

Catharina Calleman

Om arbetsmarknaden för hushållstjänster¹

Utvidgningen av EU har orsakat diskussioner om risker för försämring av anställningsvillkoren i den starkt mansdominerade byggnadsbranschen. Inom hushållstjänster, där kvinnor dominerar, har någon sådan diskussion däremot inte förts. Frågan om arbets- och anställningsförhållanden på det området har blivit särskilt viktig i och med möjligheten att göra skatteavdrag för så kallade hushållsnära tjänster.

Den 1 juli införde den svenska regeringen skattelättnader för hushållstjänster.² Syftet med skattereduktionen var enligt propositionen bland annat att ”omvandla svart arbete till vitt arbete samt att möjliggöra för kvinnor och män att öka sin tid på arbetsmarknaden”. Avsikten var även att fler korttidsutbildade skulle komma in på arbetsmarknaden och att såväl kvinnor som män skulle kunna kombinera familjeliv och arbetsliv på lika villkor.³ Avsikten var med andra ord att påverka främst arbetsmarknaden för hushållstjänster.

Lagstiftning på en rad områden påverkar utformningen av arbetsmarknaden för hushållstjänster. Lagstiftning om till exempel barnomsorg och skolgång eller socialtjänst och sjukvård kan avgöra hur mycket arbete som behöver utföras i hemmet. Lagstiftning om föräldraledighet, arbetstider eller beskattning kan påverka vem som ska utföra arbetet och på vilka villkor. Sådana regler kan till exempel leda till att hemarbetet utförs av alla dem som bor i hushållet, någon eller några av dem, en släkting eller en utomstående person. Lagstiftning om tillträde till andra yrken, om arbets- och anställningsförhållanden och om tillträde till den svenska arbetsmarknaden för utländska medborgare kan avgöra om det alls finns någon utomstående att anlita och på vilka villkor det kan göras.

Catharina Calleman är docent i arbetsrätt vid Umeå universitet. Undersökningen om regleringen av hushållstjänster ingår i forskningstemat *Arbetsrättens gränser*, där också projektet *En arbetsrättslig gråzon mellan offentligt och privat* som stöds av FAS ingår.
catharina.calleman@jus.umu.se

¹ Artikeln består till större delen av ett omarbetat kapitel i min bok *Ett riktigt arbete? Om regleringen av hushållstjänster*, 2007.

² SFS 2007:346, prop 2006/07:94.

³ Prop 2006/07:94, s 1.

Slutligen kan arbetsrättsliga regler liksom bestämmelser om företagsformer och beskattning avgöra i vilka former arbetet utförs. Man kan säga att lagstiftaren konstruerar arbetet i hushållen och arbetsmarknaden för hushållstjänster på olika sätt vid olika tidpunkter genom att vidta åtgärder på dessa olika områden.

I denna artikel ger jag en översikt över den historiska utvecklingen av arbetsmarknaden för arbete i privata hushåll och berör lagstiftningens roll i den utvecklingen. Jag resonerar också något om de intressen och motiv som ligger bakom regler som haft som syfte att påverka marknaden för hushållstjänster och hur reglerna kan ha bidragit till att påverka sådana tjänsters ställning. Avslutningsvis ställer jag några frågor om den nya skattelagstiftningens möjliga effekter på arbetsmarknaden för hushållstjänster och på arbets- och anställningsvillkor inom området.

Tjänstetvånget

Tjänstehjonsstadgan från år 1833⁴ syftade till att hindra den "lösa" befolkningen från att falla samhället till last eller att hota den allmänna rättssäkerheten. Var och en som inte försörjde sig på annat sätt, var enligt bestämmelserna skyldig att ta tjänst hos en husbonde och stadgan utgjorde på så sätt en lagstiftning mot lösdriveri.⁵ Reglerna bidrog därmed till att förse husbönderna med arbetskraft till jordbruket och till hushållet. Om ett tjänstehjon inte inställde sig i tjänsten i rätt tid eller avvek från tjänsten, hade husbonden rätt att låta hämta honom eller henne med hjälp av polismyndigheten (45 § tjänstehjonsstadgan). Bestämmelserna om tjänstetvånget upphävdes år 1885, men reglerna om polishämtning fanns kvar ända till år 1919.⁶

Att ta anställning i hushåll var för otaliga kvinnor långt in på 1900-talet den möjlighet till försörjning som stod till buds och antalet husligt anställda steg oavbrutet fram till år 1930.⁷ Hembiträdenas⁸ antal uppgick enligt folkräkningarna vid den tiden till drygt 200 000 och det betalda husliga arbetet var därmed det största kvinnoyrket.⁹

Hembiträdesyrket var ett genomgångsyрке. De flesta började arbeta som hembiträden när de slutat skolan och lämnade det i 25–30-årsåldern för att gifta sig eller för att gå över till annat arbete när sådana möjligheter fanns. Många hembiträden önskade byta yrke och de främsta orsakerna till det var ofriheten och

⁴ Den första tjänstehjonsstadgan kom till 1664 och stadgan ändrades ett antal gånger.

⁵ Prop 1926:183, s 5.

⁶ Bestämmelserna ändrades genom lagen den 12 juni 1885 angående lösdrivares behandling respektive genom SFS 1919:212 angående upphävande av vissa bestämmelser i tjänstehjonsstadgan.

⁷ K Moberg, *Från tjänstehjon till hembiträde. En kvinnlig läglönegrupp i den fackliga kampen 1903–1946*, 1978, s 23.

⁸ Under början av 1900-talet kallades de anställda i hushåll för piga, jungfru eller tjänarinna. Jungfru ansågs finare och användes därför i borgerliga hem och ordet piga fick så småningom dålig klang. Titeln hembiträde kom i bruk omkring 1920. År 1917 introducerades den av Stockholms Tjänarinneförening som ett led i försöken att skapa ett bättre anseende för de husligt anställda. På 1930-talet blev ordet hembiträde allt vanligare i platsannonserna (K Moberg, s 223).

⁹ SOU 1938:47, s 100.

bundenheten i det husliga arbetet, bristen på bestämd fritid och yrkets låga anseende. De flesta hembiträden hade flyttat till den ort där de hade tjänst och majoriteten av dem som tjänstgjorde i städerna kom från landsbygden. Landsortsflickorna var en mer begärlig arbetskraft än flickor från de större städerna, eftersom de ansågs mera "lätthanterliga".¹⁰ Även utländsk arbetskraft anlätades. Under en period på 1920-talet försämrades villkoren inom yrket i samband med att hembiträden importerades från Tyskland och Åland och konkurrensen om arbetena ökade.¹¹

I brist på kollektivavtal eller annan reglering bestämdes lönen helt av marknaden för husligt arbete. Hembiträdesföreningarna försökte upprepa gånger utan framgång att träffa överenskommelser med husmodersföreningarna om arbetsförhållandet inom yrket, men husmodersföreningarna ville inte uppträda som arbetsgivarpart i ett avtal. De fruktade att grundvalen för hemmens existens skulle rubbas, om fackliga krav fördes in där.¹²

Det husliga arbetet undantogs när arbetstider och arbetarskydd successivt reglerades på andra områden av arbetsmarknaden. Den starkaste motiveringen till detta var att inspektion eller statliga ingripanden i hemmen och familjelivet ansågs olämpliga och inte önskvärda. I förarbetena framfördes också åsikten att det arbete, som ett hembiträde utförde, till sin natur var sådant att det inte lämpade sig för reglering. Det industriella arbetet gjordes till norm och graden av likhet mellan husligt och industriellt arbete avgjorde hur långt regleringen fick gå.¹³

Anställningar i hushåll konstruerades på detta sätt tidigt som utpräglade statusförhållanden där arbetstagaren var strängt underordnad och bunden till arbetsplatsen och arbetsgivaren. Genom att utesluta det husliga arbetet kan man säga att den tidiga arbetsrättsliga regleringen bidrog både till underordningen och till att hänvisa kvinnor till arbetsmarknadens utkanter.

Flykten från det husliga arbetet

Industrialiseringen och flykten från landsbygden innebar att stadsbefolkningen mer än fördubblades från sekelskiftet till 1940-talet. Efterfrågan på hembiträden ökade och sammanföll med expansionen av de borgerliga yrkena. Inom borgarklassen ville man upprätthålla en viss standard och höll sig då gärna med hembiträden,¹⁴ men i konkurrens med industri, handel och restaurang drog det husliga arbetet det kortaste strået. När kvinnorna samtidigt flydde från landsbygden förvärrade det ytterligare landsbygdens hembiträdesfråga. Man talade om att bristen på kvinnor som var villiga att ägna sig åt hembiträdesyrket kunde medföra "ödesdigra konsekvenser för hem och samhälle".¹⁵

¹⁰ K Moberg, s 19 och 27 ff.

¹¹ K Moberg, s 109, med hänvisning till Stockholms hembiträdens arkiv 1920–23.

¹² K Moberg, s 225.

¹³ Se till exempel SOU 1939:15, s 46 ff.

¹⁴ K Moberg, s 223.

¹⁵ SOU 1939:15, s 30 och s 53.

En reglering av arbetsförhållandena i det husliga yrket ansågs vara ett villkor för att få en bättre rekrytering dit och 1933 tillsattes en utredning om förhållandena inom det husliga arbetet, hembiträdesutredningen. Den lämnade några år senare ett betänkande om utbildning av hembiträden och ett förslag till lag om reglering av anställnings- och arbetsförhållanden inom det husliga arbetet.¹⁶ Remissinstanserna var relativt eniga om behovet av åtgärder. Det ansågs länge ha funnits en tendens hos den kvinnliga arbetskraften att undvika att ta anställning i husligt arbete, om andra möjligheter till försörjning stått öppna.¹⁷

Även den tilltagande arbetslösheten bland män blev ett argument för lagstiftning. Den manliga arbetskraften inom industrin hade i betydande utsträckning ersatts med kvinnlig, eftersom den kvinnliga arbetskraften stått till förfogande till ett lägre pris. Följden hade blivit arbetslöshet bland männen. Om man "kunde vinna en ökad uppskattning och förståelse för det för samhället så betydelsefulla hembiträdesyrket" och de kvinnliga arbetstagarna sökte sig till detta typiskt kvinnliga yrke, skulle detta otvivelaktigt inverka gynnsamt på arbetsmarknadsförhållandena.¹⁸

En aktiv befolkningspolitik

Frågan om de sjunkande födelsetalen debatterades intensivt under 1930- och 1940-talen. Befolkningsutredningen menade att det var viktigt för en aktiv befolkningspolitik att hålla standarden i de barnrika hemmen på en tillfredsställande nivå. Då var det nödvändigt att husmödrarna i barnfamiljerna fick en rimlig arbetsbörda och tillfredsställande arbetsförhållanden. Annars skulle husmödrarnas bundenhet vid det husliga arbetet öka i sådan utsträckning, att viljan att fostra barn motverkades.¹⁹

Hembiträdeslagen som trädde i kraft 1944 blev en kompromiss mellan dels försöken att göra hembiträdesyrket mer attraktivt, dels kraven på att familjelivet och hemmen skulle vara fredade från lagstiftning.²⁰ De rättigheter som lagen gav hembiträdena blev därmed begränsade i jämförelse med villkoren i flertalet andra yrken och lagen fick inte någon egentlig betydelse för rekryteringen till hembiträdesyrket. Det har hävdats att lagen också kom för sent, eftersom hembiträdena ofta på grund av de goda konjunkturerna kunde skaffa sig bättre anställningsvillkor än lagens. Rekryteringen till hembiträdeskåren minskade under beredskapsåren och minskningen fortsatte snabbt efter krigsslutet.²¹ År 1946 hade

¹⁶ SOU 1937:16 resp. SOU 1939:15.

¹⁷ Socialstyrelsen i prop 1944:217, s 27.

¹⁸ SOU 1939:15, s 48 och prop 1944:217, s 16.

¹⁹ Befolkningsutredningens förslag, prop 1944:217, s 36. Särskilda förmåner för hembiträden som tog plats i barnrika familjer hade diskuterats.

²⁰ I SOU 1939:15, s 62, förväntades allmänheten "med synnerlig skärpa vända sig mot ett system som förutsatte en statlig övervakning av förhållanden som rörde hemlivet och hemmen".

²¹ K Moberg, s 150 och 226 ff.

de flesta hembiträdesföreningarna upphört med sin verksamhet på grund av små resurser.²²

Utländska kvinnor till husligt arbete

Under och efter andra världskriget blev flyktingpolitiken ett medel för rekrytering av arbetskraft till bristyrken, bland annat till husligt arbete. När flyktingströmmen till Sverige ökade under kriget blev försörjningssituationen ohållbar.²³ Man beslutade att alla manliga flyktingar i arbetsför ålder måste ta skogsarbete eller jordbruksarbete och alla kvinnliga flyktingar anvisades hushållsarbete.²⁴ För nordiska flyktingar utfärdades ett generellt arbetstillstånd och övriga flyktingar fick utan tillstånd arbeta med jord- och skogsbruk, torvhantering och husligt arbete.²⁵

Mellan åren 1930 och 1950 hade omkring 300 000 kvinnor i Sverige lämnat jordbruks- och hushållsarbete till förmån för fabriks-, kontors- och affärsarbete²⁶ och enligt folkräkningarna hade det totala antalet anställda i husligt arbete 1950 minskat till 90 000.²⁷ Situationen var inte unik för Sverige utan var aktuell i de flesta industriländer.²⁸ Husligt arbete i enskilda hem var det minst eftertraktade arbetet bland kvinnorna. Orsakerna sades vara att arbetsförhållandena var ofriare än i andra yrken, att arbetstiden inte var reglerad och den stora bundenheten i privatlivet som följde med att hembiträdet inte hade någon egen bostad. De ekonomiska villkoren ansågs också sämre än i andra yrken och den sociala värderingen av arbetet var sedan gammalt låg.²⁹

En del av bristen på hembiträden i Sverige åtgärdades genom att arbetskraft importerades. Enligt uppgifter från statens utlänningskommission arbetsanmäldes årligen 8 000–10 000 utländska medborgare inom gruppen husligt arbete 1950–1958.³⁰ De flesta var tyska, finska, danska och norska medborgare.³¹

För utomnordiska medborgare krävdes arbetstillstånd³² och de fackliga organisationerna fick möjlighet att yttra sig över förstagaångsansökningar om

²² A a s 9.

²³ Vid andra världskrigets slut fanns det i Sverige över 30 000 flyktingar från de baltiska länderna och långt över 100 000 flyktingar från de nordiska länderna (SOU 1982:49, s 43).

²⁴ L Olsson, *På tröskeln till folkhemmet. Baltiska flyktingar och polska koncentrationslägerfångare som reservarbetskraft i skånskt jordbruk kring slutet av andra världskriget*, 1995, s 52.

²⁵ A a s 56 f. Se även J Nelhans, s 43, som menar att kvinnorna, särskilt de judiska, kunde beredas arbete i hushåll, där det rådde stor brist på arbetskraft.

²⁶ K Moberg, s 25.

²⁷ SOU 1968:67, s 17. För att en person skulle ingå i folkräkningarna krävdes att hon eller han var folkbokförd (kyrkobokförd/mantalskriven) i Sverige vid räkningstidpunkten. Utlänningar som arbetade kortare perioder i Sverige kom därför inte med i statistiken.

²⁸ K Moberg, s 25.

²⁹ SOU 1952:38, s 12 f.

³⁰ SOU 1968:67, s 20. P de los Reyes & D Mulinari, menar i *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*, 2005, s 103, att den generella välfärden i Sverige utvecklades hand i hand med en könsegregerad och etnifierad arbetsmarknad där yrkesarbetande kvinnor anlitate hembiträden och barnflikor för att kunna hantera både familjens och arbetslivets krav.

³¹ SOU 1968:67, s 20.

³² C Lundh & R Ohlsson, s 64.

arbetstillstånd. För dem som anställdes i husligt arbete eller i torvindustrin gjordes det emellertid undantag från kravet på arbetstillstånd och därmed gjordes heller ingen prövning av anställningsvillkoren.

Avsaknaden av reglering innebar under och efter andra världskriget att arbete i hushåll konstruerades som en speciallösning i arbetsmarknadens utkanter, som i mycket riktade sig till utländska kvinnor utan att krav ställdes från samhällets sida på anställnings- och arbetsvillkor. Detta har uttryckts som att hembiträdesfrågan i den värdehierarki som präglade socialdemokratin och fackföreningsrörelsen under 1950- och 60-talen lätt kunde bortdefinieras som uttryck för särintressen utan omedelbar samhällsrelevans. Hembiträdesfrågan rörde den minst statusfyllda av alla hemmamarknader och en tjänstemarknad där såväl arbetsgivare som arbetstagare var kvinnor – och arbetstagarna ibland utlänningar.³³

Hembiträden på deltid

En växande andel av arbetskraften var sysselsatt med samhällelig varu- och tjänsteproduktion och 1952 var frågan om vem som skulle svara för det reproduktiva arbetet och hur detta skulle organiseras lika brännande 1952 som på 1930-talet.³⁴ En utredning om hemhjälp menade återigen att en fastare reglering av arbets- och lönevillkoren var synnerligen angelägen för den sociala värderingen av det husliga arbetet och därmed för rekryteringen till yrket. Frågan var av stor betydelse eftersom den gällde en av de alljämt största grupperna på den kvinnliga arbetsmarknaden.³⁵

Heltidsanställda hembiträden ersattes så småningom delvis med tillfällig hemhjälp och deltidsanställda hemassistenter. En orsak till det var att hemarbetet så småningom minskade i omfattning. Bostäderna blev mera lättarbetade och arbetsuppgifter som tvätt, matlagning och framställning av kläder hade flyttats ut från hemmen till industrin och handeln. Likaså hade förbättrade bostäder med vatten och avlopp, badrum, centralvärme, elektriska spisar, kylskåp och sopnedkast underlättat hushållsarbetet.³⁶ Ett annat skäl var att hembiträdenas löner hade ökat i förhållande till andra gruppers löner och många familjer hade inte längre råd med heltidsanställda hembiträden. Antalet tillsatta hemassistentplatser ökade i samma mån som antalet tillsatta hembiträdesplatser sjönk och antalet hemassistenter var 1951 närmare 140 000.³⁷ Antalet utländska medborgare som arbetsanmäls till husligt arbete sjönk mot slutet av 1950-talet och var 1966 bara 3 182 personer.³⁸

³³ L. Öberg, *Ett socialdemokratiskt dilemma*, 1999, s 188.

³⁴ R Gough, *Från hembiträden till social hemtjänst*, 1994, s 52.

³⁵ SOU 1952:38, s 22.

³⁶ M Gisselberg, *Att stå vid spisen och föda barn*, 1985, s 176, menar att den industriella revolutionen har sin parallell i hushållsrevolutionen, som har haft ett mera odramatiskt förlopp och inte uppmärksammats i motsvarande grad som den första.

³⁷ A bet., s 25.

³⁸ SOU 1968:67, s 20.

En betydande andel av de unga hembiträdena arbetade i yrket för att få praktik, eftersom en lång rad utbildningar krävde praktik i hushåll, i lanthushåll eller i hem med barn under skollåldern.³⁹

Hemassistenterna rekryterades bland de gifta kvinnorna, som förenade arbetet med vården av sitt eget hem. De tillfälliga anställningarna erbjöd bättre ekonomiska villkor än de fasta heltidsanställningarna och arbetsförhållandena var friare.⁴⁰ Formerna för det yrkesmässiga husliga arbetet blev samtidigt alltmer skiftande och en rad olika specialiserade yrkeskategorier som utförde husligt arbete fanns anmälda på arbetsförmedlingarna. Företag för hushållsarbete med olika specialiseringar växte fram under denna tid. Vissa kommersiella städföretag hade inriktat sig på att betjäna de enskilda hemmen med grövre sysslor. Personalen på dessa företag bestod mestadels av män som var löst knutna till företaget i väntan på annan anställning och ansågs sakna kunskaper för arbetet. Husmödrarna föredrog ofta kvinnlig personal för städning medan städföretagen för sin del ofta föredrog kontor och butiker med regelbundna hjälpbehov som kunder.⁴¹

Barnflickor i stället för hembiträden

År 1965 tillsattes återigen en utredning med syftet att utreda arbetsvillkoren inom hembiträdesyrket. Utredningen skulle pröva om skyddssynpunkter motiverade lagstiftning och om en reglering av arbetstiden skulle påverka rekryteringen till yrket.⁴² I sitt betänkande 1968 konstaterade utredningen bland annat att bristen på arbetskraft för husligt arbete inte hade undanröjts genom tillkomsten av hembiträdeslagen. Antalet arbetstagare hade i stället visat en fortlöpande och kraftig minskning och det ansågs i det närmaste omöjligt att finna arbetskraft som hade kompetens för yrket.⁴³

Men utredningen ifrågasatte om en utveckling med ökat utbud av arbetskraft var önskvärd. De hushåll som verkligen behövde heltidsanställd arbetskraft i hushållet för något annat ändamål än barntillsyn var relativt få. Från allmän synpunkt ansågs det knappast motiverat att en större andel av den vuxna kvinnliga arbetskraften togs i anspråk för arbete i enskilda hushåll. Tillgängliga resurser skulle sannolikt kunna utnyttjas effektivare genom att inriktas på serviceverksamhet av olika slag, dels för speciella uppgifter såsom tvätt, städning och tillsyn av barn, dels för hjälp vid sjukdomsfall och andra nödfallsbetonade situationer samt för den externa åldringsvården.⁴⁴

Den lag (1970:943) om arbetstid m m i husligt arbete, som trädde i kraft 1971,

³⁹ A bet., s 19 f. Dit hörde bland annat utbildningarna till hushållslärare, barnavårdslärare, förskollärare och hemvårdare.

⁴⁰ SOU 1952:38, s 23 ff. Detta verkar kunna ha betytt att skillnaderna i livsvillkor mellan hemassistenterna och husmödrarna var mindre än tidigare mellan hembiträden och husmödrar.

⁴¹ SOU 1952:38, s 23 ff.

⁴² A bet., s 14 med hänvisning till statsrådsprotokollet den 27 april 1962.

⁴³ A bet., s 17 och s 48.

⁴⁴ A bet., s 49.

blev en kompromiss mellan målet om likabehandling av olika arbetstagar-kategorier å ena sidan och behovet av barn tillsyn och arbetsgivarens integritet å andra sidan. Lagstiftningen (som för övrigt gäller också idag) skilde sig från arbetsrätten för resten av arbetsmarknaden i flera viktiga avseenden. Huvudregeln var liksom för annat arbete att arbetstiden inte fick överstiga i genomsnitt 40 timmar per vecka. Men när arbetstagaren hade tillsyn över små barn eller någon annan hushållsmedlem som inte kunde vårda sig själv, fick den ordinarie arbetstiden förlängas till i genomsnitt 52 timmar per vecka.⁴⁵ Lagen innehöll inga krav på att en uppsägning måste ha saklig grund och uppsägningstiderna var kortare än de som gällde enligt anställningsskyddslagen. Inspektion av arbetstider och arbetsmiljö fick bara ske på begäran av en part eller om det fanns särskild anledning.⁴⁶

Daghem och föräldradidighet

De kommunala familjedaghemmen utvecklades och fick statsbidrag 1969. År 1971 slopades sambeskattningen i fråga om arbetsinkomst för att stimulera gifta kvinnor till att förvärvsarbeta⁴⁷ och mot slutet av 1970-talet byggdes barnomsorgen ut kraftigt.⁴⁸ Vid samma tid infördes föräldraförsäkring och föräldradidighet. Föräldraförsäkringen kom till år 1974 och byggdes ut mycket kraftigt under de följande femton åren.

Daghemsutbyggnaden och föräldraförsäkringen gjorde att behovet av anställda som tog hand om barn i barnens eget hem minskade. I 1975 års folkräkning beräknades antalet arbetstagare inom näringsgrenen husligt arbete till cirka 11 000 och enligt arbetsmarknadsstyrelsen var husligt arbete en starkt krympande sektor. Den antalsmässigt dominerande gruppen bland de husligt anställda var barnflickor – flickor i åldern 16–18 år som "sysslade med barn tillsyn". Behovet av praktik var inte längre en drivkraft att söka arbete i privata hushåll, eftersom det hade upphört att vara ett behörighetskrav för vissa studievägar.⁴⁹

En undersökning i slutet av 1970-talet visade att kvinnliga medlemmar i arbetslöshetskassan inte längre blev avstängda från arbetslöshetsersättning om de avisade hembiträdesarbeten.⁵⁰ De "skyddades" i denna situation av en regel om lämpligt arbete som innebar att lönen inte fick väsentligt understiga kassaersättningen. Däremot förekom det att kvinnor som bara hade rätt till kontant arbetsmarknadsstöd (KAS) avstängdes därför att de hade sagt nej till hembiträdestjänster.⁵¹

⁴⁵ Anställningar i arbetsgivarens hushåll är undantagna från arbetstidslagen och även från EG-rättens direktiv om arbetstid och arbetsmiljö.

⁴⁶ Skillnaderna mellan lagstiftningen för arbete i arbetsgivarens hushåll och annan arbetsrättslig lagstiftning beskrivs ingående i min bok *Ett riktigt arbete?*, 2007.

⁴⁷ Prop 1970:70, SFS 1970:162.

⁴⁸ A Nyberg, *From foster mothers to child care centers: a history of working mothers and child care in Sweden*, *Feminist Economics*, 6 (1) 2000, s 11.

⁴⁹ Prop 1977/78:121, s 14.

⁵⁰ De senaste kända fallen var tre kvinnliga kassamedlemmar som 1965 blivit avstängda då de avisat en plats som hembiträde.

⁵¹ A Christensen, *Avstängning från arbetslöshetsersättning*, 1980, s 341 f. Enligt Anna Christensen hade även extremt låga löner i förhållande till arbetsmarknaden i övrigt accepterats vid till exempel hembiträdesplatser. Löneläget var nämligen lika lågt vid andra "jämförliga företag", dvs andra hembiträdesplatser.

Utlänningspolitik med kluven tunga

Ett krav hade införts 1967 på att arbetstillstånd för utlänningar som sökte arbete i Sverige skulle beviljas före inresan i Sverige. Samtidigt infördes regler om att anställningsförmånerna skulle prövas i ärenden om arbetstillstånd. Tanken var att invandrarna skulle tillförsäkras samma lön för samma arbete som den inhemska arbetskraften.⁵² Arbetstillstånd skulle heller inte första gången få meddelas för kortare tid än ett år.⁵³ För hembiträden infördes dock inget krav på tillstånd, eftersom det fortfarande ansågs råda brist på sådan arbetskraft.⁵⁴ Därmed tillämpades inte heller kravet på att de utländska arbetstagarna skulle ha samma anställnings- och arbetsförhållanden som de svenska i fråga om husligt arbete. Arbetstillstånd infördes emellertid några år senare också för arbete i hushåll.⁵⁵

År 1981 beslöt AMS emellertid att inte längre tillstyrka arbetstillstånd för anställning i enskilda hushåll, eftersom det hade rätt stora svårigheter att kontrollera de uppgivna anställningsvillkoren i husligt arbete. Lönen bestod ofta av bara mat och logi hos arbetsgivaren och detta ansågs vara en orsak till svårigheterna att rekrytera arbetskraft inom landet.⁵⁶

Samma år delegerades rätten att avslå ansökningar om arbetstillstånd som hembiträde till Invandrarverket.⁵⁷ Följande år utfärdade emellertid Invandrarverket interna anvisningar för prövning av en ny typ av arbetstillstånd (utan remiss till AMS), nämligen för barnflickor för barn som inte kunde beredas plats i den kommunala barnomsorgen. Anställningsvillkoren skulle framgå av ansökan och vara skäliga. Mat, husrum och cirka 700–800 kr/månad netto i lön ansågs normalt (1982). Arbetstillstånd för barnflickor fick ges för sex månader i taget och fick inte förlängas utöver ett år sammanlagt.⁵⁸ I och med att de fick tillstånd för en kortare tid än ett år utestängdes de utländska barnflickorna liksom au pairer från en rad sociala förmåner som var villkorade av bosättning i Sverige under minst ett år.⁵⁹

Gränslös tillgång till arbetskraft

Behovet av vård och tjänster i hemmet ökade under 1990-talet. Då lades en del av institutionsvården ned samtidigt som antalet sjukhusplatser i Sverige nästan halverades, vårdtiderna förkortades och hemtjänsten minskade med omkring

⁵² A prop , s 96 f.

⁵³ Regeln byggde bland annat på en bestämmelse i OECD:s arbetskraftsstadga om att arbetstillstånd i regel inte borde meddelas för kortare tid än ett år (prop. 1968:142, s 118).

⁵⁴ J Nelhans, s 82 f.

⁵⁵ A bet., s 96.

⁵⁶ A bet., s 96.

⁵⁷ A bet., s 105. Motiveringen var att någon arbetsmarknadsprövning i vanlig mening inte ansågs kunna ske beträffande denna grupp.

⁵⁸ SOU 1982:49, s 85.

⁵⁹ Enligt 3 § lagen (1962:381) om allmän försäkring var svenska medborgare och de som var mantalsskrivna i riket försäkrade enligt lagen.

100 000 hjälpmottagare.⁶⁰ Samtidigt med att behovet av vård i hemmet ökade, ledde internationalisering, privatisering och informationsteknik till kraftiga förändringar på arbetsmarknaden och till att traditionella stordriftsformer upplöstes.⁶¹ Utvecklingen gällde hushålls- och vårdarbete likaväl som annan verksamhet.

Ett antal företag för service i hemmen uppstod och en debatt inleddes om hemservice och om skattesubventionering av hushållsnära tjänster. En minskning av arbetslösheten och "svartjobben" framhölls som motiv för åtgärder för att underlätta för dem som efterfrågade privata hushållstjänster.⁶² I debatten hävdades det bland annat att skattesubventionerade hushållstjänster skulle vara ett sätt för invandrare att komma in på den svenska arbetsmarknaden.⁶³

Tillgången på arbetskraft påverkades av stora och viktiga politiska beslut under 1990- och 2000-talen som i olika hög grad hade konsekvenser för det husliga arbetet. Ett sådant beslut var avskaffandet av förbudet mot privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft 1992 efter det att regeringen sagt upp ILO-konventionen nr 96 angående avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer.⁶⁴

I och med Sveriges inträde i EU 1995 upphörde kravet på arbetstillstånd i Sverige för medborgare från andra EU-länder. Detta innebar inte då någon kraftig tillströmning av arbetskraft till Sverige.⁶⁵ Förutsättningarna för den kvinnliga arbetskraftens rörlighet från öst till väst diskuterades i en utredning 1997. Enligt utredningen kunde en sådan invandring till Sverige ske om invandrade kvinnor accepterade löner och anställningsvillkor inom oreglerade nischer på arbetsmarknaden, som inte svenska kvinnor accepterade. Det föreföll inte sannolikt att konkurrensen skulle ske på den offentliga arbetsmarknaden, eftersom de anställda inom den offentliga sektorn i Sverige i mycket stor utsträckning var organiserade. Om däremot delar av vården och omsorgen i ökad utsträckning lades på de enskilda hushållen, dvs om Sverige närmade sig den kontinentala välfärdsmodellen, skulle situationen bli en annan. Efterfrågan på icke-organiserad arbetskraft kunde öka och därmed även den reella arbetskraftsinvandringen.⁶⁶

I samma utredning framhölls det att kvinnorna utgjorde en aktiv del av den nya cirkulations- eller pendelmigrationen. De tidsbegränsade uppehållen för arbete, oftast inom privata hushåll eller serviceyrken, inom vården och inom hotell- och restaurangbranschen, i vissa fall med daglig arbetspendling över gränserna, tycktes vara lämpliga former av rörlighet för kvinnor. De gav möjlighet för kvinnorna att bidra till och förbättra familjens ekonomiska villkor. Samtidigt medgav pendlingen

⁶⁰ M Szebehely, *Äldreomsorg i förändring – knappare resurser och nya organisationsformer* i SOU 2000:38, *Välfärd, vård och omsorg*, s 179 ff.

⁶¹ Ds 2003:27 *Företags- och anställningsformer i förändring*, s 26 ff.

⁶² Se främst A Pålsson & E Norrman, *Fanns det en marknad för hemarbete?* 1994.

⁶³ J Diaz, *Invandrare, hemhjälp och nya arbetsmarknader* i SOU 1996:151.

⁶⁴ Prop 1990/91:124 och prop 1992/93:218.

⁶⁵ Ö Edström, *Sweden and the Free Movement of Workers in the European Union*, 1998, s.11.

⁶⁶ SOU 1997:153 *Arbetskraftens fria rörlighet – trygghet och jämställdhet*, s 133.

att kvinnorna kunde fortsätta sitt ansvar för familjen. Traditionella könsmönster behövde inte rivas upp och de sociala strukturerna i hemlandet vidmakthölls.⁶⁷

Kretsen av EU-länder utvidgades 2004 med tio länder och 2007 med ytterligare två länder. Det innebär att också människor från dessa länder, där lönenivåerna var betydligt lägre än i Sverige, kunde söka arbete i Sverige utan krav på arbetstillstånd.⁶⁸

Några frågor kring skattelättnadernas effekter

Tillgången på arbetskraft i Sverige är god när en rätt till skatteavdrag nu införs för dem som anlitar någon utomstående för att utföra tjänster i deras hushåll. Till det bidrar att reglerna för rörlighet för arbetskraft över gränserna inom EU är generösa och att vissa låglöneländer med hög arbetslöshet blivit medlemmar i EU.⁶⁹ Den införda lagstiftningen innehåller heller inte några åtgärder i fråga om arbets- och anställningsförhållanden för att attrahera arbetskraft, utan reformen är främst inriktad på att öka hushållens möjligheter att använda sig av hushållstjänster.

Institutionen hushållstjänster är mångfacetterad i Sverige idag. Anställningar direkt i privata hushåll förekommer och villkoren i dem kan ha påverkats av Migrationsverkets regler om arbetstillstånd eller – via utländska förmedlingar – av Europarådets regler om au pair-placeringar. Vid sidan av sådana anställningar i ett hushåll förekommer det förmodligen i ökande utsträckning att personer arbetar åt flera hushåll under sådana förhållanden att deras arbetsavtal inte skulle karakteriseras som anställningar och därför inte omfattas av arbetsrätten. Sådant arbete kan utföras som en huvudsysselsättning inom ett eget företagande eller som ett mera tillfälligt förvärsarbete eller som en bisysselsättning vid sidan om ett annat förvärsarbete. I alla de nu nämnda formerna utförs arbete ofta utan att skatt eller sociala avgifter betalas. Vid sidan av dem förekommer anställningar i hemserviceföretag, där den rättsliga ställningen för de anställda har stora likheter med anställningar i andra företag på arbetsmarknaden.

Om beställarna alls väljer att betala skatt, kommer den nya skattelagstiftningen att påverka de former som hushålls-tjänster utförs inom. Ett villkor för skatteavdraget är nämligen att den som utför arbetet betalar F-skatt. Skälen till att subventionerna har begränsats på detta sätt är bland annat den risk för skattefusk med hjälp av falska kvitton, som anses finnas om A-skattebetalande personer skulle kunna anlitas.⁷⁰

Kravet på F-skatt innebär att en beställare av hushållstjänster, för att få del

⁶⁷ W Knocke, *Migrations- och mobilitetsmönster från öst till väst: Har kvinnorna en roll i den nya rörligheten?* bilaga 2 i SOU 1997:153, s 74.

⁶⁸ Sedan dess har en parlamentarisk kommitté getts i uppdrag att se över det regelverk som styr möjligheterna till arbetskraftsinvandring med syfte att ta fram ett regelverk som medger vidgad arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES (dir 2004:21 med tilläggsdirektiv).

⁶⁹ EU-medborgare kan fritt vistas och arbeta i Sverige i tre månader och kan därefter arbeta i Sverige med stöd av uppehållsrätt som arbetstagare, tillhandahållare av tjänster eller företagare.

⁷⁰ Prop 2006/07:94, s 47.

av skattelättnaden, måste anlita antingen anställda i ett hemserviceföretag eller en fysisk person med F-skattsedel. Anställningar direkt i hushållet som hushållerska, barnflicka eller au pair omfattas på så sätt inte av subventionen. Hushållstjänster konstrueras därmed som ett företagande och mera ålderdomliga former med anställning direkt i hushållet har lämnats utanför.

En effekt som skattereformen otvetydigt får, är att hushållstjänster inte längre kommer att befinna sig i arbetsmarknadens utkanter. På ett sätt som kanske liknar förhållandena på 1950-talet kommer skiftande former av tjänster och företagande säkerligen att utvecklas och expandera och bli uppmärksammade och legitima i vida kretsar. Nyetableringen blir förmodligen stor och konkurrensen på området kommer att öka. Ett annat otvetydigt förhållande är att de som utför tjänsterna idag liksom tidigare kommer att vara kvinnor, mestadels unga kvinnor och i stor utsträckning utländska kvinnor.⁷¹ Allt detta väcker frågor om villkoren på den framtida arbetsmarknaden för hushållstjänster.

En sådan fråga gäller vad som kommer att hända med löner, andra anställningsvillkor och arbetsförhållanden när branschen expanderar. Det största kollektivavtalet på hushållstjänsteområdet är Hemserviceavtalet, som är ingånget mellan Almega Tjänsteförbunden och Svenska Kommunalarbetarförbundet. Avtalet följer städavtalet (Serviceentreprenadavtalet), men ligger något lägre än detta i fråga om lön, semesterlön och tillägg för obekvämt arbetstid. Lägsta lön enligt Hemserviceavtalet var den 1 april 2007 15 730 kr och genomsnittslönen uppgick på det största hemserviceföretaget år 2006 till 17–18 000 kr per månad. Minimilönen per timme var cirka 90 kr.⁷²

De företagsom nu etablerar sig på marknaden kommer eventuellt inte att vara intresserade av att ingå kollektivavtal och då finns inga regler om lönerna,⁷³ utan dessa kan avtalas fritt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Frågan är då på vilken nivå de kommer att hamna. Idag förekommer mycket låga priser på städning på hushållstjänstemarknaden. Så kan till exempel städning av ett privat hem kosta 118 kr per timme. Då ingår enligt uppgift alla skatter, sociala avgifter, semesterersättningar och sjukersättning.⁷⁴

Inte bara lönen utan också arbetsförhållandena och arbetsmiljön kan förändras i och med att marknaden utvidgas och konkurrensen ökar. I det sammanhanget är de särskilda arbetsförhållandena i privata hushåll, där arbete utförs utan insyn av någon utomstående, av betydelse. Då är det också intressant att de arbetsrättsliga reglerna har utformats av hänsyn till beställarens/

⁷¹ Av de anställda i de största företagen i storstadsområdena är drygt 90 procent kvinnor och en mycket stor andel utrikes födda kvinnor, som mestadels kommer från Ryssland, Estland, Polen och Finland.

⁷² Åsa Andersson, Hemfrid i Sverige.

⁷³ I princip kan man tänka sig att åberopa 36 § avtalslagen mot oskäliga avtalsvillkor. Vad som i sådana fall skulle anses vara skälig lön är en intressant fråga.

⁷⁴ <http://www.renthosdig.se> den 26 augusti 2007.

arbetsgivarens integritet, vilket innebär till exempel att inspektionsbesök i privata hem får göras endast i speciella fall. Sådana inspektioner genomförs i praktiken aldrig.⁷⁵ Vidare riktar sig förbuden mot diskriminering till arbetsgivare och till dem som hyr in arbetskraft men däremot inte till beställare av tjänster. Vissa av de nu etablerade företagen försöker motverka en dålig arbetsmiljö och trakasserier mot de anställda genom reglering i avtal med beställarna av tjänsterna. En fråga är i vilken mån också nyetablerade företag kommer att ingå sådana avtal med beställaren för att skydda de anställda mot en dålig arbetsmiljö.

En del av förklaringen till de låga priser som förekommer på hushållstjänster är att vissa företag anlitar utländska bemanningsföretag för att utföra hushållstjänsterna. I sådana fall gäller de löner som satts i landet i fråga, genom kollektivavtal eller enskilda avtal. I det sammanhanget är det viktigt vilka arbetsrättsliga regler som gäller, eftersom också sådana rättigheter kostar. För arbetstagare som vanligen utför sitt arbete i Sverige gäller den svenska arbetsrätten, men för arbetstagare som mera tillfälligt arbetar i Sverige kan andra regler gälla. Om till exempel ett utländskt bemanningsföretag tillfälligt ställer sin personal till förfogande för ett företag i Sverige, kan utstationeringslagens (1999:678) regler om minimivillkor bli tillämpliga,⁷⁶ vilket innebär att arbetstidslagen, diskrimineringsförbuden och vissa minimibestämmelser i semesterlagen och föräldraledighetslagen ska tillämpas. Också här blir de särskilda rättsliga förhållandena vid arbete i privata hem av betydelse. Om ett utländskt bemanningsföretag i stället skulle erbjuda tjänster direkt till hushåll i Sverige, gäller nämligen inte utstationeringslagen, eftersom den bara gäller när mottagaren av tjänsterna är ett företag.⁷⁷

En annan fråga gäller vad som händer med möjligheten att ingå kollektivavtal. Den fackliga organisationen Kommunals ställning på hushållstjänsteområdet har hittills varit svag. Organisationsgraden i hemserviceföretagen är mycket låg, omkring 20 procent,⁷⁸ och det finns inte något arbetsplatsombud för Kommunal på något av hemserviceföretagen i Stockholmsområdet.⁷⁹ Genom den nya skattelagstiftningen kommer Kommunal att bli aktör på en växande privat arbetsmarknad, där ett antal företag åtminstone till en början inte är kollektivavtalsbundna. Det kommer därmed kanske att bli aktuellt för Kommunal att överväga stridsåtgärder. När företagen anlitar personal från företag utomlands kan fackförbundet i sådana fall komma att hamna i konflikter liknande Vaxholmskonflikten.⁸⁰

⁷⁵ Här bortses från förhållandena inom personlig assistans.

⁷⁶ Utstationeringslagen är en implementering av Europaparlamentets och rådets direktiv (96/71/EG) om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

⁷⁷ Detta framgår av 3 § utstationeringslagen.

⁷⁸ Åsa Andersson, Hemfrid i Sverige, den 14 augusti 2006.

⁷⁹ Inga Lundvall, Kommunal, den 22 december 2006.

⁸⁰ Vaxholmskonflikten rörde ett lettiskt företag som 2004 skulle utföra rivningsarbeten på en skola i Vaxholm. Byggnadsarbetareförbundet försatte arbetsplatsen i blockad då den lettiske arbetsgivaren inte ville sluta hängavtal med förbundet. Frågan om stridsåtgärdernas lovlighet har behandlats av Arbetsdomstolen (AD 2004 nr 111 och 2005 nr 49) och har gått vidare till EG-domstolen.

En tredje fråga gäller vad som händer med villkoren i egenföretagandet. Hushållstjänster med skattelättnad för beställaren kan utföras inte bara av företag med anställda utan också av fysiska personer med F-skatt. Antalet fysiska personer som har F-skattsedel för städverksamhet har ökat kraftigt de senaste åren och kan väntas öka ytterligare, eftersom regeringen har för avsikt att minska kraven för F-skatt.⁸¹ Även en utländsk person som bedriver eller har för avsikt att bedriva näringsverksamhet i Sverige kan få en F-skattsedel, oavsett om hon är skattskyldig i Sverige eller inte.

I vilken mån kommer då fysiska personer som utför hushållstjänster att skaffa F-skattsedel? Den som bedriver näringsverksamhet och har F-skattsedel ansvarar nämligen själv för att preliminär skatt och sociala avgifter betalas in. Personen ska också betala egenavgifter, vilket kan innebära en hel del administrativt arbete och ansvar. Frågan är också vilka villkor som kommer att gälla i avtalen mellan beställare och fysiska personer som utför hushållstjänster. När en person utför hushållstjänster som ett uppdrag (och med F-skatt) gäller inte arbetsrättens regler.⁸² I stället gäller avtalet mellan köparen och säljaren av hushållstjänsten, till exempel om ersättningen och tidpunkten och sättet för utförandet. Då kan det också få betydelse för hela branschen i vilken mån de kommer att konkurrera med hemserviceföretagen och påverka villkoren där.

Ytterligare en fråga är hur hushållstjänster med skattesubventioner kommer att påverka förhållandena inom välfärdstjänsterna. Likheterna mellan vissa tjänster enligt socialtjänstlagen och LSS (personlig assistans) och andra hushållstjänster har ökat genom den nya skattelagstiftningen. Hushållstjänster har gjorts legitima och etablerade i samhället. Välfärdstjänsterna har genom decentralisering och privatisering förlorat mycket av sina kollektiva och offentligt rättsliga drag. Tjänster som utförs enligt socialtjänstlagen och LSS är behovsprövade och helt eller till stor del finansierade med offentliga medel, medan de privata tjänsterna inte är behovsprövade och bara till hälften finansierade av det offentliga. Arbetsuppgifterna, villkoren för arbetet och företagandet kan på båda områdena variera starkt och det kan finnas stora likheter mellan subventionerade hemtjänster och tjänster som utförs med stöd av socialtjänstlagen och LSS. Här är konsekvenserna svåröverskådliga.

Slutligen är frågan om subventionerna också fortsättningsvis kommer att begränsas till förhållanden där den part som utför arbetet har F-skatt. Eller kommer man också att subventionera anställningar direkt i hushåll? Regeringens ställningstagande för F-skatt vid subventioneringen var inte principiellt, utan det

⁸¹ Dir 2007:116. För att en person idag ska få F-skattsedel krävs att verksamheten i fråga kan verka varaktig, har ett vinstsyfte och är självständig och dessutom att personen i fråga har skött deklarationer och skatter.

⁸² Några omständigheter som anses tyda på att det är fråga om ett uppdragsförhållande är att huvudmannen inte utövar arbetsledning, att arbetet bara gäller vissa arbetsuppgifter, att förhållandet är tillfälligt, att den arbetande personen utför liknande arbete åt någon annan och att hon använder sina egna redskap. Innehavet av F-skattsedel spelar också roll.

framhölls i propositionen att det kan finnas anledning att överväga om även arbete som utförs av personer med A-skatt eventuellt ska omfattas av skattelättnaden.⁸³

⁸³ Prop 2006/07:94, s 48.

Källförteckning

OFFENTLIGT TRYCK

- SOU 1937:16 Betänkande och förslag i fråga om utbildning av hembiträden.
SOU 1938:47 Betänkande angående gift kvinnas förvärsarbete m.m.
SOU 1939:15 Betänkande ang. anställnings- och arbetsförhållandena inom det husliga arbetet.
SOU 1952:38 Hemhjälp.
SOU 1968:67 Arbetstid m.m. i husligt arbete.
SOU 1982:49 Invandringspolitiken.
SOU 1997:153 Arbetskraftens fria rörlighet – trygghet och jämställdhet.
SOU 2000:38 Välfärd, vård och omsorg.
Ds 2003:27 Företags- och anställningsformer i förändring.
Prop. 1926:183 Förslag till lag om upphävande av tjänstehjonsstadgan för husbönder och tjänstehjon den 23 november 1833 m.m.
Prop. 1944:217 Förslag till hembiträdeslag.
Prop. 1968:142 Riktlinjer för utlänningspolitiken m.m.
Prop. 1977/78:121 Om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.
Prop. 1990/91:124 Privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft m.m.
Prop. 1992/93:218 Avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet.

REFERENSER

- Baude A & Runnström C (red.) (1994): Kvinnans plats i det tidiga välfärdssamhället. Stockholm: Carlsson
- Calleman C (2007): Ett riktigt arbete? Om regleringen av hushållstjänster. Säter: Pang
- Christensen A (1980): Avstängning från arbetslöshetsersättning. Stockholm: Norstedt
- de los Reyes P & Mulinari D (2005): Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap. Malmö: Liber
- Diaz J A (1996): "Invandrare, hemhjälp och nya arbetsmarknader". I Bidrag genom arbete, Storstadskommittén, SOU 1996:151.
- Edström Ö (red) (1998): Sweden and the Free Movement of Workers in the European Union. Umeå: Centrum för EG-rätt och internationell handelsrätt, Umeå universitet.
- Florin C, Sommestad L & Wikander U (red.) (1999): Kvinnor mot kvinnor. Om systemskapets svårigheter. Stockholm: Norstedt
- Gough R (1994): "Från hembiträden till social hemtjänst". I Baude A & Runnström C (red.): Kvinnans plats i det tidiga välfärdssamhället. Stockholm: Carlsson
- Knocke W (1997): "Migrations- och mobilitetsmönster från öst till väst: Har kvinnorna en roll i den nya rörligheten?" Bilaga till SOU 1997:153.
- Lundh C & Ohlsson R (1999): Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring. Stockholm: SNS
- Moberg Kerstin (1978): Från tjänstehjon till hembiträde. En kvinnlig låglönegrupp i den fackliga kampen 1903–1946. Doktorsavhandling. Stockholm: Almqvist & Wiksell

- Nelhans J (1973): Utlänningen på arbetsmarknaden. Doktorsavhandling. Lund: Studentlitteratur
- Nyberg A (2000): "From foster mothers to child care centers: a history of working mothers and child care in Sweden". *Feminist Economics*, vol 6, s. 5–20.
- Olsson L (1995): På tröskeln till folkhemmet. Baltiska flyktingar och polska koncentrationslägerfångar som reservarbetskraft i skånskt jordbruk kring slutet av andra världskriget. Lund: Morgonrodnad
- Pålsson A-M & Norman E (1994): Finns det en marknad för hemarbete? Stockholm: SNS
- Szebehely M (2000): "Äldreomsorg i förändring – knappare resurser och nya organisationsformer". I SOU 2000:38, Valfärd, vård och omsorg.
- Öberg L (1999): "Ett socialdemokratiskt dilemma. Från hembiträdesfråga till pigdebatt". I Florin C, Sommestad L & Wikander U (red.): *Kvinnor mot kvinnor. Om systemskapets svårigheter*. Stockholm: Norstedt

ÖVRIGT

- Intervju med Åsa Andersson, Hemfrid i Sverige, den 14 augusti 2006.
- Intervju med Inga Lundvall, Kommunal Stockholms län, den 22 december 2006.
- <http://www.renthosdig.se> den 26 augusti 2007.