall-om-innvandring-2010/> (21.11.13)

2.3 Lovgivning

2.3.1 Innledning

I det følgende kapitlet vil jeg gjøre rede for lovgivningen som eksisterer for arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem og for tilsyn med disse arbeidstakerene og med arbeidstakere generelt.

2.3.2 Hushjelpforskriften

Arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem er unntatt fra arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven⁵³ gjelder i følge lovens § 1-2 (1):

”... virksomhet som sysselsetter arbeidstaker...”

En del av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven av 2005 bygger i stor grad videre på bestemmelser fra arbeidsmiljøloven fra 1977⁵⁴. Blant annet henvises det til at nåværende § 1-2 (2) er en videreføring av § 2 (2) i arbeidsmiljøloven av 1977. Det fremgår blant annet av Ot.prp. nr. 50 (1993-1994)⁵⁵ at arbeid i privat arbeidsgivers hjem ikke omfattes av virksomhetsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 2 (2) og dermed ikke omfatter hushjelper og andre som utfører tilsyn, pleie og omsorg i privat arbeidsgivers hjem.

Departementet kan etter dagens arbeidsmiljølov § 1-5 (2) gi:

”... forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for arbeidstaker som utfører husarbeid, tilsyn eller pleie i arbeidsgivers hjem”.

⁵³ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62

⁵⁴ Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv av 4. februar 1977 nr. 4

⁵⁵ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994). XVII. Merknader til de enkelte paragrafer, til § 2 nr 6 nytt annet ledd.

Videre har departementet etter § 1-5 (3) kompetanse til å fastsette særregler for denne gruppen arbeidstakere.

Etter dagens regelverk er altså ansatte i arbeidsgivers private hjem, med mindre dette er uttrykkelig bestemt, ikke omfattet av arbeidsmiljølovens regler, men av egne regler hushjelpforskriften.

Hushjelpforskriften innholder ikke hjemmel for tilsyn. Forarbeidene til hushjelpforskriften begrunner at man ikke kan føre tilsyn med arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem slik:

”På bakgrunn av at arbeid i private hjem hos privat arbeidsgiver har klare grenseflater til privatlivets fred og at det i hovedsak dreier seg om lite risikofylt arbeid, kan ikke Arbeidstilsynet foreta tilsyn og gi pålegg ved manglende etterlevelse av forskriften. Arbeidstilsynet har kun veiledningsplikt i forhold til reglene, tilsvarende veiledningsplikten de har hatt etter hushjelploven.”

Under høringen til dagens hushjelpforskrift var det ingen som kommenterte muligheten for tilsyn. LO gikk lengst og var kritiske til at typiske kvinnearbeidsplasser ville bli gitt et dårligere vern enn det som følger av arbeidsmiljøloven og foreslo at Arbeidstilsynets rolle burde styrkes ved at de kunne gi anbefalinger i tillegg til veiledning.

2.3.3 Generelt om tilsyn

Vi har en lang rekke ulike tilsyn i dagens samfunn. Det spenner fra Arbeidstilsynets arbeid til Barnevernets tilsyn, tilsyn med oppbevaring av våpen til et mer dagligdags tilsyn med barn eller eiendom. Forvaltningens tilsyn er legaldefinert i hver enkelte bestemmelse og det

finnes ikke en samlende definisjon på ordet tilsyn. Hovedformålet med statlig tilsyn er å følge opp at intensjonene i de enkelte bestemmelsene blir overholdt⁵⁶.

Arbeidstilsynet er et direktorat under Arbeidsdepartementet. Formålet med Arbeidstilsynet er å sikre at arbeidsmiljølovens krav blir overholdt. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 18-1.

2.3.4 Tilsyn etter arbeidsmiljøloven

Problemstillingen for oppgaven er i hvilken grad det kan føres tilsyn med arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem, og eventuelt hvordan. Som tidligere nevnt er arbeidstakere etter hushjelpforskriften ikke omfattet av arbeidsmiljølovens regler. Dette innebærer blant annet at det ikke er adgang til å føre tilsyn med arbeidsstedet til disse arbeidstakerne, siden det ikke er hjemmel for tilsyn i hushjelpforskriften. Dette følger av legalitetsprinsippet. Prinsippet bygger på ulovfestet rett og går ut på at offentlig myndighetsutøvelse som på en eller annen måte griper inn i individers eiendomsrett eller alminnelige handlefrihet ved forbud, påbud og avslag på rettsgoder, må ha hjemmel i lov eller i medhold av lov. Å åpne for muligheten til å foreta tilsyn med arbeidstakere i private hjem vil derfor kreve en lovendring⁵⁷.

Det er arbeidstilsynet som fører tilsyn med at reglene i arbeidsmiljøloven blir overholdt, jf. arbeidsmiljøloven § 18-1 (1). Arbeidstilsynet har ansvaret for å føre tilsyn med at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og bestemmelser gitt i medhold av denne blir fulgt. Arbeidstilsynets kompetanse er begrenset i arbeidsmiljøloven § 18-6 og gjelder ikke privatrettslige forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som for eksempel arbeidskontraktens opphør, gyldigheten av arbeidsavtalen og lignende.

⁵⁶ snl.no/tilsyn (21.11.13)

⁵⁷ Stub 2011, s. 77

Dersom det skal foretas tilsyn med arbeidstakere i private hjem, vil det være naturlig å legge denne oppgaven til Arbeidstilsynet. Det er derfor nødvendig å vite hvilken kompetanse Arbeidstilsynet har ved tilsyn på andre arbeidsplasser.

Arbeidstilsynet kan foreta både varslede og uvarslede kontroller. Ved varslede kontroller får virksomheten et brev med informasjon om hva som skal forberedes før Arbeidstilsynet kommer på besøk. Ved uvarslede tilsyn skal Arbeidstilsynet undersøke forhold knyttet til sosial dumping og teknisk trygghet. Et slikt tilsyn blir ofte foretatt etter tips fra anonyme kilder, politiet eller andre. Arbeidstilsynet kan også foreta en revisjon av hele bedriften der interne rutiner går gjennom for å påse at gjeldende regelverk følges og en verifikasjon der bedriften må legge fram alle relevante dokumenter. I tillegg har Arbeidstilsynet en rekke kampanjer og aksjoner for å spre informasjon og foretar granskinger ved alvorlige arbeidsulykker⁵⁸.

Som reaksjon på brudd kan Arbeidstilsynet bruke pålegg om utbedring, tvangsbøte, stansing av arbeid og politianmeldelse der straffbare forhold avdekkes⁵⁹.

Vi ser altså at det ikke er lagt til rette for noen kontroll av arbeidstakere som arbeider i sin arbeidsgivers private hjem. Hushjelpforskriften inneholder ingen hjemmel for tilsyn og Arbeidstilsynet har dermed heller ikke hjemmel for å foreta et slikt tilsyn.

2.3.5 Sted som omfattes av loven

Begrepet arbeidssted i arbeidsmiljøloven vil være relevant for å definere om det private hjemmet i utgangspunktet faller inn under Arbeidstilsynets kompetanseområde.

⁵⁸ <http://www.arbeidstilsynet.no/om/index.html?tid=207111> (19.11.13)

⁵⁹ <http://www.arbeidstilsynet.no/om/index.html?tid=207111> (19.11.13)

Arbeidstilsynets myndighet er i § 18-4 begrenset til ”... *ethvert sted som omfattes av loven*”. Sted skal her, i følge forarbeidene, omfatte både arbeidsstedet, eventuell innkvartering og andre steder der arbeidstakeren må ferdes i forbindelse med utførelse av arbeidet.

Det at innkvartering er inkludert i definisjonen vil være viktig for arbeidstakere som bor på arbeidsplassen. Dette er en viktig problemstilling, men det vil bli for omfattende å ta det med i denne oppgaven.

Ordet ble endret fra arbeidssted til sted ved innføringen av den nye loven i 2005⁶⁰, nettopp for å klagjøre at det ikke er bare det faste arbeidsstedet som er omfattet, men alle områder der arbeidstakeren må ferdes i forbindelse med utførelsen av arbeidsoppgavene. Dette innebar ingen materiell endring.

Det er uklart om det har noen betydning om arbeidsgiver har rådighet over området eller ikke. Det som er klart er at Arbeidstilsynet i dag faktisk ikke fører tilsyn med besøk i private hjem, uavhengig av om det er områder som arbeidsgiver har rådighet over eller ikke. Arbeidstilsynet mener selv at de ikke har kompetanse til dette⁶¹. For tilfeller som er regulert av Arbeidsmiljøloven, som for eksempel hjemmehjelper, er hjemmelsgrunnlaget for ikke å føre tilsyn uklart, men det faller utenfor oppgavensproblemstilling å drøfte dette spørsmålet.

2.3.6 Arbeidstilsynets tilsyn med arbeidstakere i private hjem

Arbeidsmiljøloven § 18-4 er altså i utgangspunktet ikke til hinder for at det kan føres tilsyn med arbeidstakere også i private hjem, da både arbeidsstedet og innkvarteringen faller inn under bestemmelsen. Arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem er ikke regulert av

⁶⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), pkt 25 ”merknader til lovteksten” (§ 18-4).

⁶¹ E-post fra Arbeidstilsynet, 24.08.12

arbeidsmiljøloven, men av hushjelpforskriften. I den finnes det ingen hjemmel for å føre tilsyn og dermed eksisterer heller ikke hjemmel for dette etter dagens regelverk. I det følgende vildet drøftes om det vil være mulig å endre dagens regelverk for å muliggjøre tilsyn med arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem.

3 EMK og Grunnloven § 102

3.1 Innledning

Det ville ikke vært mulig å drøfte et tilsyn i privat hjem uten å berøre vernet av privatlivets fred i EMK artikkel 8. Dette er altså utgangspunktet i drøftelsen. På grunn av oppgavens omfang har jeg valgt å holde meg EMK. De andre to bestemmelsene som vil være relevante i denne sammenheng, og som jeg derfor har valgt å fokusere på, er artikkel 4 om tvangsarbeid og artikkel 14 om diskriminering. I tillegg vil jeg se på forbudet mot ulovlige husransaker i Grunnloven § 102, for å finne ut hvilken betydning den har sett i sammenheng med EMK artikkel 8.

I det følgende vil jeg gjøre rede for relevante menneskerettslige tolkingsprinsipper. Jeg vil si noe om hvilken betydning internasjonale konvensjoner, spesielt EMK, og dommer avsagt av Den europeiske menneskerettighetsdomstol⁶² har for norsk rett. Jeg vil videre redegjøre for de bestemmelsene i EMK som er relevante for drøftelsen og for Grunnloven § 102.

3.2 Internasjonale konvensjoner i norsk rett

3.2.1 Om tolking av konvensjoner

Ved tolking av internasjonale konvensjoner er det nødvendig å bruke internasjonale tolkingsmetoder for å sikre en lik forståelse i de ulike land. Den sentrale rettskilden for tolking av konvensjoner er Wien-konvensjonen av 23. mai 1969 om traktatretten. Norge har ikke ratifisert Wien-konvensjonen om traktatretten⁶³. Det er, for å sikre lik forståelse på tvers av landegrenser, og siden det ikke finnes noe annet utgangspunkt, likevel klart at disse tolkningsprinsippene må brukes ved tolking av konvensjoner også i Norge.

⁶² Heretter EMD

⁶³

http://treaties.un.org/Pages/ViewDetailsIII.aspx?&src=TREATY&mtdsg_no=XXIII-1&chapter=23&Temp=mtdsg3&lang=en (21.11.13)

Konvensjonene er ikke statiske, og må tolkes i samsvar med samfunnsutviklingen. Det er antatt at EMK skal tolkes i lys av nåtidens situasjon (*"present day conditions"*). Den skal tolkes dynamisk og være et såkalt (*"living instrument"*). Dette setter nødvendigvis begrensninger for betydningen av forarbeidene til konvensjonen⁶⁴. I dommen Wernhoff mot Tyskland⁶⁵ uttaler EMD at det er nødvendig å:

"... seek the interpretation that is most appropriate in order to realize the aim and achieve the object of the treaty..."

Det skal med andre ord legges vekt på hva som er formålet med den enkelte bestemmelse.

Tolking av konvensjoner kommer Høyesterett inn på blant annet i Rt. 2001 s. 1006 (KRL-fagsdommen). Høyesterett legger her vekt på blant annet generelle anbefalinger og komiteenes svar på Norges rapport til Barnerettskomiteen⁶⁶.

Høyesterett sier i i KRL-fagsdommen at;

"Ved den internrettslige anvendelse av konvensjoner som er inkorporert uten å være transformert til nasjonal lovtekst, må det tas stilling til om den aktuelle bestemmelse tar sikte på å gi den enkelte rettigheter, eller om den uttrykker et formål eller pålegger medlemsstatene og nå et bestemt mål eller en minimumsstandard."

I mange tilfeller uttrykker en konvensjon en minimumsstandard for rettigheter. Det er ingen grunn til at Norge i slike tilfeller ikke kan ha bestemmelser som er bedre enn det som følger

⁶⁴ Lorenzen m.fl. 2011, s. 23

⁶⁵ Case of Wernhoff v. Germany, 27/06/1968, sak. nr. 2122/64

⁶⁶ Rt. 2001 s. 1006 (KRL-fagsdommen), s. 1021

av konvensjonen. Det er da viktig å se på at det som er bedre for et individ, ikke nødvendigvis er det for noen andre. For eksempel der et tilsyn vil føre til at beskyttelse av den ene parten vil føre til at privatlivet til den andre blir krenket.

I Rt. 1994 s. 610, Bølgepappkjennelsen, sier Høyesterett:

”For at en norsk domstol skal ha grunnlag for å fravike det som følger av nasjonale prosessregler, må den avvikende regel om kan bygges på folkerettslige kilder, fremtre som tilstrekkelig klar og entydig til at den bør tillegges en slik virkning. Særlig må dette gjelde dersom det er tale om å endre en rettsstilstand som bygger på klar og innarbeidet norsk lovgivning eller praksis.”

Norske domstoler skal altså ikke legge vekt på uttalelser fra for eksempel EMD i tilfeller der det er uklart hva som menes. Dette betyr ikke at det i norsk rett ikke legges nokså stor vekt på dommer fra EMD.

3.2.2 Betydningen av dommer fra EMD

Den europeiske menneskerettighetsdomstolen er EMK sitt gjennomføringsorgan. Domstolen har myndighet til å fatte rettslig bindende vedtak i enkeltsaker. Det er i denne sammenheng viktig å skille mellom rettskraft og rettskilde. En dom fra EMD vil ha rettskraft og være bindende for de enkeltindividene og den medlemsstaten den gjelder, men ikke for andre individer og stater. Andre vil nok også innrette seg etter dommen fordi de vil anta at den vil få konsekvenser ved at fremtidige saker får samme resultat, men er ikke forpliktet til dette. Argumentasjonen i dommen vil derfor fungere som en rettskilde - et prejudikat⁶⁷.

⁶⁷ Høstmølingen 2003, s. 92

I følge Wienkonvensjonen om traktatretten artikkel 38 (1) er dommer fra EMD en subsidiær rettskilde. I følge artikkel 34 kan ikke konvensjoner være bindende for stater uten samtykke og artikkel 35 presiserer at dersom stater skal pålegges forpliktelser må disse aksepteres skriftlig. Medlemsstatenes ønske om å påvirke utviklingen gjennom tilleggsprotokoller eller reforhandlinger er sterkt og gjør dem mindre villige til å la et organ bestemme over utviklingen av konvensjonene. Dette gjelder selv om organer som EMD er opprettet i en konvensjon i enighet mellom medlemsstatene⁶⁸.

3.2.3 Menneskerettighetsloven

Konvensjonene gjelder kun som norsk lov ”... i den utstrekning de er bindende for Norge”, jf. menneskerettighetsloven § 2. Dette betyr at eventuelle endringer eller tilleggsprotokoller må ratifiseres av Norge før de kan gjelde som norsk lov.

I tilfeller som ikke er inkorporert i norsk lovgivning må det ved motstrid mellom intern rett og folkeretten være norsk rett som går foran. Dette kommer Høyesterett frem til i Rt. 1997 s. 580, og selv om dommen er kritisert må den likevel anses som gjeldende rett.⁶⁹

Når det gjelder ratifiserte konvensjoner følger det av menneskerettsloven § 3 at blant annet EMK skal ha forrang der det er motstrid. Dette bekrefter Høyesterett blant annet i Rt. 2000 s. 996 og Rt. 2001 s. 1006. Her sier Høyesterett at i tilfeller der tolkningsresultatet av inkorporert konvensjon er klar vil denne ”uten videre” føre til at norsk lov blir tilsidesatt.

Konvensjoner vil altså være bindende for intern rett dersom de er ratifisert av Norge og kun i den form de ble ratifisert.

⁶⁸ Høstmølingen 2003, s. 94

⁶⁹ Møse 2002, s. 175

3.3 Begrensing av adgangen til husransaker i Grunnloven § 102

Grunnloven § 102 begrenser adgangen til husundersøkelser (ransaker) og det vil derfor være nyttig å se på innholdet i bestemmelsen og hvilken betydning dette har for tilsyn.

Grunnloven § 102 sier at:

”Hus-Inkvisitioner maa ikke finde Sted, uden i kriminelle Tilfælde”.

Bestemmelsen skal beskytte borgerne mot vilkårlige husundersøkelser fra myndighetenes side. Det skal ikke foretas undersøkelser av private hjem med mindre det foreligger mistanke om noe kriminelt.

Historisk sett har bestemmelsen vært brukt svært sjelden.

Grunnloven § 102 har sjelden blitt referert til i lovforarbeider selv om det ville vært en relevant bestemmelse å trekke inn. Grunnen til dette kan være at man uten videre har lagt til grunn at den ikke vil være avgjørende for den bestemmelsen som foreslås, men det har ikke alltid vært like klart som man kan få inntrykk av⁷⁰.

For å finne svar på hvordan bestemmelsen skal forstås, og hvorfor den har utviklet seg til den forståelsen vi har i dag, er det derfor nødvendig å se på en del eldre teori som omtaler bestemmelsen.

At begrepet ”Hus” i § 102 omfatter alle typer boliger, både midlertidige og faste følger av lovgivningspraksis fra 1800-tallet og frem til i dag⁷¹. Det er dermed ikke tvil om at en

⁷⁰ Stub 2009, s. 388

⁷¹ Stub 2009, s. 388

arbeidsgivers bolig vil dekkes av denne bestemmelsen. Problemet blir her å skille mellom hva som er lovlig kontroll og hva som er en forbudt ”Inkivision”.

I dag har vi en rekke typer tilsyn som ikke antas å stride med forbudet mot husinkvisisjoner i Grunnloven § 102, blant annet brannverntilsyn som Aschehoug kommer inn på i 1893. Han skrev at forbudet kun retter seg mot:

”Undersøgelser, som ere forbundne med krænkende Mistanke mod nogen(...)ingen Hindring i Veien for Undersøgelser, som anstilles ikke for at opspore nogen bestemt Forbrydelse, men for at eftersee, hvorvidt visse Bestemmelser i Lovgivningen overholdes, f. Ex. Brandvisitation”⁷².

Aschehoug mener at så lenge undersøkelsen som foretas ikke har til hensikt å finne ut om det er begått en kriminell handling, vil det heller ikke være snakk om en undersøkelse i strid med § 102. Det samme sier Morgenstjerne i 1927 og bruker tilsyn med at bygningsbestemmelser overholdes som eksempel:

”været paa det rene med, at forbudet mot husinkvisitioner ikke omfatter saadanne visitationer, som, uten at kaste mistanke paa nogen, alene sikter til at kontrollere, at lovgivningens forskrifter overholdes, f.eks. at ildsteders indretning stemmer med bygningslovgivningen, at sanitære paabud iakttas og lignende. Heller ikke efterforskning efter personer eller gjenstande i eksekutivt øiemed falder ind under grundlovens forbud”⁷³.

Castberg sin tolkning er av litt nyere dato, fra 1964. Han mener at tolkingen strider med ordlyden, men at bestemmelsen likevel må forstås slik.

⁷² Stub 2009, s. 388

⁷³ Stub 2009, s. 388

”man kan gå så vidt som til å anse en hvilken som helst husundersøkelse i rent forvaltningsmessig øyemed som tillatt, uaktet en slik fortolkning av grunnlovens § 102 unektelig står i avgjort strid med ordlyden i bestemmelsen”⁷⁴.

Også Andenæs mener denne tolkingen av § 102 strider med ordlyden i bestemmelsen, men at det likevel må tolkes slik. Det er ikke lett å skille mellom et tillatt tilsyn og en husinkvisisjon som strider med Grunnloven § 102.

Selv om Grunnloven § 102 også er berørt i et fåtall andre høyesterettsdommer finnes det bare to rettsavgjørelser som hovedsakelig dreier seg om denne bestemmelsen og det er Rt. 1871 s. 221 og Rt. 2004 s. 1723. Sistnevnte går på tilsyn med oppbevaring av våpen.

Uansett har juridisk teori vært entydig når det gjelder forståelsen av bestemmelse. Det sammen gjelder tolking i rettspraksis. Bestemmelsen blir tolket i Rt. 2004 s. 1723. Her kom Høyesterett frem til at tilsyn etter våpenloven § 27a ikke var i strid med Grunnloven § 102 fordi det:

”ikke er noen husinkvisisjon og dermed ikke strider mot forbudet i Grunnloven § 102. Jeg legger her vekt på at formålet med kontrollen er et helt annet enn det etterforskningsformål som begrunner politiets behov for å kunne gjennomføre en fullstendig undersøkelse - om nødvendig i skuffer og skap og fra kjeller til loft - i et privat hjem”.

I vurderingen av om det skal foretas tilsyn i private hjem må muligheten for at noe kriminelt kan avdekkes vurderes. Tilsyn foretas i dag i private hjem av flere grunner, uten at det er mistanke om at det skal avdekkes noe kriminelt.

⁷⁴ Stub 2009, s. 388

Grensen til at tilsyn kan regnes som husransakelse, og kanskje føre til en anmeldelse og etterforskning, er viktig å ta med i en vurdering av et hvert tilsyn. Mengden tilsyn i private hjem har økt i takt med at vi har fått et mer detaljert og spesialisert regelverk. I noen tilfeller er dette selvfølgelig nødvendig, men i andre må man være forsiktig med ikke å overskride denne grensen. Dette ble nokså grundig diskutert i forarbeidene til dagens våpenlov⁷⁵.

Etter våpenloven § 27a kan politiet *”foreta kontroll med oppbevaringen hos den som har skytevåpen, våpendeler og ammunisjon. Hos private kan slik kontroll bare gjennomføres etter forhåndsvarsel”*.

Bestemmelsen ble tilføyd i 1993⁷⁶ og er drøftet blant annet i Rt. 2004 s. 1724.

I forarbeidene⁷⁷ legges det vekt på den preventive effekten av en slik bestemmelse. Selv om politiet bruker adgangen til tilsyn sjelden ser man for seg at den forebyggende effekten vil bli stor⁷⁸.

Forarbeidene kommer kort inn på forholdet til EMK artikkel 8, men konkluderer med at kontroll med oppbevaring av våpen er *”nødvendig i et demokratisk samfunn, bl.a. for å forebygge uorden og kriminalitet”*. Forholdet til Grunnloven § 102 ble ikke drøftet.

Selv om det er uklart hva som er rekkevidden av § 102⁷⁹ er det en sentral bestemmelse nå det er snakk om å utvide det offentliges mulighet til å føre tilsyn.

⁷⁵ Lov om skytevåpen og ammunisjon mv. (våpenloven) 9. juni 1962 nr. 1

⁷⁶ Lov 5. juni 1993 nr. 8 (endringslov)

⁷⁷ Ot. prp. nr. 74 (1996-1997) s. 3

⁷⁸ Ot. prp. nr. 74 (1996-1997), s. 30

⁷⁹ Stub 2009, s. 388

Det vil altså være viktig å vite om et eventuelt tilsyn med arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem kan defineres som en husransakelse, siden det da vil være forbudt etter Grunnloven § 102. Jeg vil nå se på hva EMK artikkel 8 sier, og deretter hvordan disse to bestemmelsene utfyller og overlapper hverandre i vurderingen av et tilsyn.

3.4 Vernet av privatlivets fred i EMK artikkel 8

3.4.1 Bestemmelsens innhold

Hovedformålet med bestemmelsen i EMK artikkel 8 er å beskytte invider fra vilkårlige inngrep fra myndighetenes side⁸⁰. Ved vurderingen av om det kan foretas tilsyn i private hjem vil dette være den mest sentrale bestemmelsen.

Artikkelen beskytter retten til privatliv, familieliv, hjem og korrespondanse og er en av de mest betydningsfulle matrielle konvensjonsrettigheter. Grunnen til dette er både at den er bredt og åpent formulert og at den beskytter privatlivet som blir mer og mer utsatt i det moderne samfunnet. Bestemmelsen vil ofte kunne påberopes i sammenheng med andre konvensjonsbestemmelser⁸¹.

Bestemmelsen inneholder både en negativ forpliktelse i at staten ikke skal bryte retten til privatliv, men også en positiv forpliktelse i at staten skal beskytte borgernes rett til privatliv⁸².

EMK artikkel 8 rommer privatliv i en veldig bred forstand, herunder fysiske, moralske og psykologiske aspekter av den personlige integritet, den personlige identitet og den personlige autonomi⁸³. Når bestemmelsen skal brukes i en vurdering av om det kan foretas

⁸⁰ Lorenzen m. fl. 2011, s. 643

⁸¹ Lorenzen m. fl. 2011, s. 642

⁸² Lorenzen m. fl. 2011, s. 644

⁸³ Lorenzen m. fl. 2011, s. 650

tilsyn i det private hjem, vil det først og fremst være den fysiske, i form av hjemmet, som er sentral.

3.4.2 Privatliv, familieliv, hjem og korrespondanse

I EMK artikkel 8 er det individets privatliv, familieliv, hjem og korrespondanse, (*''private and family life, his home and his correspondence''*), som skal beskyttes. Artikkelen favner bredt og gjelder ikke bare private, men også juridiske personer. Dette innebærer ikke bare undersøkelser hjemme hos borgerne, men også undersøkelse av post og telefonavlytting, både hjemme og i kontorlokaler, vil være omfattet. Dette vil ha betydning for vurderingen av tilsyn med arbeidstakere i private hjem fordi man kan argumentere for at det å ta en arbeidstaker inn i hjemmet vil være å åpne for at det private hjemmet får mer preg av et arbeidssted.

3.4.3 Legalitetsprinsippet

Et inngrep i den private sfære kan i følge artikkel 8 punkt kun skje dersom det er i samsvar med loven (*''in accordance with the law''*). Det vil si at det må finnes en bestemmelse som gir grunnlag for inngrepet. Det nasjonale lovverket skal være tilgjengelig for innbyggerne slik at det er mulig å forutse hvilke konsekvenser handlinger vil få.

Dette prinsippet om *''the rule of law''* blir det også henvist i fortalen til EMK som en del av den felles europeiske tradisjon. Det oppstilles et krav om at hjemmelen skal være tilgjengelig (*''accessibility''*), presis (*''foreseeability''*) og samlet sett kreves det en viss lov kvalitet⁸⁴.

⁸⁴ Lorenzen m. fl. 2011, s. 764

Prinsippet finnes fra før i norsk rett. Det bygger på ulovfestet rett og går ut på at offentlig myndighetsutøvelse, som for eksempel det å føre tilsyn i private hjem, må ha hjemmel i lov eller i medhold av lov.

3.4.4 Proporsjonalitetskravet i EMK artikkel 8

EMK artikkel 8 inneholder et proporsjonalitetskrav. I følge EMDs praksis må det offentliges inngrep svare til et tvingende samfunnsmessig behov (*"pressing social need"*) og det må stå i forhold til det legitime formålet som skal ivaretas (*"be proportionate to the legitimate aim pursued"*). Dette er en viktig vurdering som må foretas når man skal lovregulere offentlig tilsyn. Høyesterett sier i Rt. 2004 s. 1723 avsnitt 65 at det er nødvendig å se på hvilken interesse som skal vernes ved et eventuelt tilsyn, og at vernet av privatlivet som vi finner i EMK artikkel 8 må stå sterkt.

Unntakene i artikkel 8 nr. 2 skal ha en begrenset rekkevidde. Dette kommer blant annet frem i dommen Funke mot Frankrike⁸⁵ i avsnitt 55:

"The exceptions ... are to be interpreted narrowly ... , and the need for them in a given case must be convincingly established".

Det skal med andre ord være overbevisende grunner for at man skal gjøre unntak fra vernet om privatlivets fred.

I dommen Camenzind mot Sveits⁸⁶, avsnitt 45, sier EMD at det i det nasjonale lovverket må finnes gode mekanismer (*"adequate and effective safeguards against abuse"*) for å hindre overtredelse av beskyttelsen av privatlivets fred i EMK artikkel 8.

⁸⁵ Case of Funke v. France, 25/02/1993, sak. nr. 10828/84

⁸⁶ Case of Camenzind v. Switzerland, 16/12/1997, sak. nr. 21353/93

Inngrep som er omfattet av artikkel 8 vil ofte være foretatt enten av strafferettspleien, som for eksempel tilsyn etter våpenloven, eller forvaltningen⁸⁷, som for eksempel Arbeidstilsynet eller barnevernet.

3.5 Forholdet mellom EMK artikkel 8 og Grunnloven § 102

Det vernet som finnes i Grunnloven § 102 omfatter en snevrere del av individvernet enn det vi finner i EMK artikkel 8, som ikke bare omfatter personens hjem, men også andre steder der han eller hun ferdes, som for eksempel arbeidsplassen. Det er ikke tvil om at privatlivets fred i større grad er beskyttet av EMK artikkel 8 enn av Grunnloven § 102⁸⁸. EMK artikkel 8 gir et generelt vern av privatlivet mot offentlig inngripen, mens Grunnloven § 102 sier at en husundersøkelse (ransakelse) kun kan skje i tilfeller der det er mistanke om at det kan ha skjedd noe kriminelt.

I følge presumsjonsprinsippet tar man utgangspunkt i at norsk rett stemmer overens med folkeretten, så lenge det ikke føres bevis for noe annet⁸⁹. Ved tolkning vil domstolene, der det er tvil, tolke bestemmelser slik at de stemmer overens med folkeretten. EMK artikkel 8 har et videre virkeområde, mens Grunnloven § 102 er mer spesifikk på tilfeller der det er snakk om muligheten for å oppdage kriminalitet. I de tilfeller som omfattes av Grunnloven § 102 vil den gi et sterkere vern enn det EMK gir, siden EMK i så stor grad gir mulighet for unntak. I følge Grunnloven § 102, kan unntak bare gjøres i "*kriminelle Tilfælde*"⁹⁰. Nyere rettspraksis viser at Høyesterett i stor grad tolker Grunnloven § 102 uavhengig av EMK artikkel 8, se for eksempel Rt. 2004 s. 1723 om våpenkontroll.

⁸⁷ Lorenzen m. fl. 2011, s. 749

⁸⁸ Stub 2011, s. 98

⁸⁹ Gisle 2007, s. 252

⁹⁰ Stub 2011, s. 98, note 234

Dersom tilsynet kan defineres som en husransakelse, vil det være forbudt etter Grunnloven § 102. Kan man derimot argumentere for at det ikke er snakk om en ransakelse, vil det være vernet av privatlivets fred i EMK artikkel 8, med de relevante unntakene som følger av denne.

3.6 Vernet mot tvangsarbeid i EMK artikkel 4

EMK artikkel 4 inneholder et forbud mot å holde mennesker i slaveri eller tvangsarbeid. Statene har en positiv forpliktelse til å sette i verk tiltak som hindrer at dette skjer. I det følgende vil jeg vise hvorfor artikkel har betydning for arbeidstakere i private hjem.

Saken Siliadin mot Frankrike⁹¹ som dreide seg om en 15 år gammel jente fra Togo. Hun kom til Frankrike for å arbeide hos en familie og betale tilbake pengene de hadde lagt ut for hennes flybillett. I stedet ble hun plassert hos en annen familie der hun ble tvunget til å arbeide som tjenestepike med lange dager hver dag hele uken, uten lønn, fridager og uten muligheten til å gå på skole. Hennes identifikasjonspapirer ble heller ikke registrert på riktig måte.

EMD kom i saken frem til at Frankrike hadde forsømt sin positive forpliktelse til å ha mekanismer for å straffeforfølge slike saker. Bakgrunnen for dette var at det ikke fantes noen mulighet etter fransk rett til å straffe ekteparet som hadde hatt jenta hos seg.

Menneskehandel er også omfattet av artikkel 4. Her som ellers gjelder det samme kravet til at statene positivt skal iverksette tiltak for å hindre at det skjer og for å kriminaliserer og straffeforfølge saker. I saken Rantsev mot Kypros⁹² sier EMD at det skal finnes både rettslige og administrative tiltak for å hindre, oppdage og straffeforfølge menneskehandel.

⁹¹ Case of Siliadin v. France, 26/07/2005, sak. nr. 73316/01

⁹² Case of Rantsev v. Cyprus and Russia, 07/01/2010, sak. nr. 25965/04

Spørsmålet her blir hvilke tiltak vi har i Norge for å oppdage at noen blir utsatt for tvangsarbeid og menneskehandel i tilfeller som ligner på den i Siliadin-saken.

Utrykket tvangs- og pliktarbeid i artikkel 4 henviser til arbeidets ufrivillige karakter. Hva tvangs- og pliktarbeid innebærer er foreløpig ikke blitt definert av EMK eller EMD⁹³. Vedkommende kan frivillig ha gått inn i arbeidsforholdet, men så kan det ha utviklet seg til å bli mer omfattende eller av en annen karakter enn det arbeidstakeren ble forespeilet, som var tilfellet også i Siliadin-saken. Når EMD har vurdert tvangsarbeid har de lagt vekt på om arbeidet har vært ufrivillig, om det har vært urimelig eller tyngende eller har vært særdeles vanskelig, med andre ord at det har vært uproposjonalt.

3.7 Diskrimineringsvernet i EMK artikkel 14

Jeg har, som sagt innledningsvis, valgt å holde meg kun til bestemmelsene i EMK og vil derfor se på det diskrimineringsvernet som finnes i artikkel 14.

Artikkel 11 i FNs kvinnekonvensjon⁹⁴ gir medlemsstatene en plikt til aktivt å legge til rette for å eliminere alle former for diskriminering mot kvinner i arbeidslivet og til å sikre retten til et trygt og ikke helseskadelig arbeidsmiljø. Bestemmelsen inneholder altså en aktivitetsplikt for medlemsstatene, har et bredere nedslagsfelt og går vesentlig lenger enn det diskrimineringsvernet vi finner i EMK artikkel 14.

Når jeg likevel har valgt å holde meg til diskrimineringsbestemmelsen i EMK er det for å se hvor langt det vil være mulig å komme med denne bestemmelsen alene, vel vitende om at jeg ville kommet lenger ved bruk av for eksempel FNs kvinnekonvensjon.

⁹³ Lorenzen m. fl. 2011, s. 278

⁹⁴ The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)

EMK artikkel 14 inneholder ingen definisjon på ordet diskriminering. Man kan bruke andre konvensjoner for å nærmere definere betydningen av bestemmelsen⁹⁵, som for eksempel kvinnekonvensjonens definisjon. EMD har uttalt at

*”article 14 affords protection against different treatment, without an objective and reasonable justification, of persons in similar situations.”*⁹⁶

Denne sammenligningen med andre lignende situasjoner er viktig for vurderinger foretatt etter artikkel 14. For å slå fast om noen er blitt diskriminert må det finnes noen som har blitt behandlet bedre.

Artikkel 14 sier at borgerne i konvensjonsstatene skal ha de samme rettighetene etter konvensjonen:

”... without discrimination on any ground such as sex, race, colour, language, religion, political or other opinion, national or social origin, association with a national minority, property, birth or other status.”

Ordene *”such as”* i denne sammenheng viser at denne oppramsingen ikke er uttømmende. I denne oppgaven er det diskriminering på bakgrunn av kjønn og innvandrersstatus som vil være mest relevant.

Artikkel 14 er en aksessorisk bestemmelse. Det vil si at den fungerer knyttet opp mot andre bestemmelser i konvensjonen eller i tilleggsprotokollene, og står ikke selvstendig. Diskrimineringsgrunnlaget må ligge innenfor anvendelsesområdet til hovedbestemmelsen (*”within the ambit of the article”*⁹⁷). Dette betyr at dersom man blir forskjellsbehandlet på

⁹⁵ Lorenzen m. fl. 2004, s. 535

⁹⁶ Case of Hoffmann v. Austria, 23/06/1993, sak. nr. 12875/87, avsnitt 31

⁹⁷ Case of Inze v. Austria, 28/10/1987, sak.nr. 8695/79, avsnitt 36

et område det ikke finnes en rettighet for i EMK vil artikkel 14 ikke være anvendbar. Artikkel 14 forbyr ikke forskjellsbehandling på områder som ligger utenfor EMK. Dette følger av ordlyden⁹⁸.

Det er kravene om en sammenlignbar situasjon, og det at bestemmelsen er aksessorisk, som gjør den så lite anvendbar.

Bevisbyrden for at det har blitt diskriminert i en sak påhviler klageren. Dette er det alminnelige utgangspunktet for EMK⁹⁹.

Artikkel 14 inneholder et diskrimineringsforbud. Teoretisk kan det diskuteres om det er forskjell på et diskrimineringsforbud og et likebehandlingskrav. Et diskrimineringsforbud vil ofte ha et snevrere anvendelsesområde enn et likebehandlingskrav¹⁰⁰ fordi et likebehandlingskrav krever mer aktivitet fra statens side. Likevel kreves det at statene skal sikre at borgerne får de rettighetene som gis i konvensjonen uten diskriminering. Dette er en positiv forpliktelse for statene.

Systemisk diskriminering vil si at en stats politikk kan ha diskriminerende effekt på en gruppe av befolkningen selv om den ikke er ment å ha det. EMD sier at:

”Where a general policy or measure has disproportionately prejudicial effects on a particular group, it is not excluded that this may be considered as discriminatory notwithstanding that it is not specifically aimed or directed at that group.”¹⁰¹

⁹⁸ Lorenzen m. fl. 2004, 541

⁹⁹ Lorenzen m. fl. 2004, s. 541

¹⁰⁰ Lorenzen m. fl. 2004, s. 541

¹⁰¹ Case of McShane v. United Kingdom, 28/05/2002, sak. nr. 43290/98

Dette vil det være nyttig å se på i sammenheng med at det ikke føres tilsyn med et yrke som stort sett domineres av innvandrerkvinner.

Den innklagede part må avkrefte at det er gjort forskjellsbehandling. Det må så undersøkes om det finnes saklige grunner til denne forskjellsbehandlingen ("*an objective and reasonable justification*"). I dette ligger at det må være et legitimt formål ("*legitimate aim*") for at denne gruppen blir behandlet forskjellig fra en sammenlignbar gruppe og det må gis en objektiv og rimelig begrunnelse for dette¹⁰². EMD har blant annet uttrykt at statens motiver må være fornuftige ("*reasonable*"), formålene legitime og virkningene forsvarlige og berettigede¹⁰³. Det må foretas en vurdering basert på motivene og formålet som begrunner forskjellsbehandlingen og effekten av denne. Vurderingen skal være dynamisk, det vil si at den skal vurderes ut i fra dagens samfunnsforhold og med bakgrunn i hva som definerer et demokratisk samfunn¹⁰⁴.

Praksis som dreier seg om artikkel 14 er ikke så omfattende som man skulle tro, med tanke på forbudets store politiske og rettslige betydning. Ofte vil hovedbestemmelsen være nok for å avgjøre den enkelte sak og dermed blir ikke diskrimineringsbestemmelsen berørt¹⁰⁵.

3.8 Oppsummering

I fremstillingen ovenfor har jeg gjort rede for referanserammen for oppgaven. Fremstillingen viser viktigheten av EMK artikkel 8 ved vurderingen av et tilsyn i private hjem, og at denne bestemmelsen gir et sterkere vern av privatlivet enn det som finnes i Grunnloven § 102. På grunn av unntakene i EMK artikkel 8, vil Grunnloven § 102 likevel har stor betydning i tilfeller der et tilsyn enten uttalt, eller i realiteten, har etterforskning

¹⁰² Lorenzen m. fl. 2004, s. 548

¹⁰³ Case of Lithgow and others v. United Kingdom, 08/071986, saker. nr. 9006/80; 9262/81; 9263/81; 9265/81; 9266/81; 9313/81; 9405/81, avsnitt 177

¹⁰⁴ Lorenzen m. fl. 2004, s. 548

¹⁰⁵ Lorenzen m. fl. 2004, s. 537

som formål. Jeg har også vist at det finnes en rekke hensyn som taler for et tilsyn med arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem.

4 Hensyn

4.1 Innledning

Jeg vil nå se på de ulike hensynene som veier for og mot et tilsyn med arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem. Først vil jeg vurdere om et slikt tilsyn vil være i strid med Grunnlovens forbud mot husransaker i § 102. Videre vil jeg vurdere hva som skal til for at det kan gjøres unntak fra hovedregelen om privatlivets fred i EMK artikkel 8, og i de følgende avsnitt peke på noen hensyn som vil være av betydning for denne vurderingen. Blant annet forbudet mot tvangsarbeid i EMK artikkel 4 og diskrimineringsbestemmelsen i artikkel 14. Til slutt vil jeg vise til noen nasjonale og internasjonale eksemppler som har likhetstrekk med den typen tilsyn som oppgaven dreier seg om.

Vurderingen vil hele veien være om det er arbeidsgivers rett til privatliv som skal veie tyngst, eller om det er grunnlag for å gjøre unntak fra denne hovedregelen.

4.2 Forvaltningsmessig tilsyn eller husransakelse

Ved vurderingen av om det kan foretas tilsyn må det skilles mellom forvaltningsmessig tilsyn og husransaker i strafferettslig forstand. En egen vurdering av Grunnloven § 102 vil være nødvendig for å fastslå om et tilsyn er i strid med forbudet mot husransaker.

En husransakelse etter straffeprosessloven har etterforskning som hovedformål. Det skal letes etter bevis, vurderes om det er grunnlag for pågrepelse eller å foreta beslagleggelse av gjenstander, jf. straffeprosessloven¹⁰⁶ § 192. For å foreta en slik ransakelse kreves det ”*skjellig grunn til mistanke*”. Et tilsyn etter arbeidsmiljøloven vil ikke ha dette som hovedformål, men det kan i mange tilfeller likevel skje at noe kriminelt blir oppdaget ved disse undersøkelsene.

¹⁰⁶ Lov om rettergangsmåten i straffesaker (straffeprosessloven), 22. mai 1981 nr. 25

For at en undersøkelse skal anses for å være en inkvisisjon må den bygge på en mistanke om noe kriminelt eller et ønske om å oppdage noe kriminelt. Dersom det er mistanke om en kriminell handling vil en slik husundersøkelse være lovlig. En tilfeldig undersøkelse, en stikkprøve, for å avdekke noe kriminelt uten at det på forhånd foreligger en mistanke derimot, vil være i strid med Grunnloven § 102¹⁰⁷. Et tilsyn med arbeidstakere i private hjem kan blant annet ha som formål å avdekke tvangsarbeid som er en kriminell handling.

To eksempler som kan nevnes her er undersøkelser etter våpenloven som foretas av politiet og dødsstedsundersøkelser når et spedbarn dør. I førstnevnte tilfelle vil det blant annet være spesielt at det er polititjenestemenn som foretar undersøkelsen. Det kan føles mer inngripende for den enkelte en om det er en offentlig etat som foretar tilsynet.

Når det foretas dødsstedsundersøkelser når et spedbarn dør vil man undersøke dødsårsaken og det er klart at sannsynligheten for å oppdage et eventuelt drap øker uten at det på forhånd er mistanke om noe kriminelt.

Problemstillingen knyttet til tilsyn med oppbevaring av våpen ble drøftet i Rt. 2004 s. 1723. Her la Høyesterett vekt på at hovedformålet med undersøkelsen ikke er etterforskning og at det dermed ikke er en snakk om husransakelse i strid med Grunnloven § 102.

”Jeg legger her vekt på at formålet med kontrollen er et helt annet enn det etterforskningsformål som begrunner politiets behov for å kunne gjennomføre en fullstendig undersøkelse – om nødvendig i skuffer og skap og fra kjeller til loft – i et privat hjem.”¹⁰⁸

Høyesterett sier videre at formålet hovedsaklig er forebyggende. Det trekkes frem to innskrenkninger som begrenser adgangen til kontroll. Det ene er at det er våpeneieren selv

¹⁰⁷ Se punkt 3.3

¹⁰⁸ Rt. 2004 s. 1723, pkt. 45

som skal vise politiet oppbevaringsstedet¹⁰⁹ og dermed utelukkes muligheten til å undersøke andre deler av boligen¹¹⁰. Det andre er at tilsynet skal forhåndsvarsles¹¹¹¹¹². Våpeneieren skal forhåndsvarsles senest 48 timer før tilsynet¹¹³ og gis dermed muligheten til å forberede besøket fra politiet både ved å rydde området politiet skal besøke og å inntille seg mentalt på det som skal skje. Forhåndsvarselet synliggjør at formålet med tilsynet ikke er etterforskning og den mentale forberedelsen reduserer den utrygghet og frykt som Grunnloven § 102 skal beskytte borgerne mot¹¹⁴.

Problemstillingen med dødstedunderøkelser ved plutselig barnedød ble drøftet i en prinsipputtalelse gitt av lovavdelingen i Justisdepartementet¹¹⁵. Prinsipputtalelsen går inn på avveiningen mellom hovedformålet med tilsynsordningen og det at det eventuelt kan lede til politietterforskning. I uttalelsen sier justisdepartementet at man ikke uten videre kan legge til grunn det som sies å være formålet med tilsynet, men at det er de faktiske forhold som skal legges til grunn. De kommer frem til at det var tvilsomt at en tvungen ordning ville vært forenelig med Grunnloven § 102 og legger spesielt vekt på at en person med politifaglig bakgrunn skal være med på undersøkelsen og at personalet har meldeplikt til politiet dersom de mistenker noe kriminelt¹¹⁶. Altså er ikke hovedformålet med undersøkelsen etterforskning, men den kan likevel føre til at det avdekkes noe kriminelt. Et tilsyn kan med andre ord føles ekstra inngripende overfor den det gjelder på grunn av

¹⁰⁹ Våpenforskriften, 25. juni 2009 nr. 904, § 105

¹¹⁰ Rt. 2004 s. 1723, pkt. 46

¹¹¹ Lov om skytevåpen og ammunisjon m.v. (våpenloven), 9. juni 1961 nr. 1

¹¹² Rt. 2004 s. 1723, pkt. 47

¹¹³ Våpenforskriften, 25. juni 2009 nr. 904, § 105

¹¹⁴ Rt. 2004 s. 1723, pkt. 48

¹¹⁵ Prinsipputtalelse/fortolking fra lovavdelingen i Justisdepartementet, ref: 200807477 EO ATV, 4. mars 2009

¹¹⁶ Prinsipputtalelse/fortolking fra lovavdelingen i Justisdepartementet, ref: 200807477 EO ATV, 4. mars 2009, pkt. 2.2

trusselen om en anmeldelse. De faktiske forhold tilsier altså at det er snakk om etterforskning av dødsårsak.

Lovavdelingen poengterte at et forhåndsvarsel i disse tilfellene ikke ville ha samme virkning som ved tilsyn etter våpenloven, da det i liten grad vil være mulig å skjule bevis¹¹⁷. Dette taler for at et eventuelt tilsyn med arbeidstakere i private hjem vil være mulig dersom det er forhåndsvarslet. Dersom arbeidsgiver har kunnskap om hvilke undersøkelser som skal foretas vil han ha mulighet til å forberede seg både fysisk og mentalt.

Videre konkluderer lovavdelingen med at en frivillig ordning ikke vil være i strid med Grunnloven § 102, da det vil være opp til hver enkelt om de ønsker å tillate undersøkelsen eller ikke. Et frivillig arbeidstilsyn vil derfor heller ikke være i strid med Grunnloven § 102.

Når det gjelder tilsyn med arbeidsforhold er det klart at dette i tilfeller kan føre til at det avdekkes kriminelle handlinger knyttet til arbeidsforholdet, som for eksempel menneskehandel, slaveri og ufrivillig innestenging, men også kriminelle handlinger som ikke har noe med arbeidsforholdet å gjøre, som for eksempel narkotikaforbrytelser.

Begrensingen i Grunnloven § 102 må ses i sammenheng med forholdsmessighetsprinsippet i forvaltningsretten. De undersøkelser som foretas skal ikke være mer inngripende enn det formålet tilsier. Dette er det samme som at det må stå i forhold til det legitime formålet som skal ivaretas (*"be proportionate to the legitimate aim pursued"*)¹¹⁸. For eksempel kan ikke tvungen dødstedsundersøkelser foretas fordi det vil være mer inngripende enn det formålet

¹¹⁷ Prinsipputtalelse/fortolkning fra lovavdelingen i Justisdepartementet, ref: 200807477 EO ATV, 4. mars 2009, pkt. 2.2

¹¹⁸ Case of Silver and others v. United Kingdom, 25/03/1983, saker nr. 5947/72; 6205/73; 7052/75; 7061/75; 7107/75; 7113/75; 7136/75

tilsier. Formålet var å samle statistikk på dødsårsak. En kontroll med at et hus er i henhold til regler om brannvern ikke vil være i strid med Grunnloven § 102 siden den ikke er særlig inngripende og ikke foretas basert på mistanke.

Formålet med et tilsyn med arbeidstakere i private hjem vil være å avdekke uregelmessige arbeidsforhold. For å vurdere om tilsynet vil være forholdsmessig, må man se på hva som kan avdekkes, hvordan tilsynet utføres og hva som kan gjøres dersom uregelmessigheter oppdages.

I noen tilfeller vil veien fra tilsyn til anmeldelse ofte være kort. I følge forvaltningsloven¹¹⁹ § 13b første ledd nr. 6 er taushetsplikten ikke til hinder for at det gis en anmeldelse dersom et forvaltningsorgan avdekker noe kriminelt, for eksempel ved gjennomføringen av et tilsyn. Dersom politiet finner at det er *”rimelig grunn til å undersøke om det foreligger straffbare forhold”* skal etterforskning foretas, jf. straffeprosessloven¹²⁰ § 224.

På bakgrunn av dette kan det konkluderes med at et forhåndsvarslet eller frivillig tilsyn med arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem ikke vil være i strid med forbudet mot husransaker i Grunnloven § 102. Om et uvarslet tilsyn vil være i strid med Grunnloven § 102 vil avhenge av hvilke retningslinjer som settes for tilsynet.

4.3 Tilsyn må være nødvendig og proposjonalt

4.3.1 Nødvendig i et demokratisk samfunn

Et av unntakene i EMK artikkel 8 er at et brudd på privatlivets fred må være nødvendig i et demokratisk samfunn. Noen ganger tillater vi for eksempel tilsyn i private hjem fordi det sikrer rettigheter som er så viktige for oss at vi vurderer det som viktigere enn å sikre

¹¹⁹ Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven), 10. februar 1967

¹²⁰ Lov om rettergangsmåten i straffesaker (straffeprosessloven), 22. mai 1982 nr. 25

privatlivets fred. Det er altså viktig at tilsynet som føres er nødvendig og vurderes som mer nødvendig enn beskyttelse av arbeidsgivers privatliv. Et eksempel på dette er barnevernet sitt arbeid. Jeg vil komme tilbake til barnevernet sitt arbeid senere i oppgaven.

Det er mange hensyn som må vurderes når man skal gripe inn i personers rett til privatliv. Lovgiver har vurdert at arbeidsgivers rett til privatliv veier tyngst når Arbeidstilsynets mulighet til å føre tilsyn med arbeid i arbeidsgivers private hjem ble utelukket fra hushjelpforskriften. Jeg har ikke funnet dokumentasjon på hvordan lovgiver har kommet frem til denne konklusjonen, men reglene i hushjelploven fra 1963¹²¹, videreføres. Det virker som om tidligere ordning har blitt videreført uten at dette har blitt diskutert nærmere.

Dette spørsmålet var blant annet oppe i Rt. 2004 s. 1723. Her er Høyesterett tydelige på at retten til privatliv som følger av EMK artikkel 8 bør gis et sterkt vern og at det ved vurderingen må tas hensyn til interessen om vernes og belastningen som påføres¹²². Jeg har allerede refert til denne dommen i forbindelse med Grunnloven § 102.

Det er nokså tydelig at uten de begrensingene som legges for tilsynet etter våpenloven, som forhåndsvarsling og det at våpeneieren kan henvise politiet direkte til det stedet våpenet oppbevares, ville ikke Høyesterett godtatt et slikt tilsyn. Da ville belastningen blitt vurdert som for stor i forhold til den interessen som vernes. Høyesterett tilføyer også at Norges Skytterforbund har hatt mulighet til å uttale seg i forarbeidene til loven, og at dette til en viss grad vektlegges ved vurderingen.

I følge EMD sin praksis må det offentliges inngrep svare til et tvingende samfunnsmessig behov – *”a pressing social need”*, og det må stå i forhold til det legitime formålet som skal ivaretas – *”be proportionate to the legitimate aim pursued”*. Dette er det samme som

¹²¹ Lov om arbeidsvilkår for hushjelp (hushjelploven), lov 31. mai 1963 nr. 3

¹²² Rt. 2004 s. 1723, pkt. 65

Høyesteretts vurdering av våpenloven. Man må veie interessene til den som skal beskyttes av EMK artikkel 8 punkt 1 opp mot formålet med det tilsynet som ønskes.

4.3.2 Garantier mot misbruk

Unntakene som finnes i artikkel 8 andre ledd må tolkes snevert. Dette sier EMD blant annet i dommen Funke mot Frankrike¹²³:

”The exceptions ... are to be interpreted narrowly ... , and the need for them in a given case must be convincingly established”.

Dersom det skal foretas tilsyn med arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem, må det være klart at de interessene som skal ivaretas er så viktige for oss at det rettfærdiggjør inngrepet i privatlivet. Et eksempel som tidligere nevnt er barnevernet. Barns velferd er det ikke vanskelig å overbevise om at er en så viktig interesse.

I dommen Camenzind mot Sveits¹²⁴ sier EMD at nasjonal lovgivning og praksis må gi *”adequate and effective safeguards against abuse”*, adekvate og effektive garantier mot misbruk fra staten sin side. Høyesterett påpeker i Rt. 2004 s. 1723 at kravene til garantier mot misbruk må være relative. Dette betyr at de må stå i forhold til tyngden av det offentliges inngrep, altså være proporsjonale. Et godt eksempel finner vi i våpenforskriften¹²⁵ § 105 som setter tydelige begrensninger for hvordan tilsynet skal foretas.

¹²³ Case of Funke v. France, 25/02/1993, sak. nr. 10828/84

¹²⁴ Case of Camenzind v. Switzerland, 16/12/1997, sak. nr. 21353/93, avsnitt 45

¹²⁵ Forskrift om skytevåpen, våpendeler og ammunisjon mv. (våpenforskriften), 25. juni 2009 nr. 904

I dommen *Camezind mot Sveits*¹²⁶ påpeker EMD at man må være særlig på vakt i tilfeller der myndighetene kan foreta undersøkelser uten tillatelse fra en domstol. I Frankrike, der tilsyn med med hushjelper er tillat, kreves en slik domstolsprøvelse før undersøkelsen kan foretas¹²⁷. Det franske rettssystemet er i stor grad inkvisitorisk. Den norske straffeprosessformen har også innslag av inkvisisjon, men er i større grad basert på anklage¹²⁸. Dette vil derfor ikke være direkte overførbart, men viser at det finnes muligheter for regulering.

I Norge kan Arbeidstilsynet varsle politiet dersom de oppdager straffbare forhold på arbeidsplassen. Siden Arbeidstilsynet ikke foretar tilsyn med arbeidstakere i private hjem vil det ikke være de som tar en slik sak videre, med mindre det har blitt varslet på en eller annen måte. Det at Arbeidstilsynet og andre forvatningsorgan kan varsle om straffbare forhold uavhengig av taushetsplikten følger av forvaltningsloven¹²⁹ § 13b første ledd nr. 6.

Selv om disse sakene fra EMD har handlet om saker der myndighetene mer direkte tar sikte på å avdekke ulovlige forhold må det likevel antas at de generelle uttalelsene også har betydning også i andre lignende saker som for eksempel når det gjelder vurderingen av om det kan foretas dødsstedsundersøkelser ved barnedød uavhengig av mistanke om ulovlige forhold som justisdepartementet skrev en prinsipputtalelse om i 2003¹³⁰.

For et eventuelt tilsyn med arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem vil det være nødvendig å sette klare og forutsigbare retningslinjer for hvordan tilsynet skal gjennomføres, hvor langt man kan gå og hva som skal undersøkes.

¹²⁶ Case of *Camenzind v. Switzerland*, 16/12/1997, sak. nr. 21353/93, avsnitt 45

¹²⁷ Gallotti 2009, s. 23

¹²⁸ Gisle m. fl. 2007, s. 150

¹²⁹ Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) 10. februar 1967

¹³⁰ Prinsipputtalelse fra lovavdelingen i Justisdepartementet, ref: 200807477 EO ATV, 4. mars 2003

4.3.3 Formålet med undersøkelsen

Det er viktig at formålet med undersøkelsen er tydelig. Formålet med tilsyn i dette tilfellet må være å avdekke negative forhold på arbeidsplassen som så kan avhjelpes. Formålet må stå i forhold til det legitime formålet som skal ivaretas (*"be proportionate to the legitimate aim pursued"*), som EMD uttalte i dommen Silver mot Storbritannia¹³¹. Målet vil være å sikre arbeidstakerene gode og trygge arbeidsforhold. Et eventuelt tilsyn må ikke være uforholdsmessig i forhold til dette.

Forskning foretatt av diverse arbeidstakerorganisasjoner og NGOer i Europa viser at innvandrerkvinner som arbeider i private hjem er særlig utsatt for mishandling og utnyttelse. Rapportene har som mål å belyse denne utnyttelsen av arbeidskraft, og i noen tilfeller ekstreme tilfeller av mishandling, og få til en endring i situasjonen for kvinnene det gjelder. Disse ekstreme tilfellene kan ikke sies å representere normalen blant hushjelper i Europa, men rapportene kommer frem til at det er stor sannsynlighet for at problemet underdrives heller enn overdrives og at man bare ser toppen av isfjellet. Utnyttelse og mishandling blir ofte ikke rapportert i redsel for konsekvensene det vil få for den enkelte¹³².

Hushjelpforskriften § 4 inneholder regler som skal sikre at *"...arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas"*. Bestemmelsen stiller krav til at arbeidsgiveren skal påse at disse blir overholdt. Den reguler de fysiske arbeidsforholdene som utstyret som skal brukes i arbeidet, innemiljø og krav til opplæring. Første ledd punkt fem stiller krav til at eventuell innkvartering skal være *"(...)forsvarlig utstyrt, innredet og vedlikeholdt"*. Første ledd punkt seks krever at arbeidsgiver sikrer at arbeidstaker ikke *"(...) utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og at hans eller hennes verdighet ikke krenkes"*.

¹³¹ Case of Silver and others v. United Kingdom, 25/03/1983, saker nr. 5947/72; 6205/73; 7052/75; 7061/75; 7107/75; 7113/75; 7136/75

¹³² Gallotti 2009, s. 35

Selv om disse bestemmelsene finnes i Hushjelpforskriften har vi likevel ingen mekanismer som kontrollerer at de blir overholdt. Hushjelpforskriften følger ikke prosessreglene i arbeidsmiljøloven, men vanlige regler i tvisteloven, jf. hushjelpforskriften § 11. Bakgrunnen for dette er at prosessreglene i arbeidsmiljøloven ble ansett som rimelig kompliserte og i stor grad basert på medvirkning fra tillitsvalgte. Siden organisasjonsgraden blant arbeidstakerer i private hjem ble antatt å være lav, ble dette resultatet¹³³. Dette har endret seg noe i de senere år med blant annet almenngjøring av tariff for renholdere¹³⁴, men det stemmer fortsatt at det er lav organisasjonsgrad blant disse arbeidstakerene.

Drøftelsen bekrefter at EMK artikkel 8 gir et sterkt vern av privatlivets fred. Unntakene skal tolkes snevert og for at et tilsyn i arbeidstakers private hjem skal godtas, må det anses som mer nødvendig enn arbeidstakers rett til privatliv. Det må finnes et tvingende samfunnsmessig behov og jeg vil se på dette i det følgende.

4.4 Sårbarhet

4.4.1 Innledning

Det at en gruppe arbeidstakere er særlig sårbare vil være et argument som taler for at det vil være et tvingende samfunnsmessig behov ("*a pressing social need*") for et tilsyn. I det følgende vil jeg peke på noen hensyn som taler for at arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem er en sårbar gruppe.

En undersøkelse av europeiske forhold¹³⁵ viser at arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem er mer utsatt for misbruk enn andre arbeidstakere. Dette er på grunn av arbeidets karakter og det at det er "gjemt". Den typiske hushjelpen er en ung utenlandsk kvinne med lite

¹³³ Kronprinsregentens resolusjon, 24. juni 2002, ref: 2/02-03, sak: 02/2940 AMAR

¹³⁴ Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter, 23. mai 2013 nr. 530

¹³⁵ Gallotti 2009, s. 25

kunnskaper om det norske samfunnet¹³⁶. Det er lettere for menn i industri å organisere seg og kjempe for sine rettigheter enn det er for kvinner som for det meste arbeider alene.

Utnyttelse og mishandling blir ofte ikke rapportert i redsel for konsekvensene det vil få for den enkelte¹³⁷. I norsk sammenheng kan det for eksempel være frykt for å miste oppholdstillatelsen hvis denne er knyttet til arbeidsforholdet. I tillegg vil det være lett for noen som ikke kjenner det norske samfunnet å stole på at en overordnet arbeidsgiver vet best.

De utenlandske kvinnene er ofte utsatt for både fysisk, kulturell og språklig isolasjon¹³⁸. Dette vises særlig i tilfeller der kvinnen bor på arbeidsplassen da dette ofte svekker tilgangen til beskyttelsesmekanismer og nettverk som kan støtte vedkommende i vanskelige situasjoner. Oppgaven er avgrenset mot tilfeller der arbeidstaker bor på arbeidsplassen.

Mangelen på informasjon om gjeldende regelverk, rettigheter og plikter, i tillegg til manglende kjennskap til relevante institusjoner og praksis i vertslandet er de sårbare faktorene som undersøkelsene har avdekket som mest relevante. Informasjon anses som nødvendig for å gi kvinnene den beskyttelsen de trenger¹³⁹.

Språkbarrieren gjør det ofte vanskelig å søke hjelp hos lokale organisasjoner. Uavhengig av om kvinnene har oppholdstillatelse eller ikke, er de ofte uvitende om arbeids- og boforholdene i det landet de oppholder seg. En undersøkelse foretatt i Storbritannia viste at en stor andel av kvinnene som hadde arbeidstillatelse som hushjelper i landet ikke hadde

¹³⁶ Se blant annet Alsos og Eldring 2010 og Løvdal 2013

¹³⁷ Gallotti 2009, s. 35

¹³⁸ Gallotti 2009, s. 37

¹³⁹ Gallotti 2009, s. 37

fått informasjon om gjeldende rett på området eller muligheten til å hevde disse rettighetene¹⁴⁰.

Noen sårbarhetsfaktorer som man ser også blant au pairer her i Norge er at muligheten til å bytte arbeidsgiver er begrenset og at oppholdstilatelsen er knyttet til arbeidsforholdet slik at au pairen føler seg bundet til arbeidsforholdet.

Dette viser viktigheten av at denne gruppen arbeidstakere aktivt oppsøkes og gis informasjon om hvilke rettigheter de har og hvor de kan henvende seg for å hevde disse rettighetene. En form for organisering vil hjelpe kvinnene med å spre informasjon seg imellom.

Hushjelpforskriften følger ikke prosessreglene i arbeidsmiljøloven, men vanlige regler i tvisteloven, jf. hushjelpforskriften § 11. Bakgrunnen for dette er at prosessreglene i arbeidsmiljøloven ble ansett som rimelig kompliserte og i stor grad basert på medvirkning fra tillitsvalgte. Siden organisasjonsgraden blant arbeidstakerer i private hjem ble antatt å være lav, ble dette resultatet¹⁴¹. Dette har endret seg noe i de senere år med blant annet almenngjøring av tariff for renholdere¹⁴², men det stemmer fortsatt at det er lav organisasjonsgrad blant disse arbeidstakerene.

Prosessreglene går utenfor oppgavens tema og jeg vil derfor ikke gå nærmere inn på dette, men det er et viktig poeng for å tydeliggjøre en sårbarhetsfaktor etter norske forhold. Denne gruppen arbeidstakere har allerede mindre forutsetning for å forstå det norske samfunnet og rettsstaten, og det vanskeliggjør en eventuell prosess at de ikke har tilgang til Arbeidsretten på samme måte som arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven.

¹⁴⁰ Gallotti 2009, s. 37

¹⁴¹ Kronprinsregentens resolusjon, 24. juni 2002, ref: 2/02-03, sak: 02/2940 AMAR

¹⁴² Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter, 23. mai 2013 nr. 530

4.4.2 Tvangsarbeid

Den sårbare situasjonen arbeidstakere i private hjem befinner seg i gjør dem også mer utsatt for utnyttelse. De er som sagt for det meste utenlandske arbeidstakere og arbeidet foregår et sted der det kun er arbeidstakeren og arbeidsgiveren, eventuelt med familie, som har tilgang.

I følge EMK artikkel 4 skal ingen bli tvunget til å ”*perform forced or compulsory labour*”, tvangsarbeid. Det finnes flere undersøkelser som viser at tvangsarbeid er en reell risiko for arbeidstakere som arbeider i private hjem. I sin rapport¹⁴³ til ILO-konferansen om tvangsarbeid i 2003 presenterte Lin Chew en rekke sårbarhetsfaktorer som gjelder hushjelper rundt om i verden. Det hun fant som var fellestrekk var strukturell usikkerhet, at gruppen er særlig sårbare for utnyttelse, at de blir fratatt grunnleggende friheter og rettigheter og systemiske begrensninger som hindrer arbeidstakere fra å forlate undertrykkende arbeidssituasjoner som i verste fall kan karakteriseres som tvangsarbeid.

For å gjøre hushjelper mindre sårbare nevner Chew en rekke tiltak som hun mener bør iverksettes. Alle hushjelper må anerkjennes som arbeidstakere med de rettighetene til trygge arbeidsforhold og arbeidskontrakter det innebærer. Immigrasjonsstatusen må gjøres sikker og det må finnes mekanismer som hindrer diskriminering av denne typen arbeidstakere.¹⁴⁴

Rapporten ”Abused domestic workers in Europe: The case of au pairs”¹⁴⁵, som ble laget på forespørsel fra Committee on Women's Rights and Gender Equality of the European Parliament, viser at er det økende antallet hushjelper i Europa uten tilstrekkelig arbeidsrettslig vern, ofte skjult under betegnelsen au pair¹⁴⁶. Rapporten mener at uttrykket

¹⁴³ Chew 2003

¹⁴⁴ Chew 2003, s. 38

¹⁴⁵ Stenum 2011

¹⁴⁶ Stenum 2011, s. 11

au pair har skiftet mening i dagens samfunn, og at flere setter likhetstrekk mellom au pair og billig hushjelp. Det er ingen grunn til å tro at holdningene i Norge er annerledes på dette punktet. Rapporten viser at mangelen på barnehageplasser eller lignende og støtte til hjemmebasert barnepass i noen EU-land, sammenholdt med at kostnadene ved å ha en au pair boende er så lave, har ført til at au pairer har blitt en legitim løsning på et problem som egentlig bør løses på andre måter i samfunnet. Dette kan utvikle seg til en avhengighet av au pairer for å få samfunnet og arbeidslivet til å fungere¹⁴⁷. I Norge har vi ikke de samme forutsetningene siden barnehagedekningen¹⁴⁸ er så god.

EMK artikkel 4 inneholder en positiv forpliktelse for statene til å forhindre at tvangsarbeid skjer. Dette sier EMD blant annet i dommen Siliadin mot Frankrike¹⁴⁹.

Tvangsarbeid er altså en reell problemstilling blant arbeidstakere som arbeider i arbeidsgivers private hjem. Staten er forpliktet etter EMK artikkel 4 til å beskytte borgerne mot tvangsarbeid. Et tilsyn med denne gruppen arbeidstakere ville økt sannsynligheten for at tvangsarbeid blir oppdaget.

I følge straffeloven § 224 første ledd bokstav b), er det straffbart å misbruke noens sårbare situasjon til å utnytte en person til tvangsarbeid. Norge har en bestemmelse som setter straff for tvangsarbeid, det Frankrike i dommen Siliadin mot Frankrike¹⁵⁰ ble dømt for ikke å ha. Høyesterettsdommer etter denne bestemmelsen i Norge har for det meste dreid seg om prostitusjon¹⁵¹, tigging¹⁵² og utnyttelse av mindreårige til å begå tyverier¹⁵³ oftest i sammenheng med menneskehandel.

¹⁴⁷ Stenum 2011, s. 13

¹⁴⁸ <http://www.ssb.no/barnehager>

¹⁴⁹ Case of Siliadin v. France, 26/07/2005, sak. nr. 73316/01

¹⁵⁰ Case of Siliadin v. France, 26/07/2005, sak. nr. 73316/01

¹⁵¹ Rt. 2006 s. 111, Rt. 2006 s. 669, Rt. 2009 s. 911

¹⁵² Rt. 2012 s. 1679

Det er foreløpig ikke fallt dom i sak som gjelder tvangsarbeid i private hjem, men det er avdekket en rekke historier om au pairer som viser at det er behov for større kontroll på dette området. I NRK Brennpunkt sin dokumentar ”Herskap og tenarar”¹⁵⁴ fortelles det historier om kvinner som har blitt tvunget til å arbeid lange dager uten fritid, arbeid under sykdom i tillegg til grove tilfeller av systematiske seksuelle overgrep. Det er kommet inn flere anmeldelser den senere tiden og vi vil sannsynligvis se flere saker av denne typen i rettsapparatet fremover¹⁵⁵.

Fremstillingen viser et behov for å ta problemstillingen med tvangsarbeid på alvor og at dette vil være et sterkt hensyn ved vurderingen av et eventuelt tilsyn.

4.5 Diskriminering

Jeg vil nå se på om det etter EMK artikkel 14 er grunnlag for å si at arbeidstakere som arbeider i arbeidsgivers private hjem blir diskriminert. Som tidligere vist er beskyttelsen mot diskriminering i EMK nokså snever sammenlignet med lignende bestemmelser i andre konvensjoner. Når det gjelder tilsyn i private hjem står som sagt hensynet til privatlivets fred sterkt og det skal tungveiende hensyn til for å gjøre unntak fra dette vernet. I tillegg er diskrimineringsvernet i artikkel 14 bare et av flere hensyn som må vurderes opp mot artikkel 8.

Før det første er det nødvendig å finne en bestemmelse som diskrimineringsvernet i artikkel 14 kan knyttes opp mot. Det finnes ikke mange relevante bestemmelser i EMK, men en mulighet kan være EMK artikkel 4 som beskytter borgerne mot tvangsarbeid. Kan et

¹⁵³ Rt. 2013 s. 39

¹⁵⁴ NRK Brennpunkt: Herskap og tenarar, 23.04.2013

¹⁵⁵ NRK Brennpunkt: Herskap og tenarar, 23.04.2013

manglende tilsyn medføre at arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem sitt vern mot tvangsarbeid er svakere enn andre arbeidstakergrupper og at de derfor blir diskriminert?

En vurderingen av artikkel 14 må foretas basert på sammenlignbarhet og saklighet¹⁵⁶. EMD sier i avvisningen av saken Lauridsen mot Danmark¹⁵⁷ at:

”The Court recalls that Article 14 affords protection against discrimination, that is treating differently, without objective and reasonable justification, persons in “relevantly” similar situations (...). For a claim of a violation of Article 14 to succeed, it has to be established therefore that the situation of the applicant can be considered similar to that of others who have been better treated. Furthermore, the Court recalls that for the difference of treatment to be discriminatory within the meaning of this provision it must be found to have no objective and reasonable justification, that is, if it does not pursue a legitimate aim or if there is no reasonable relationship of proportionality between the means employed and the aim sought to be realised. Finally, the Contracting States enjoy a certain margin of appreciation in assessing whether and to what extent the differences justify a different treatment in law (...).”¹⁵⁸

EMD har bedømmelser etter artikkel 14 krevd at det er et formål (*”legitimate aim”*) og at det skal være proposjonalt (*”reasonable relationship of propotionality”*). Dette saklighetskravet kan sammenlignes med det vi finner i EMK artikkel 8 om at det må være *”necessary in a democratic society”*¹⁵⁹.

¹⁵⁶ Lorenzen 2004, s. 546

¹⁵⁷ Case of Lauridsen v. Denmark, 29/06/2000, sak nr. 30486/96, punkt 5

¹⁵⁸ Case of Lauridsen v. Denmark, 29/06/2000, sak nr. 30486/96, punkt 5

¹⁵⁹ Lorenzen 2004, s. 546

Situasjonen som skal bedømmes må alltid vurderes opp mot en lignende sak. Den trenger ikke være helt lik, men må være relativt lik som EMD sier her.

I en dom avsagt av Jæren tingrett i 2008¹⁶⁰ ble en brite dømt for å ha utnyttet en gruppe britiske menn til tvangsarbeid i Norge. Mennene som ble utnyttet var i en vanskelig livssituasjon ved at de bodde på gaten, var arbeidsledige og fungerte dårlig i samfunnet. De ble utstyrt med falske pass og ble tvunget til å utføre asfalt- og steinleggingsarbeider i Norge. Denne gruppen arbeidstakere og andre utenlandske arbeidstakere i blant annet byggebransjen har en del fellestrekk med arbeidstakerne oppgaven dreier seg om. Om man ser på de sårbarhetsfaktorene som har blitt presentert tidligere vil de blant annet ha det til felles at de utenlandske borgere som mangler språkkunnskaper, kunnskaper om det norske samfunnet, systemet og rettighetene de har.

Sammenligningen må videre vurderes opp mot formålet med hovedbestemmelsen¹⁶¹. Formålet med EMK artikkel 4 er å beskytte borgerne mot tvangsarbeid. Bestemmelsen pålegger statene en plikt til aktivt å forebygge at tvangsarbeid skal skje. I regjeringens handlingsplan mot menneskehandel¹⁶² fremheves en rekke grupper som er særlig utsatt for tvangsarbeid, samt tiltak for å forebygge. Det presiseres også at det er viktig å skille mellom sosial dumping og tvangsarbeid¹⁶³. Regjeringens arbeid mot sosial dumping har for det meste vært rettet mot byggebransjen¹⁶⁴.

¹⁶⁰ Jæren Tingrett, 4. juli 2008 (TJARE-2008-69332)

¹⁶¹ Lorenzen m. fl. 2004, s. 546

¹⁶² Handlingsplan mot menneskehandel 2011-2014

¹⁶³ Handlingsplan mot menneskehandel 2011-2014, s. 8

¹⁶⁴ Handlingsplan mot menneskehandel 2011-2014, s. 8

Renholdsbransjen og hotellbransjen er kvinnedominerte arbeidsplasser som de senere årene har blitt høyere prioritert av Arbeidstilsynet. Dette vil sannsynligvis føre til at det blir oppdaget flere tilfeller av sosial dumping¹⁶⁵ og tvangsarbeid.

Det skal i følge EMD være en *”objective and reasonable justification”*¹⁶⁶ for en forskjellsbehandling. En sann begrunnelse kan for eksempel være hensynet til privatlivets fred i EMK artikkel 8 og at det i disse tilfellene er helt andre hensyn som må vurderes enn i tilfeller med arbeidstakere i en normal bedrift.

Isolert sett kan det være mulig å konkludere med at denne gruppen arbeidstakere blir diskriminert. I mange tilfeller der EMD kunne brukt artikkel 14 i sine vurderinger, blir den likevel utelatt fordi de kommer fram tilsamme resultat uten. Dette vil nok være tilfelle også her. Sett opp mot vernet av privatlivets fred i EMK artikkel 8, vil diskrimineringsvernet kun sies å være ett av flere momenter som må tas med i vurderingen av om det kan gjøres unntak etter artikkel 8 punkt 2. Dette bekrefter den svake stillingen diskrimineringsvernet i EMK har.

4.6 Ulike former for tilsyn

4.6.1 Ulike tilsyn

Som nevnt tidligere vil ikke alle former for tilsyn være like inngripende i den retten til privatliv som er beskyttet av EMK artikkel 8. Arbeidstilsynet har flere metoder for å føre kontroll med bedrifter¹⁶⁷ og det er også mulig å utvikle nye metoder for å føre tilsyn med arbeidstakere i private hjem. Blant annet kan det hensynet til mistanke som følger av barnevernloven også brukes ved tilsyn med arbeid i private hjem, ved at Arbeidstilsynet må

¹⁶⁵ Handlingsplan mot menneskehandel 2011-2014, s. 8

¹⁶⁶ Case of Lauridsen v. Denmark, 29/06/2000, sak nr. 30486/96, punkt 5

¹⁶⁷ <http://www.arbeidstilsynet.no/om/index.html?tid=207111> (21.11.13)

varsles om at det er mistanke om brudd før de kan føre tilsyn. Ved farlige situasjoner, som fare for liv eller mistanke om alvorlig kriminalitet, som for eksempel tvangsarbeid og menneskehandel, skal Arbeidstilsynet uansett varsle politiet¹⁶⁸.

4.6.2 Barnevernet

For å vurdere om det er forholdsmessig rimelig å foreta tilsyn med arbeidstaker i private hjem er det viktig å sammenligne med andre mer eller mindre sammenlignbare former for tilsyn som foretas i dag. Et fagfelt det passer godt å bruke til sammenligning er barnevernet sitt arbeid. Det dreier seg som to personers rettigheter satt opp mot hverandre. Foreldrenes og arbeidsgivernes rett til privatliv, og barnas og arbeidstakernes rett til trygghet og rettferdighet.

Undersøkelser etter barnevernloven¹⁶⁹ skal foretas i tilfeller der det foreligger en mistanke, jf. lovens § 4-3 første ledd. Det foreligger altså en plikt til å foreta undersøkelser, ikke bare en mulighet. Barn har ofte ingen mulighet til å hevde egne rettigheter og det er derfor ekstra viktig at de blir tatt på alvor. Når det gjelder hushjelper og andre ansatte i private hjem er det snakk om voksne mennesker som i større grad kan si fra dersom noe er galt. Regelverket trenger derfor ikke være like strengt som det er for barna.

Med hensyn til barnevernet har det ingen betydning hvor informasjonen som leder til mistanken kommer fra. Det kan være barnevernets egne undersøkelser, tips fra tredjepart eller anonyme meldere¹⁷⁰. Dette kan være interessant også når det gjelder arbeidstakere. Ofte kan det være andre som oppdager at noe er galt. I Brennpunkt sin dokumentar ”Herskap og tenarar”¹⁷¹ ble det fortalt om en au pair som ikke fikk lov til å gå ut. Den

¹⁶⁸ Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven), 10. februar 1967, § 13b

¹⁶⁹ Lov om barneverntjeneter (barnevernloven) 17. juli 1992 nr. 100

¹⁷⁰ Ot. prp. nr. 44 (1991-1992)

¹⁷¹ NRK Brennpunkt: Herskap og tenarar, 23.04.2013

eneste gangen hun var ute, var for å gå med søpla. Naboen hadde lagt merke til dette. Da hadde det vært fint om folk visste at de kunne varsle Arbeidstilsynet, som deretter kunne sjekket forholdene på arbeidsplassen.

Det må i følge barnevernloven § 4-3 første ledd foreligge ”... rimelig grunn til å anta at det foreligger forhold som kan gi grunnlag for tiltak...”, men kravet til rimelig grunn skal ikke hindre at et barn får den hjelpen det har krav på av barneverntjenesten. Hensynet til privatlivets fred skal ikke veie tyngre enn hensynet til barnet i disse tilfellene¹⁷². Det er klart at man i slike tilfeller ikke skal gå inn i familienes private sfære uten at man tror det kan være en grunn til å gjøre dette. Vil de samme hensynene vektlegges også i arbeidsforhold eller vil det være annerledes fordi det er snakk om en arbeidsgiver som selv har valgt å ha en utenforstående inne i sin private sfære? Det er ikke helt det samme som når det gjelder barn, siden barna er en del av familien, men samtidig er barna mer beskyttelsesverdige siden de, spesielt de små barna, ikke kan gi stå opp for seg selv. Den svenske loven krever at Arbeidstilsynet må varsles eller at de på annen måte har fattet mistanke. Det vil være nærliggende å bruke samme mal i Norge.

Foreldrene, eller den barnet bor hos, kan ikke hindre barnevernet i å foreta undersøkelse, jf. barnevernloven § 4-3 tredje ledd. Dette må man kunne bruke også ved tilsyn med arbeidsforhold ellers vil det være uhensiktsmessig. De som ikke følger regelverket vil lett kunne motsette seg et tilsyn.

Barnevernet har taushetsplikt, men denne gjelder ikke ovenfor politiet dersom det avdekkes forhold som bør politianmeldes, jf. barnevernloven § 6-7. Opplysninger kan også gis til andre forvaltningsorgan og helsepersonell så lenge det er nødvendig for å ivareta ”... barneverntjenestens, institusjonens, senteret for foreldre og barns eller omsorgssenteret for

¹⁷² Ot. prp. nr. 44 (1991-1992)

mindreåriges oppgaver, eller for å forebygge vesentlig fare for liv eller alvorlig skade for noens helse”.

Et viktig poeng når det gjelder barnevernet sitt arbeid er at barnevernet kun vil foreta en undersøkelse i tilfeller der det foreligger mistanke. Undersøkelsen foretas ikke uten at barnevernet på forhånd har mottatt en bekymringsmelding eller på andre måter har fått inntrykk av at barnet lever under kritikkverdige forhold. Barnevernet foretar altså ikke rutinemessige kontroller på samme måte som Arbeidstilsynet.

4.6.3 Arbeetsmiljöverket i Sverige

Et land vi kan se på for å hente inspirasjon til en endring av norsk regelverk er Sverige. Her kan det føres arbeidstilsyn med arbeidstakere i private hjem dersom en av partene ber om det.

I Sverige fører Arbetsmiljöverket, det svenske Arbeidstilsynet, tilsyn med arbeidstakere i private hjem.

Den svenske arbetsmiljöförordningen¹⁷³ § 15 inneholder reglene for tilsyn:

"I fråga om arbete som utförs i hemmet skall inspektionsbesök ske endast på begäran av den arbetsgivare eller arbetstagare som berörs, eller om det finns någon annan särskild anledning till det. Motsvarande skall gälla beträffande arbete som utförs av den som driver verksamhet utan arbetstagare eller utan att ha annan arbetstagare anställd än familjemedlem."

¹⁷³ SFS nr. 1977:1166 (arbetsmiljöföreskriften)

Et eksempel på en grunn som gir særlig grunn til et inspeksjonsbesøk er at det har skjedd en ulykke¹⁷⁴. Arbetsmiljöverket fører tilsyn etter arbeidsmiljölagen¹⁷⁵, arbeidstidslagen¹⁷⁶, lov om arbeidstid m.m. i husarbeid¹⁷⁷ og forskrift om omsorgsarbeid i private hjem¹⁷⁸.

Tilsynsordningen i Sverige er på mange måter sammenlignbar med barnevernet, ved at det kreves en viss form for mistanke om kritikkverdige forhold for å foreta tilsyn. Heller ikke her foretas det rutinemessige kontroller.

¹⁷⁴ E-postkorrespondanse med Arbetsmiljöverket 18.10.12

¹⁷⁵ SFS nr. 1977:1160 (arbeidsmiljøloven)

¹⁷⁶ SFS nr. 1982:673 (arbeidstidsloven)

¹⁷⁷ SFS nr. 1970:943 (lagen om arbetstid m m i husligt arbete - hushjelploven)

¹⁷⁸ AFS nr. 1990:18 (omvårdnadsarbete i enskilt hem)

5 Oppsummering og konklusjon

Gjennomgangen av de ulike hensynene for og imot tilsyn med arbeidstakere i arbeidsgivers private hjem viser at det er mange hensyn som må tas i betraktning når man skal vurdere å gjøre unntak fra vernet av privatlivets fred i EMK artikkel 8.

Vurderingen viser at et tilsyn med arbeidstakere i arbeidstakers private hjem ikke vil være i strid med forbudet mot husransaker i Grunnloven § 102. Om et uvarslet tilsyn vil være i strid med Grunnloven § 102 vil avhenge av hvilke retningslinjer som settes for tilsynet og hva som kan undersøkes.

Unntakene fra vernet om privatlivets fred i EMK artikkel 8 er begrensede, og det skal kun gjøres unntak i tilfeller der rettighetene som skal sikres anses som viktigere enn å sikre privatlivets fred. De hensynene jeg har presentert, blant annet eksempler på tvangsarbeid og en rekke særskilte sårbarhetsfaktorer, taler for at en viss form for tilsyn helt klart kan aksepteres. På samme måte som etter Grunnloven § 102 vil dette være forhåndsvarslede og frivillige tilsyn.

At det er arbeidsgiver selv som velger å ha en arbeidstaker i sitt private hjem er et argument som taler for at også uvarslede tilsyn bør tilates. Det er viktig at den tilsynet føres mot vet hva han kan forvente, ved at retningslinjene for hvilke deler av hjemmet og hvilke dokumenter som kan gjennomgås er klare og forutsigbare.

Etter min mening vil det være viktig med informasjonsarbeid og samtaler både med arbeidsgiver og arbeidstaker. Et av sårbarhetsfaktorene man ser hos denne gruppen arbeidstakere er mangel på kunnskap om samfunnet og mangelfulle norskkunnskaper, i tillegg til at de ofte er eneste arbeidstaker på arbeidsplassen. En mer systematisk form for forhåndsvarslet tilsyn med denne typen arbeidstakere, der man både fører et ordinært tilsyn med arbeidsstedet i tillegg til å ha samtaler med arbeidstakeren vil være en god løsning.

I tillegg bør det innføres regler for tilsyn i tilfeller der det har vært en ulykke på arbeidsplassen, på samme måte som man finner i Sverige. Her vil det være forutsigbart for arbeidsgiver at tilsyn foretas og arbeidsgiver kan dermed forberede seg.

Konklusjonen er at det ikke føres tilsyn med arbeidstakere i arbeidsgiver private hjem i dag, men at det vil være mulig uten at det vil være i strid med EMK artikkel 8, så lenge formålet med tilsynet er tydelig og forutsigbart, og retningslinjene for tilsynet er klare slik at de ikke kommer i strid med forbudet mot husransaker Grunnloven § 102.

6 Kilder

6.1 Litteratur

6.1.1 Bøker

Aubert, Vilhelm, Eckhoff, Torstein og Sveri, Knut, *En lov i søkelyset*, Akademisk forlag 1954

Blaker, Vibeke, *Anvendelse av FNs kvinnekonvensjon i norsk rett*, Kvinnerettslige studier nr. 48, Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 1/2003.

Gisle, Jon m. fl., *Jusleksikon*, 3. utgave, Kunnskapsforlaget 2007.

Høtmælingen, Njål, *Internasjonale menneskerettigheter*, Universitetsforlaget 2003.

Lorenzen, Peer m. fl., *Den Europæiske Menneskerettighedskonvention Art. 11-59 samt Tilleggsprotokollene*, 2. utgave, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag 2004

Lorenzen, Peer m. fl., *Den Europæiske Menneskerettighedskonvention Art. 1-9*, 3. utgave, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag 2011

Møse, Erik, *Menneskerettigheter*, Cappelen Akademisk Forlag 2002

Stub, Marius, *Tilsynsforvaltningens kontrollvirksomhet*, Universitetsforlaget 2011

Sverdrup, Tone, *Lovvern for arbeidstakere i private hjem*, Kvinnerettslige arbeidsnotater, Universitetet i Oslo, Kvinneretten 1984

6.1.2 Annen litteratur

Alsos, Kristin og Eldring, Line, *Husarbeid uten grenser?*, Tidsskrift for kjønnsforskning 04/2010

Chew, Lin, *Paper prepared for Anti-Slavery International by Lin Chew, in cooperation with the ILO's Special Action Programme to Combat Forced Labour*, Anti Slavery International 2003.

D'Souza, Asha, *Moving towards Decent work for Domestic workers, an overview of the ILOs work*, International Labour Office Working Paper 2/2010

Friberg, J.H. og G. Tyldum, red., *Polonia i Oslo. En studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet*. Fafo-rapport 2007:27

Galotti, Maria, *The Gender Dimension og Domestic Work in Western Europe*, International Migration Papers No. 96, International Labour Organization 2009

Stenum, Helle, *Abused Domestic Workers in Europe: The case of au pairs*, Directorate general for internal policies, Policy department C: Citizens' rights and gender equality 2011

Stub, Marius, Om forbudet mot husinkvisisjoner i Grunnloven § 102, Tidsskrift for Rettsvitenskap 3/2009, s. 388-443

6.2 Regelverk

6.2.1 Lover

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

Lov 5. juni 1993 nr. 8 (endringslov)

Lov om barneverntjeneter (barnevernloven) 17. juli 1992 nr. 100

Lov om rettergangsmåten i straffesaker (straffeprosessloven), 22. mai 1981 nr. 25
Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven), 10. februar 1967
Lov om skytevåpen og ammunisjon mv. (våpenloven) 9. juni 1962 nr. 1
Almindelig borgerlig straffelov (straffeloven), 22. mai 1902 nr. 10

6.2.2 Forskrifter

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter, 23. mai 2013 nr. 530
Våpenforskriften, 25. juni 2009 nr. 904
Forskrift om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem, 5. juli 2002

6.2.3 Opphevede lover

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv 1977 nr. 4
Lov om arbeidsvilkår for hushjelp (hushjelploven), lov 31. mai 1963 nr. 3
Lov om arbeidervern 1936 nr. 8, lov om arbeidervern 1956 nr. 2

6.2.4 Svensk regelverk

AFS nr. 1990:18 (omvårdnadsarbeid i enskilt hjem)
SFS nr. 1982:673 (arbeidstidsloven)
SFS nr. 1977:1166 (arbeidsmiljøforskriften)
SFS nr. 1977:1160 (arbeidsmiljøloven)
SFS nr. 1970:943 (lagen om arbetstid m m i husligt arbete - hushjelploven)

6.3 Konvensjoner

Den europeiske menneskerettighetskonvensjon (European Convention on Human Rights)
Kvinnekonvensjonen (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (*CEDAW*))
Wienkonvensjonen om traktatretten (Vienna Convention on the Law of the Treaties)

6.4 Rettspraksis

6.4.1 Høyesterettspraksis

Rt. 2013 s. 39

Rt. 2012 s. 1679

Rt. 2009 s. 911

Rt. 2006 s. 669

Rt. 2006 s. 111

Rt. 2004 s. 1723

Rt. 2001 s. 1006

Rt. 1994 s. 610

6.4.2 Annen rettspraksis

Jæren Tingrett, 4. juli 2008 (TJARE-2008-69332)

6.4.3 EMD-praksis

Case of Rantsev v. Cyprus and Russia, 07/01/2010, sak. nr. 25965/04

Case of Siliadin v. France, 26/07/2005, sak. nr. 73316/01

Case of McShane v. United Kingdom, 28/05/2002, sak. nr. 43290/98

Case of Lauridsen v. Denmark, 29/06/2000, sak nr. 30486/96

Case of Camenzind v. Switzerland, 16/12/1997, sak. nr. 21353/93

Case of Hoffmann v. Austria, 23/06/1993, sak. nr. 12875/87

Case of Funke v. France, 25/02/1993, sak. nr. 10828/84

Case of Inze v. Austria, 28/10/1987, sak.nr. 8695/79

Case of Lithgow and others v. United Kingdom, 08/07/1986, saker. nr. 9006/80; 9262/81; 9263/81; 9265/81; 9266/81; 9313/81; 9405/81

Case of Silver and others v. United Kingdom, 25/03/1983, saker nr. 5947/72; 6205/73; 7052/75; 7061/75; 7107/75; 7113/75; 7136/75

Case of Wemhoff v. Germany, 27/06/1968, sak. nr. 2122/64

6.5 Forarbeider

Ot. prp. nr. 49 (2004-2005)

Kronprinsregentens resolusjon, 24. juni 2002, ref: 2/02-03, sak: 02/2940 AMAR

Ot. prp. nr. 74 (1996-1997)

Ot. prp. nr. 50 (1993-1994)

Ot. prp. nr. 44 (1991-1992)

Ot. prp. nr. 3 (1975–1976)

6.6 Internettkilder

Store norske leksikon:

snl.no/arbeidsmiljo

snl.no/tilsyn

Regjeringen.no:

www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/arbeidsmiljo/sosial_dumping.html?id=9381

UDI:

<http://www.udi.no/Nyheter/2011/Nokkeltall-om-innvandring-2010>

Arbeidstilsynet:

<http://www.arbeidstilsynet.no/om/index.html?tid=207111>

FN:

http://treaties.un.org/Pages/ViewDetailsIII.aspx?&src=TREATY&mtdsg_no=XXIII~1&chapter=23&Temp=mtdsg3&lang=en

SSB:

<http://www.ssb.no/barnehager>

Klassekampen:

<http://www.klassekampen.no/58924/article/item/null/vil-beskytte-hushjelpene>

6.7 Privat korrespondanse

E-post fra SSB 15.03.13

E-post fra Arbeidstilsynet, 24.08.12

E-postkorrespondanse med Arbetsmiljöverket 18.10.12

6.8 Andre kilder

Svar fra høringsinstansene på utkast til nye forskrifter om arbeid i private hjem

Jakhelln, Henning og Aune, Helga, *Betenkning om au parenes arbeidsrettslige stilling – krav på lønn for utført arbeid*, Oslo 8. mars 2013. Betenkningen er publisert på www.jurk.no.

Prinsipputtalelse/fortolking fra lovavdelingen i Justisdepartementet, ref: 200807477 EO
ATV, 4. mars 2009

NRK Brennpunkt: Herskap og tenarar, 23.04.2013

Regjeringens handlingsplan mot menneskehandel 2011-2014