

Au pair i Danmark:

Billig arbejdskraft eller kulturel udveksling

– En undersøgelse af au pair-ordningen i Danmark
med særligt fokus på filippinske migranter
foretaget af ph.d. stipendiat Helle Stenum



Udgivet af FOA – Fag og Arbejde, oktober 2008

Tekst: Helle Stenum

Politisk ansvarlig: Jakob Bang

Redaktion: Jens-Jørgen Krogh

Grafisk tilrettelæggelse: Bente Stensen Christensen/Girafisk Design

Eftertryk er tilladt med tydelig kildeangivelse

Oplag: 750 eksemplarer

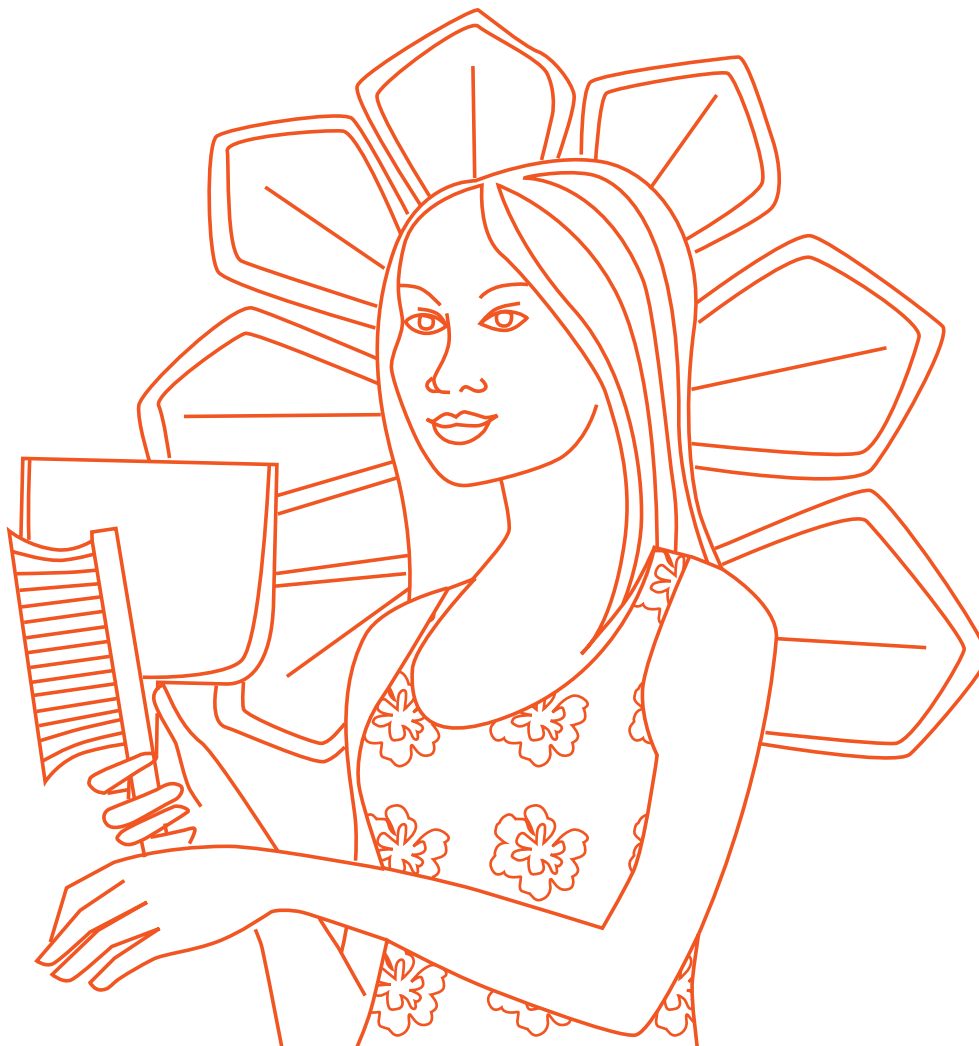
ISBN: 978-87-92313-13

Tryk: FOAs Trykkeri

FOA – Fag og Arbejde
Stauings Plads 1-3, 1790 København V

Au pair i Danmark: Billig arbejdskraft eller kulturel udveksling

– En undersøgelse af au pair-ordningen i Danmark
med særligt fokus på filippinske migranter
foretaget af ph.d. stipendiat Helle Stenum



Indholdsfortegnelse

1. Baggrund s 7

Danmark: Behov for en au pair-ansat i familien?

Filippinerne: Behov for at arbejde som au pair?

2. Undersøgelsen s 11

3. Statslige rammer for au pair opholdet s 13

Danmark

Filippinerne og Danmark

4. Handler au pair i praksis primært om kulturel udveksling? s 17

Er husarbejde arbejde?

5. Au pair ordningen i Danmark og andre former for hushjælps- arrangementer for migranter i Europa s 22

6. Hvordan leves, opleves og fungerer au pair opholdet i lyset af de statslige reguleringer? s 25

6.1. Hjemmet som arbejdsplads s 25

Arbejdsopgaver

Arbejdstilrettelæggelse

Ledelse

Niveauer der stiger

Susans arbejdssituation – alt for meget arbejde

Gøre noget ved sin situation?

Er børnepasning arbejde?

Flydende og afbrudt tid, ingen kolleger, svært at protestere

6. 2. Arbejdspladsen som hjem s 33

De fysiske rammer

Privatliv

Barneseng på au pair værelset

Værtsfamiliens privatliv

Kampen om tiden

Mad, måltider og bad

Husregler

Del af familien ?

7. Løn og arbejdsforhold s 43

Ansættelse, arbejde og lønpenge?

Løn, timeløn og skat

Transporten til Danmark.

Arbejde udover og ved siden af reglerne

Lucys ophold; mange skift, ustabile forhold

Afskedigelse, opsigelse, tomrum

Ferier og fridage

Ferier og feriepenge

Klagemuligheder

8. Konklusion s 58

9. Litteratur s 62

Vi har brug for ny viden om au pair

Med jævne mellemrum kommer begrebet au pair på avisernes forsider. Som regel handler avisernes historier om en konkret sag; om et konkret tilfælde af misbrug eller urimelige forhold for en pige, der gæster Danmark som au pair.

Antallet af au pairer i Danmark har de seneste år været stærkt stigende. Der gives 5-6 gange flere opholdstilladser til au pair-ophold i dag sammenlignet med midt i 90'erne.

Au pair var engang en ordning for unge (vest-)europæiske og nordamerikanske piger. Piger, der rejste til udlandet og i en periode lærte om opholdslandets kultur og sprog. I det billede diskuteres ordningen også i et vist omfang stadig. Men sådan fungerer au pair bare ikke mere.

Opholdstilladelse som au pair gives i dag primært til filippinske piger, og i nogen, men faldende, grad til østeuropæiske piger. Denne udvikling kan man forvise sig om ved et opslag på Udlændingeservices statistik på hjemmesiden. Au pair-ophold er altså – naturligvis – også blevet omfattet af globaliseringen.

Men hvad ved vi egentlig om au pair? Hvordan lever og hvad tænker au pair-pigerne i Danmark? Hverken sager eller statistik kan give andet et overfladisk billede, og der har foreløbigt ikke været noget dansk materiale, der er gået i dybden med au pair vilkårene.

Derfor har FOA valgt at få udarbejdet denne rapport, der især bygger på interviews med au pair-erne og værtsfamilierne.

FOA er tidligere gået ind i en række au pair-sager. Sagerne er oftest vanskeliggjort af au pair-ordningens status midt mellem en oprindelig kulturel udveksling og en mere aktuel ordning til import af huslig arbejdskraft.

I FOA synes vi, at en uvildig afdækning af au pair-forholdene helt naturligt havde været en opgave for det officielle Danmark. Vi undres over, at det med de mange enkeltsager, med den store stigning i antallet og med den fuldstændige udskiftning i oprindelseslande for au pairer, ikke for længst er sat i værk.

Men indtil en mere omfattende afdækning måtte blive sat i gang, er denne rapport et enestående materiale. FOA har ikke foretaget nogen redaktion i rapporten fra ph.d. stipendiat Helle Stenum.

Jakob Bang
Forbundssekretær FOA

1 Baggrund

Antallet af au pair-opholdstilladelser er inden for de seneste 11-12 år steget bemærkelsesværdigt meget. I 1996 blev der givet 318 au pair-opholdstilladelser, og i 2007 udgjorde det samlede antal opholdstilladelse til au pairer 2.207. Altså en stigning på 694 procent. I de første tre kvartaler af 2008 er der givet 1.892 opholdstilladelser til au pairer.

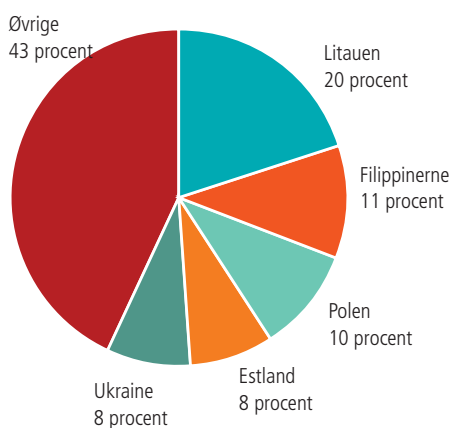
I samme periode er andelen af disse tilladelser, som gives til filippinere, også steget markant. Fra i 1999 at dreje sig om 21 tilladelser, hvilket udgjorde 4 procent af det samlede antal opholdstilladelser, udgjorde denne andel i 2007 68 procent, hvilket svarer til 1.510 au pair-opholdstilladelser til unge med filippinsk nationalitet.

Nedenstående figurer illustrerer udviklingen 2002-2007:

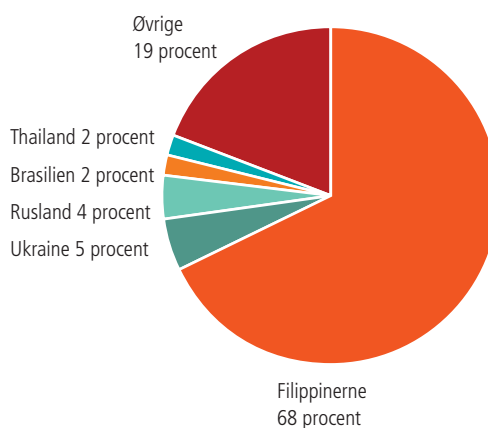
Opholdstilladelser til au pair personer 2002-2007

Nationalitet	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Filipinerne	124	211	475	569	955	1.510
Ukraine	90	125	198	191	170	105
Rusland	86	64	82	87	79	80
Brasilien	19	20	34	43	41	49
Thailand	8	20	23	23	39	34
Øvrige	829	793	688	558	509	429
i alt	1.156	1.233	1.500	1.471	1.793	2.207

Opholdstilladelser til au pair personer fordelt på de største nationaliteter 2002



Opholdstilladelser til au pair personer fordelt på de største nationaliteter 2007



Tal og fakta på udlændingeområdet 2007, s. 21
Ministeriet for Flygtninge www.nyidanmark.dk

Au pair ordningen er formelt tilrettelagt som en kulturel udvekslingsordning, og der eksisterer lovgivningsmæssigt et regelsæt for, hvordan relationen mellem værtsfamilie og au pair skal tilrettelægges.

Den markante stigning dels i antallet af au pairer i Danmark og dels i filippinske au pairer, rejser en række spørgsmål om, hvordan denne au pair ordning rent faktisk fungerer såvel for de au pairer, der kommer til landet, som for de værtsfamilier, der huser en au pair:

- **Fungerer au pair ordningen reelt som et gæstearbejderprogram for husassistenter, eller fungerer den som en kulturel udvekslingsordning?**
- **Og hvis au pair ordningen mere har karakter af at være et gæstearbejderprogram, hvordan fungerer det så i praksis?**

Disse spørgsmål danner rammen for denne undersøgelse.

I og med at langt den største gruppe af au pairer er filippinere, vil fokus ligge på denne gruppe, men der inddrages også au pair-ansatte med andre nationaliteter i undersøgelsen.

Danmark: Behov for en au pair-ansat i familien?

Den daværende familieminister Carina Christensen udtalte sig den 7. marts 2007 i Berlingske Tidende om forholdene for danske familier og især om kvinders position i familien:

»Der er alt for mange forventninger til familierne i dag. Mange har billedet af den perfekte mor, som står og bager bollerne og som altid møder op til alting. Hvorfor er det ikke i orden at ansætte en au -pair ? Eller i højere grad lade manden tage over og stå for en større del af husholdningen.«

Men du siger, at mor og far burde slappe mere af. Hvad er det, som de ikke skal gøre?

»Jamen, man kunne for eksempel i stedet for at bage boller til fødselsdagen købe nogle. Man kunne købe sig til lidt rengøringshjælp. Det skal være okay at have en au - pair. Der kan være mange ting, som gør, at man fravælger børn, fordi man ikke føler, man kan leve op til idealet. Jeg tror, især kvinder er meget gode til at køre det op. Det skal vi have nedbrudt.«

Det er ikke usædvanligt i mediebilledet, at når hel- og halvkendte karrierekvinder portrætteres og skal forklare, hvordan de "overlever" med børn og familie, så henviser de til, at de "har" en au pair.

Når en familieminister udtaler sig om, at den "perfekte mor" kan genfortolkes ved at ansætte en au pair, så er det et klart signal om en normudvikling. Men det er også udtryk for, at fænomenet med at ansætte en au pair i praksis fungerer som en realistisk strategi for en voksende gruppe familier til sikring af, at begge forældre kan gøre karriere, eller måske rettere kan aflaste den kvindelige del af familien for ansvaret for husarbejdet i hjemmet.

Når familieministeren taler om det at "have" en au pair, handler det ikke om fokus på en kulturel udveksling, og at det er den dimension, der er vigtig for udviklingen i familien – det handler om hjælp til husarbejdet, primært for at frigive tid for moren i familien, frigøre kvinden i samfundet.

Behovet for udefrakommende assistance til husarbejdet i hjemmet tager udgangspunkt i såvel den måde, vi har organiseret vores familievelfærd; hvem og hvordan bliver børnene passet, mens forældrene arbejder; hvem i familien tager sig primært af børn og husarbejde; hvordan er tilgængelighed og placering af pasningstilbud; hvilke normer er der omkring de "gode familie" etc., som i den måde vi har organiseret os på arbejdsmarkedet; er arbejdsmarkedet lige tilgængeligt for begge køn; er arbejdsmarkedet kønsopdelt; hvilke normer og praksiser er gældende omkring et "godt arbejdsliv", en "karriere" etc.

For eksempel kan man ifølge en undersøgelse fra Bonke (Bonke 2002) se, at omfanget af husarbejde i den enkelte familie er steget betragteligt siden 80'erne; fra 274 minutter i 1987 til 364 minutter i 2001 og i 1987 stod kvinden i familien for 65 procent af husarbejdet mens det i 2001 var 59 procent af husarbejdet.

Samtidig viser en anden SFI undersøgelse fra 2006, (Deding et al. 2006) at næsten halvdelen af børnefamilierne – 44 procent af kvinderne og 39 procent af mændene – finder hverdagen stressende, og i 8 ude af 10 børnefamilier har begge forældre arbejde.⁰

Det går for vidt i denne undersøgelse at gå langt ind i denne problematik. Blot skal det slås fast, at det kan være vigtige elementer i forståelsen af, hvorfor au pair fænomenet inden for de senere år er vokset kraftigt.

Spørgsmålet i denne undersøgelsessammenhæng bliver at se på, hvordan det behov, som må formodes at tage sit udgangspunkt i organiseringen af familievelfærd og arbejdsmarked, søges løst gennem ansættelse af en au pair. Her støder vi på et tredje forhold som er afgørende for at forstå au pair situationen, nemlig den migrations- eller indvandringsregulering der sætter præmisserne for at udenlandske – og i de fleste tilfælde tredje lands borgere uden for EU – kan komme til Danmark som au pair.

Filippinerne: Behov for at arbejde som au pair?

Da langt den største del af au pair-ansatte i Danmark kommer fra Filippinerne, er det relevant at se på det afsæt, som filippinere rejser til Danmark med i forbindelse med en au pair ansættelse.

Filippinerne har gennem årene udviklet et omfattende system til "eksport" af arbejdskraft, altså organiseret at migrantarbejdere sendes ud til mange dele af verden, og for langt de flestes vedkommende også sender penge retur til Filippinerne.

I 2001 sendte filippinere i udlandet mere end 6 mia.\$ til Filippinerne ad de formelle kanaler (det

⁰ Rasmussen og Nielsen: Familie- og Arbejdslivskommissionen: Chance for Balance – Et Fælles Ansvar. Hovedrapport maj 2007

reelle tal vurderes at være langt højere), hvilket svarede til 8,4 procent af bruttonationalproduktet. (O'Neil 2004). Mellem 2004 og 2005 steg remitterne (som er betegnelsen for de penge, der sendes tilbage), med 25 procent, og i 2005 sendte filippinere i udlandet mere en 10 mia \$ tilbage. (POEA: 2005)

Da den filippinske regering begyndte udviklingen af den statslige eksport af arbejdskraft, fokuserede de på at sende primært unge mænd til Mellemøsten. I 1975 var kun 12 procent af det totale antal af arbejdsemigranter kvinder, men i 1987 var den andel steget til 47 procent, og i 1995 var der flere kvinder end mænd, der tog ud for at arbejde. (Parrenas 2003)

Rigtig mange filippinere tager til udlandet for at arbejde. I 2004 boede ca. 8 millioner filippinere uden for landets grænser – heraf 3,2 med permanent ophold, 3,6 med midlertidigt og ca. 1,2 uden opholdstilladelse – som irregulære migranter.

Regeringen regulerer den midlertidige arbejdskrafts "eksport" gennem POEA (Philippines Overseas Employment Administration) og indgår aftaler med andre landes regeringer, firmaer etc. om "levering" af arbejdskraft. Når man rejser ud for at arbejde gennem POEA har man også visse rettigheder; adgang til et før-migrationskursus, livsforsikring, pensionsordninger, sundhedsordning mv.

Generelt har det en stor effekt på det filippinske samfund, at så mange rejser uden for landet for at arbejde. Familiestrukturen og familielivet påvirkes i høj grad af denne arbejdsemigration.

En meget stor del af de kvinder, der tager ud for at arbejde, gør det som "domestic workers" – husarbejdere¹ og passer ofte børn i familier i Vesten. Mange familier lever transnationalt, hvilket bl.a. betyder at moderen arbejder i udlandet for at forsørge familien, mens andre familiemedlemmer så at sige overtager den sociale rolle som mor.

Det fører for vidt at gå nærmere ind i denne problematik, men her skal blot nævnes, at selvom kvinder i Filippinerne ofte er dem, der forsørger familien og gør som regeringen forventer, nemlig at de tager aktiv del på arbejdsmarkedet – og selvom Filippinerne scorer meget højt i World Economic Forums Gender Gap Index som nr 6², så er det oftest sådan, at kvinden – også i Filippinerne - regnes for at være den primært ansvarlige for familien.

¹ Det er svært at finde et passende ord på dansk, men den direkte oversættelse husarbejder er at foretrække for husassistenten eller hushjælp, men da husarbejder ikke findes som standard ord på dansk bruges alle tre begreber i rapporten.

² World Economic Forum Gender Gap Index: www.Gendergap.org

2 Undersøgelsen

Denne undersøgelse baserer sig dels på diverse dokumenter så som love, bekendtgørelser, vejledninger m.v., der omhandler au pair arrangementet i Danmark samt andre relevante danske og udenlandske rapporter, statistikker mv., og dels på empirisk materiale i form af interviews med au pairer, værtsfamilier og aktører omkring au pairer i Danmark.

Endvidere anvendes der i undersøgelsen også international forskning, som der også i begrænset omfang refereres direkte til.

Den kvalitative del af undersøgelsen er koncentreret omkring en række semi-strukturerede interviews, der indgår i et større forskningsprojekt omkring "Migration Management".

Interviewene er foretaget i perioden oktober 2007 – juni 2008 og omfatter:

- 24 au pairer i Storkøbenhavnsområdet, heraf 21 fra Filippinerne, en fra Rusland, en fra Uganda og en fra Nepal. Af de 24 au pairer havde tre afsluttet au pair opholdet, men opholdt sig stadig i Danmark og heraf en uden opholdstilladelse og to med andre opholdstilladelser end som au pair. Alle de interviewede er kvinder. Informanterne er blevet kontaktet ad mange forskellige kanaler; internettet, loppemarkeder, sprogskoleklasse, kirker m.v.
- seks værtsfamilier i det Storkøbenhavnske område, der har haft mellem to og otte au pairer ansatte i hjemmet.
- seks aktører, der enten som myndighedsperson eller civilsamfundsperson (foreninger, kirker o.a.) har haft berøring med au pairer i Danmark. Det drejer sig om en embeds-m/k i Udlændingsservice, to præster og tre centralt placerede foreningsaktive inden for det filippinske og kirkelige foreningsmiljø.

Derudover er der foretaget en del uformelle samtaler og forespørgsler med mange andre inden for de tre ovennævnte kategorier, som selvfølgelig også har været med til at kvalificere analysen, men som ikke indgår direkte i undersøgelsen.

Interviewene er for det meste blevet båndet og transskriberet, men nogle har dog ikke ønsket at blive båndoptaget. Interviewene har varet fra 30 minutter til 2¾ timer og nogle informanter er interviewet flere gange, ligesom nogle informanter før og/eller efter 1. interview har skrevet emails med beretninger/oplevelser.

Alle interviewede er i rapporten anonymiserede.

Formålet med undersøgelsen er ikke at levere en repræsentativ og kvantitativt baseret afdækning af au pair situationen i Danmark, men gennem dybdegående interviews med såvel au pairer, som familier, som videnspersoner omkring au pairerne, at belyse og analysere, hvordan au pair opholdet leves, opleves og fungerer på baggrund af de statslige regler, der ligger til grund for relationen mellem au pair-ansat og værtsfamilie-arbejdsgiver.

Der er således også en lang række spørgsmål, som materialet lægger op til – fx omkring care chains, care drain, brain drain, brain waste, køns- og racialiseringsproblematikker, den transnatio-

nale familie og transnationale netværk, relationen mellem filippinske au pairer og det filippinske samfund (danskere med filippinsk baggrund) i Danmark, fattigdom og kulturalisering, migration i relation til global ulighed og økonomisk udvikling etc. – som ikke vil blive behandlet i denne sammenhæng.

3 Statslige rammer for au pair opholdet

Danmark

Den danske au pair ordning hviler på en bekendtgørelse fra 1972³, som markerer Danmarks ratificering af det, der almindeligvis omtales som Europarådets au pair konvention, eller mere korrekt: Europæisk overenskomst af 24. november 1969 om "au pair" ansættelse.

Au pair betyder egentlig "på lige fod" og begrebet blev i slutningen af 1800-tallet bl.a. brugt til at betegne engelske unge kvinder, som tog til Frankrig for at lære fransk og til gengæld så underviste i engelsk. Med tiden udviklede ordningen sig til en slags "storesøster-/ung-pige-i-huset-/husmoderoplærings-ordning, typisk for unge kvinder der lige havde afsluttet folkeskole eller gymnasium.

Som Europarådskonventionen af 1969 også afspejler, er den tænkt som en sikring i forhold til at "flere og flere unge mennesker i Europa, især unger piger, rejser til udlandet med henblik på "au pair" ansættelse" og at "mange af disse personer er mindreårige, der for længere tid må undvære støtte fra familien, og at der derfor må ydes dem en særlig beskyttelse for så vidt angår de praktiske forhold og den moralkodeks, der består i modtagerlandet."

Nu som dengang er arrangementet stærkt feminiseret. Det fremgår af såvel tekster som praksis, at dette er et arrangement først og fremmest for kvinder, og det nævnes faktisk også i konventionen, at staterne kan vælge at definere en au pair-ansat udelukkende som en kvinde.

En del lande mener, at denne konvention ikke yder tilstrækkeligt og tidssvarende beskyttelse til au pairer. Sverige har f.eks. ikke ratificeret konventionen, fordi man mener, at de svenske regler – hvor au pairen er betragtet som en arbejdstager – giver en bedre beskyttelse.⁴

Efter en del år, hvor interessen for au pair arrangement var i aftagende, skete der som tidligere nævnt, fra omkring år 2000 en stærk stigning i au pair opholdstilladelser, især til ansøgere uden for Europa og i særdeleshed fra Filippinerne – sideløbende i øvrigt med en generel kraftig stramning af migrationsreguleringen for tredjelandsborgere i Danmark.

Som grundlag for en opholdstilladelse som au pair i Danmark skal au pairen have fundet sig en værtsfamilie, og værtsfamilien og au pairen⁵ skal i fællesskab søge om opholdstilladelse. Opholdstilladelsen indebærer ikke arbejdstilladelse, og opholdstilladelsen er for au pairen bundet til ophold hos den familie, der søger. I forbindelse med og som forudsætning for ansøgning om opholdstilladelse skal den au pair-ansatte og værts-arbejdsgiveren indgå en kontrakt om løn og arbejdsforhold i form af udfyldelse af en standardkontrakt, der vedlægges ansøgningen.

Den maksimale opholdstid for den au pair-ansatte er som hovedregel 18 måneder. Øvrige forhold omkring løn, ansættelse og ophold for den au pair-ansatte vil blive belyst i analysen.

³ Bekendtgørelse af europæisk overenskomst af 24. november 1969 om »au pair«-ansættelse. Udenrigsministeriet, den 20. januar 1972.

⁴ Besvarelse af spørgsmål nr. 169 stillet af Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg til ministeren for flygtninge, indvandrere og integration den 20. maj 2008

⁵ Vedrørende terminologi så bruges både au pair og au pair person samt værtsfamilie og værts-arbejdsgiver i rapporten.

Den store andel af filippinere blandt ansøgere til au pair kan i øvrigt aflæses på Udlændingenservices hjemmeside, hvor der bringes en servicemeddelelse, som er specielt rettet mod filippinere:

Ansøger indgiver ansøgningen til en dansk repræsentation i det land, hvor ansøger bor.

Hvis ansøger opholder sig lovligt i Danmark, kan ansøgningen indgives til det lokale politi eller til Servicecentret i Udlændingenservice.

Bemærk: Hvis ansøger bor på Filippinerne indgives ansøgningen til den norske ambassade i Manila

Dette understreger, at der i praksis består en særlig relation mellem Danmark og Filippinerne på dette område, hvorfor det er relevant at udvide det nationale perspektiv til også at omfatte den transnationale forbindelse mellem Danmark og Filippinerne på dette område – også når det handler om statslig regulering.

Filippinerne og Danmark

Den filippinske regering forbød i 1998 sine statsborgere at tage ud som au pairer i Europa. Det skete efter en mediedebat i Filippinerne, hvor historier om grov misbrug, diskrimination og prostitution i Holland og Skandinavien skabte stor opmærksom omkring au pair-forholdene for unge filippinske kvinder i Europa. Den filippinske regering valgte herefter at forbyde sine borgere at tage ud som au pairer i Europa.

Den filippinske ambassade i Holland erklærede i 1999, at

»når det drejer sig om filippinske au pairer, så har det vist sig at være det samme som husarbejdere – ikke kulturel udveksling, som det er forudsat i 1969-aftalen«⁶

En del filippinere vælger at rejse ud som au pairer alligevel, fordi ordningen trods alt er en mulighed for at forsørge sin familie som migrantarbejder eller spare penge op til fremtiden.

For di filippinere vælger at rejse på trods af forbuddet, bliver de en slags 'illegale emigranter'. Dette betyder oftest, at de skal betale bestikkelse for at kunne rejse ud af landet, ofte for lånte penge, og det betyder også, at de ikke regner med at kunne få hjælp af deres ambassader i de lande, de rejser til. Denne situation gør de filippinske unge migrantarbejdere sårbare i forhold til beskyttelsen fra deres hjemland.

I Sverige har man valgt at følge den filippinske regerings forbud, og filippinere kan derfor ikke få opholdstilladelse som au pairer i Sverige.

I Norge iværksatte myndighederne for nogle år siden en undersøgelse af vilkårene for au pairer på baggrund af mediedækning af misbrug. Af undersøgelsen fremgik det, at man godt kendte til forbuddet og den filippinske regerings opfordring til, at landene hellere skal lade filippinere komme og arbejde som migrant-husarbejdere på regulære vilkår. Man har holdt et møde med ambassadøren, og selv om embedsmændene i rapporten skriver, at det kunne være ønskeligt at imødekomme

⁶ 1969-aftalen er Europarådskonventionen (Anderson 2000 side 25)

forbuddet og gøre som andre lande – f.eks. Sverige – så er det »imidlertid blevet besluttet at fortsætte som hidtil«. ⁷

I Norge har man - ligesom i Danmark - også set en kraftig stigning i antallet af filippinere, som får arbejdstilladelse som au pairer:

Au pairer	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Filippinere	77	88	74	39	38	54	69	138	235	423	587	1103
Total	202	261	293	382	277	666	743	948	1019	1209	1243	1760
Filippinsk andel	38 pct.	34 pct.	25 pct.	10 pct.	14 pct.	8 pct.	9 pct.	15 pct.	23 pct.	35 pct.	47 pct.	63 pct.

UDI (Marts 2008)

På den norske ambassade i Manila, der også er den ambassade, der betjener de filippinere, der skal til Danmark, bliver au pairer advaret om, at hvis de får problemer ved udrejsen kan den norske ambassade ikke hjælpe dem.

“Au-pair: IMPORTANT NOTICE TO AU PAIRS

The Royal Norwegian Embassy is drawing your attention to the fact that the Republic of the Philippines thru the Department of Foreign Affairs enforced a ban on the deployment of Filipino female migrant workers under the Au-Pair program. This was enforced effective 5 November 1997 per DFA Circular Note Number 981289 dated 20 April 1998. Consequently, the Philippine Overseas Employment Agency (POEA) will not authenticate work contracts under Au-Pair program.

In case a work permit is granted and a visa is issued, the Embassy is not in a position to assist if you will not be allowed exit by the Philippine Immigration authorities at the airport. The Embassy is also not in a position to certify or authenticate any employment contract.

The Embassy is encouraging you to inform your prospective employer of the above mentioned facts.” ⁸⁾

I Holland tillader man også filippinske au pairer, og her har man efter en nedgang omkring 1999-2000, hvor forbuddet trådte i kraft, set en stigning igen: I 2006 var 154 filippinere ud af 720 au pairer, og i 2007 var 248 ud af 965 au pairer filippinere. ⁹

I Danmark har man valgt at ignorere forbuddet fra den filippinske regering. Integrationsministeren svarer den 30. maj 2008 følgende omkring dette forhold:

Opholdstilladelse i Danmark – herunder opholdstilladelse som au pair – meddeles uafhængigt af, om der i ansøgerens hjemland eller opholdsland måtte være regler, der søger at forhindre landets indbyggere i at udrejse med henblik på at gøre brug af en meddelt

⁷ UDI: Utredning av au pair-ordningen, 13.01.2006

⁸ <http://www.norway.ph/info/dkinfo/work/work.htm>

⁹ IND: Immigration and Naturalisation Service, 280308

opholdstilladelse i Danmark. Sådanne regler må være et forhold mellem den enkelte stat og dens indbyggere.¹⁰

Integrationsministeriet er bekendt med, at filippinske statsborgere nægtes udrejse af Filippinerne, når det ved udrejsekontrollen konstateres, at den pågældende skal arbejde som au pair i udlandet. Det skyldes efter det oplyste, at det efter filippinsk lov er forbudt at tage au pair-jobs og at rekruttere au pair-arbejdskraft. Endvidere er det ved filippinsk lov bestemt, at rekruttering af oversøisk arbejdskraft skal ske gennem organisationer, der er autoriseret dertil af den filippinske arbejdsminister. Baggrunden for disse regler er ifølge de for ministeriet foreliggende oplysninger at beskytte filippinske statsborgere ved at sikre de bedst mulige arbejdsbetingelser.

Jeg har forståelse for de filippinske myndigheders ønske om at beskytte deres indbyggere, når de rejser ud i verden som au pairer. Jeg finder, at den filippinske regerings bekymringer er imødegået ved Folketingets enstemmige vedtagelse af lovforslag nr. L198 af 28. marts 2007 (Styrkelse af indsatsen mod misbrug af au pair-ordningen), hvorved der bl.a. blev indført karenperiode for værtsfamilier, der misbruger au pair-ordningen.¹¹

¹⁰ Besvarelse af spørgsmål nr. 170 stillet af Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg til ministeren for flygtninge, indvandrere og integration den 20. maj 2008

¹¹ Besvarelse af spørgsmål nr. 171 stillet af Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg til ministeren for flygtninge, indvandrere og integration den 20. maj 2008

4 Handler au pair i praksis primært om kulturel udveksling?

Au pair ordningen er formelt set af den danske stat defineret som et kulturelt udvekslingsarrangement.

På Udlændingens hjemmeside kan man finde følgende definition på en au pair:

”Personer som opholder sig hos en værtsfamilie med det formål at forbedre sine sproglige og eventuelle faglige kundskaber samt sit kendskab til opholdslandet”

En måde at anskue arrangementets eventuelle overensstemmelse med denne beskrivelse kan ske ved at undersøge de motiver og den praksis, der er i spil i de konkrete au pair ophold i værtsfamilier.

En gennemgående og udpræget tendens i interviewene i denne undersøgelse af såvel au pair-ansatte som af værtsfamilier er, at au pair opholdet i udgangspunktet ses som et arbejde/ydelse for penge/løn arrangement, og først derefter som et arrangement med elementer af kulturel udveksling og forskelle.

Lynn, der er 27 år med high school som højeste uddannelse og har en datter på to år, kommer fra en familie med 8 børn, hvoraf hun er den næstældste. Hendes mindre søskende går stadig i skole. Om sin situation i Filippinerne og grunden til at tage til Danmark som au pair siger hun ;

My father is a farmer and my mother is a housewife. My brother is studying in secondary. I have a daughter, but I'm not yet married with her father, but we are still having communication. When I already have a daughter, I work of course for my daughter (...) that's why I plan to go to Denmark.

Lynn sender således penge hjem både til sit barn og dets far, der bor hos farens familie og til sine forældre og søskende. Muligheden for at tjene penge har været afgørende for at hun tog af sted, især efter at hun fik sit barn:

I can not find a job in the province, because there is no company. It's really hard. I can't ask my mother: "Can you buy this and that for my daughter", because they also need help from me.

Om sine forventninger til au pair opholdet siger hun bl.a., at hun forventede at skulle arbejde hårdt og at få minimumslønnen, men at hun blev positivt overrasket:

I expected that I had to work, I expected that they will only pay me the minimum salary, but when I came here they paid me more than I expected, so it's not so hard for me here.

I: You knew about the salary?

Yes of course I read the contract, it's 2.500. So I only expected that amount. I read the agreement, so I'm aware. When I came to my host family they were also aware of it.

Yvonne, som er 21, var nødt til at afbryde sin sygeplejeuddannelse for at hjælpe til med at forsørge sin familie.

*I came here to earn money for my studies and also for my family (...)
My mother is a teacher but her salary wasn't enough for us, so we must sacrifice everything to have money.. for me to continue my studies. And my father is a politician but he is only in the local. We are very poor there in the Philippines.*

Eve, der er 23, har også afbrudt sin sygeplejerskeuddannelse for at hjælpe familien. Hun er den yngste af en børneflokk på 11. En af hendes brødre har hjulpet hende økonomisk, men hun har tilsyneladende haft dårlig samvittighed over at tage imod penge, når andre i familien ikke fik penge:

I have only my mother because my father died a long time ago. I'm interested in coming here so I can help my family, my mom and my grandmother. Because I would like to make them happy, because in the Philippines it's complicated. All my sisters married in a young age; fourteen, sixteen, so they make a lot of kids, so I feel guilty to their kids because they can't afford, so I want to help my nephews and nieces.

Naomi på 29 år valgte at opgive sit job som dyrlæge i Filippinerne, fordi hendes far for nogle år siden blev meget syg og døde. I forbindelse med hans sygdom havde moren optaget et dyrt lån i deres hus, og ydermere er to søstre stadig under uddannelse på college. Naomi og to af hendes søstre besluttede at rejse ud for at tjene penge:

We just decided to come here to pay the mortgage of our house, and the education.

Ud af de 23 interviewede au pairer nævner to, at de anvender au pair ordningen til dels at rejse i Europa, hvilket er svært tilgængeligt for 3. lands borgere og dels at kvalificere sig ift. det hjemlige arbejdsmarked.

Resten angiver det at arbejde for at tjene penge – til sig selv og/eller familien – som hovedårsag til at komme til Danmark som au pair. Beslutningen om at rejse tages for flertallet oftest på baggrund af vanskeligheder med at finde et velbetalt job på det hjemlige arbejdsmarked.

Værtsfamilierne er heller ikke blinde for, at de au pair-ansatte kommer for at tjene penge, om end vedligeholdelsen af konstruktionen om den kulturelle udveksling, og det at være en del af familien også er fremtrædende hos nogle af de interviewede familier.

En af de interviewede aktører, som selv vurderer at have rådgivet omkring 100 au pairer inden for et halvt år regner med, at 80-90 procent af de filippinske au pairer sender penge tilbage til familien.

Flere af de interviewede taler om, at danskerne ikke forstår, at de sender penge tilbage til familien, men for dem er dette er en vigtig del af at være medlem i en udvidet familie, hvad enten det bliver forklaret som "kultur" eller økonomisk nødvendighed.

Alle de interviewede aktører i det filippinske miljø siger samstemmende, at de filippinske au pairer kommer her primært for at arbejde og tjene penge.

Værtsfamilierne sætter også det arbejde, der udføres i hjemmet, i relation til den løn, der udbetales. En værtsarbejdsgiver nævner, at udgiften til en au pair kan sammenlignes med de penge, familien før au pair tiden brugte til rengøringshjælp og børnepasning, og at de nu får mere for pengene. Alle værtsfamilier nævner det arbejde, som au pair'en udfører, det være sig husarbejde eller børnepasning, som årsag til, at de har ansat en au pair – fordi det letter presset i hverdagen. Ingen nævner kulturel udveksling som den primære årsag til at ansætte en au pair.

Er husarbejde arbejde?

Praksis vedr. de aktiviteter, der foregår i hjemmet omkring au pair'en forekommer også i langt de fleste tilfælde at være udformet som et stykke arbejde – skemalagte aktiviteter så som rengøring, tøjvask, madlavning, indkøb, børnepasning, der i mere regulære hushjælps arrangementer er defineret som arbejde.

Arbejdsopgaverne for en au pair er i kontrakten formuleret som:

“...udføre pligter af begrænset omfang i form af huslige pligter og børnepasning”

“Au pair-personen skal udføre huslige pligter eller børnepasning mellem 3 og 5 timer pr. dag, dvs. mellem 18 og max 30 timer pr. uge, ligesom au pair-personen skal have mindst én ugentlig fridag. Eksempler på huslige pligter er tøjvask, oprydning og rengøring

Der skal i forbindelse med indgåelse af kontrakten udfyldes et ugeskema, hvoraf det skal fremgå, hvilke arbejdsopgaver, der skal foregå på hvilke dage:

	Ugedag	Mandag Monday	Tirsdag Tuesday	Onsdag Wednesday	Torsdag Thursday	Fredag Friday	Lørdag Saturday	Søndag Sunday
Aktivitet								
Huslige pligter (antal timer) / Domestic chores (state the number of hours)								
Børnepasning (antal timer) / Caring for the children (state the number of hours)								
Fridag(e) (sæt kryds) / Day(s) off (check box)								
I alt (antal timer) / Total number of hours								
		Max. 5 timer / hours	Max. 5 timer / hours	Max. 5 timer / hours	Max. 5 timer / hours	Max. 5 timer / hours	Max. 5 timer / hours	Max. 5 timer / hours
		_____ Max. 30 timer ugentlig / Maximum 30 hours per week _____						
Hvilke typer af huslige pligter skal au pair-personen udføre hos værtsfamilien? / Which types of chores will the au pair be responsible for? (sæt gerne flere kryds / mark as many as necessary)								
<input type="checkbox"/> Tøjvask m.v. / Laundry				<input type="checkbox"/> Madlavning / Cooking				
<input type="checkbox"/> Oprydning og rengøring / Tidying up and household cleaning				<input type="checkbox"/> Andre, hvilke? / Other, please state which:				
<input type="checkbox"/> Børnepasning / Caring for children				_____				

I den norske au pair "standardarbejdskontrakt", som gives i forbindelse med den arbejdstilladelse, til au pairer (her er au pair opholdet altså defineret som arbejde) er opgaverne beskrevet som lettere husarbejde, pasning af børn, tilsyn med dyr etc.¹²

Hvis man ser på myndighedernes praksis i Hong Kong, hvor en migrant husarbejder får opholdstilladelse til en bestemt familie i to år (hvilket jo ligner den danske model), så beskrives arbejdsopgaverne i standardkontrakten:

- Husarbejde
- Madlavning
- Se efter ældre familiemedlemmer
- Babysitting
- Børnepasning
- Andet¹³

Også her er husarbejdet defineret som lønnet arbejde.

¹² Utlendingsdirektoratet, www.udi.no

¹³ Human Rights Watch vol. 17 no. 10. Hong Kongs kontrakt om migrant domestic helpers

Det er således svært at se bort fra, at husarbejde kan og også bliver defineret som arbejde – lønnet arbejde.

Som i andre arbejdsforhold, hvor der efter tur kan ansættes flere medarbejdere så længe jobbet eksisterer, så er tendensen i værtsfamilierne også, at den ene au pair afløser den anden. Såvel interviews med au pair som familier giver et billede af, at au pair ophold er led i en længere seriel proces i familierne. To af de interviewede familier har haft otte, henholdsvis seks au pairer og har planer om at fortsætte med au pair ansættelser til børnene er større. En af værtsfamilierne giver udtryk for at børnene i familien slet ikke kan huske, hvordan familielivet var uden en au pair i huset.

Blandt de interviewede au pairer er der også relativt mange som er "et nummer i rækken" af au pairer i værtsfamilien.

Som i andre ansættelsesforhold, hvor medarbejderen kan vælge at skifte job, så er der ligeledes en udpræget tendens til, at au pairer har planer om tage videre til eller kommer fra lignende ansættelsesforhold som au pairer/hushjælp.

Disse tendenser er med til at understrege at au pair opholdet i Danmark for både værtsfamilier og au pairer er at karakterisere som et arbejdsforhold snarere end en engangs oplevelse af kulturel art.

Familierne organiserer au pairer som en betalt hjælp i hjemmet, og au pairerne tjener penge til sig og familien ved at være den betalte hushjælp i hjemmet. Aktiviteterne i hjemmet beskrives og defineres som skemalagt arbejde, der står i forhold til en aflønning og et sæt regler for opholdet. Også i afsnittet om løn- og arbejdsforhold behandles diskussionen om arbejde og ikke-arbejde.

5 Au pair ordningen i Danmark og andre former for hushjælpsarrangementer for migranter i Europa

Selvom husarbejdet kan siges at være arbejde på et arbejdsmarked, er husarbejde ikke at ligestille med et hvilket som helst andet job på arbejdsmarkedet. Der gør sig særlige forhold gældende, når det drejer sig om husarbejde:

- Den intime karakter i den sociale sfære som arbejdet udføres i
- Den sociale konstruktion af husarbejde (og børnepasning) som kvindearbejde
- Den specielle følelsesmæssige og personlige relation mellem ansat og arbejdsgiver, og en ofte høj grad af gensidig afhængighed
- Logikken i og karakteren af selve arbejdet, der udføres (Lutz 2008)

Migranthusarbejdere kan i et historisk perspektiv ikke siges at være et nyt fænomen i Europa, men mange forskere er enige om, at den nuværende migration af hushjælpere eller domestic workers er karakteriseret af en række specifikke forhold (Lutz 2008):

- En voksende efterspørgsel efter hushjælp har medført en stigende feminisering af migrationen til Europa – især i Italien, Spanien, Grækenland, Tyrkiet og Polen.
- Migrationen går fra Øst til Vest-, Syd- og Nord Europa – og fra Syd til Nord, altså fra Asien, Sydamerika og Afrika til EU landene.
- Migrantkvinderne er mere veluddannede end deres forgængere; de er ældre når de migrerer og har nået et vist uddannelsesniveau og de migrerer alene – dvs. efterlader en familie i hjemlandet

Men hvad er så på europæisk plan, baggrunden for disse udviklinger?

Inden for EU ses der store forskelle i omfanget og karakteren af migranthushjælps arrangementer. Organisering af velfærd på børne/omsorgsområdet og kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet spiller en stor rolle, og indvandringspolitikken, det man kan kalde migrationsregulering, har også en stor betydning i udvikling og omfang af migranthushjælps arrangementer.

Organisering og praksis omkring husarbejde og børnepasning i familien kan således generelt ses som et krydsfelt mellem velfærdsregime¹⁴, arbejdsmarkedsorganisering og arbejdsdeling og graden af ligestilling mellem kønnene.

I Danmark har vi gennem mange år haft en meget høj andel af børn, der blev passet uden for hjemmet; primært i offentligt drevne daginstitutioner og i mindre omfang i private hjem som dagplejere. Endvidere har kvinde-andelen på arbejdsmarkedet været meget høj og der har været talt meget om kønnenes ligestilling i hjemmet¹⁵. Ligeledes er der særlige foranstaltninger omkring forældres deltagelse på arbejdsmarkedet som barselsorlov, omsorgsdage mv., som politisk fremføres som ligestillingstiltag. Såvel de sociale normer og idealer som den konkrete praksis og lovgivning sætter rammerne for, hvordan kønsligestillingen rent faktisk udfolder sig.

¹⁴ Regime forstås her som den måde staten eller stater organiserer institutionelle rammer og politikker (fx i forhold arbejdsmarked, marked og familie) – inden for et bestemt rationale/en bestemt måde at tænke samfund og politik

¹⁵ En ny SFI undersøgelse (SFI 08:16 "11-åriges Hverdagsliv og Trivsel") viser dog, at de traditionelle kønsroller omkring husarbejdet er slået igennem i 11-årsalderen

I de sydeuropæiske lande har krydsfeltet udfoldet sig anderledes; kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet har været mindre, ligesom omfang af daginstitutioner, og normer og reguleringer omkring kønsarbejdsdeling og -ligestilling er forskellig fra de nordiske lande.

En tendens, der har vist sig i Europa i de senere år, er en stigende grad af markedsdrevet service på omsorgsområdet og en nedgang i offentligt udbud af omsorgstilbud. I Storbritannien, Spanien, Finland og Frankrig har man indført subsidiering af eller skattefradrag for ansættelse af barnepiger og omsorgshjælpere i hjemmet (Williams et al 2008), og i Holland har man gennem de sidste 10 år gennemført en høj grad af individualisering af omsorgsforpligtelserne og en markedstænkning omkring adgang til disse ydelser, som (Knijn 2001) har medført en markant sammenkobling mellem indkomstniveau (og/eller socialt netværk) og graden af omsorgsydelser. (Lutz 2008)

En af måderne at organisere omsorg i familien, når kvinderne er udearbejdende, har i mange år i Sydeuropa været at ansætte migrant husarbejdere med eller uden arbejds- og opholdstilladelse, men også i Tyskland, Østrig og andre vesteuropæiske lande er der en voksende efterspørgsel efter migrant husarbejdere. Typisk kommer disse "migrant domestic workers" fra lande som Ukraine, Rumænien, Filippinerne, Ecuador, Peru, Rusland etc.

Når man parer fra tredjelande, som her i udpræget grad kommer fra Filippinerne, i et stadigt større omfang indgår i organiseringen af husarbejde og børnepasning, udvides krydsfeltet med det, man kunne kalde migrationsregimet – altså den måde indvandringen er organiseret i Danmark.

Når man ser på Nordeuropa (Skandinavien, Tyskland, Holland (Lutz 2008), så er hushjælp eller husarbejdere ikke inkluderet i de migrationsreguleringer, man i øvrigt har fastsat – muligvis fordi behovet for hushjælp ikke politisk er anerkendt. Men det betyder ikke, at migranthushjælperne ikke findes i disse lande. De opholder sig bare på andre måder. I Tyskland er de ofte irregulære migranter uden opholds- og eller arbejdstilladelse, og i Danmark og Norge er man par arrangementet den foretrukne måde at organisere migranthushjælp.

I Storbritannien er man par arrangementet en udbredt rekrutteringskanal for hushjælp. Denne ordning er dog reserveret for 17-27 årige borgere i EU lande og ansøgerlande.

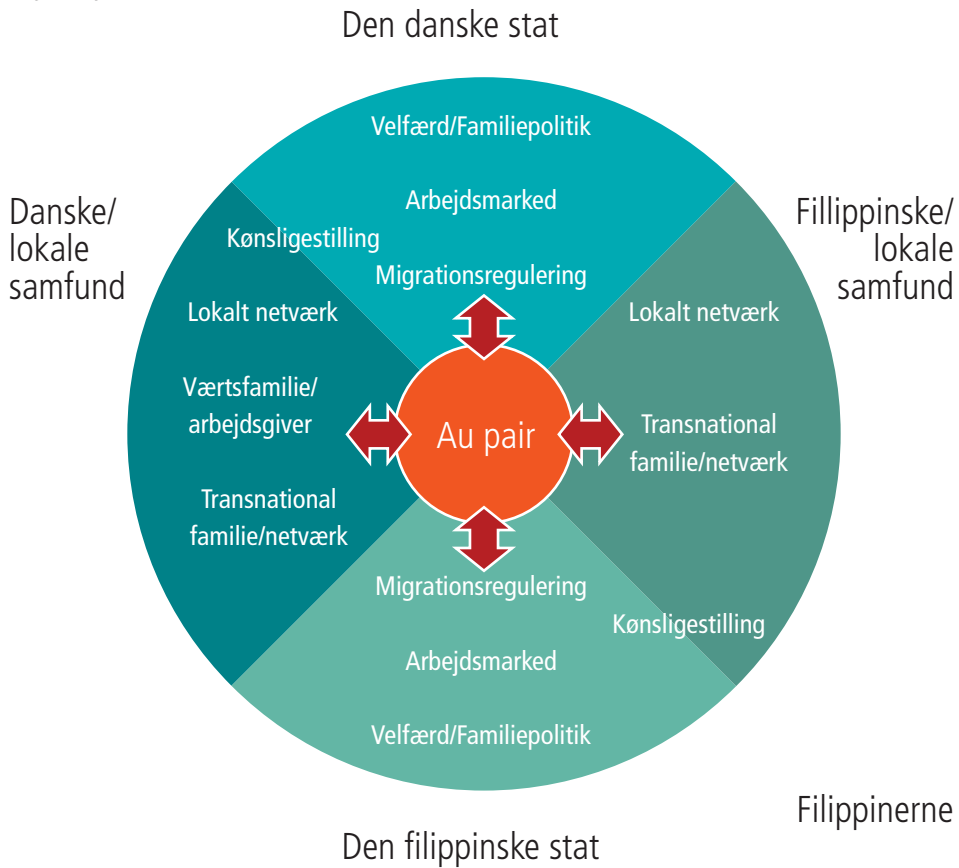
I Sverige er efterspørgslen efter hushjælp også stigende, ofte organiseret som intra-EU (plus Ukraine og Rusland) man parer, men også med unge (svenske) piger i huset. I Sverige havde man for nogle år siden en intens moralsk debat i offentligheden om det at have hushjælp – "Pigdebatten" (Gavenas 2006)

Nedenstående figur forsøger at illustrere vigtige forståelselementer, når vi skal forklare, hvorfor værtsfamilier i stigende omfang ansætter man parer fra fortrinsvist Filippinerne, og hvorfor – fortrinsvist filippinere – tager ansættelse i danske familier som man parer eller husarbejdere.

Der er selvfølgelig også andre mere eller mindre strukturelle forhold på spil, som ikke dækkes ind af

denne model, så som global ulighed og økonomisk udvikling, kolonihistorie, niveauer for fattigdom og velstand, transnationale netværk etc., men hovedpointen her er, at forsøge at forstå migrationen på hver side af de nationale samfund og stater, for det er i denne virkelighed den transnationale migrant, der kommer til Danmark for at arbejde, er placeret.

Danmark



6 Hvordan leves, opleves og fungerer au pair opholdet i lyset af de statslige reguleringer?

Indledning

Ud over det, der tidligere er beskrevet om interviewene i denne undersøgelse, kan der om de interviewede au pair-ansatte, som vil udgøre det primære materiale for undersøgelsen, tilføjes følgende:

- De interviewede au pair-ansatte og tidligere ansatte fordeler sig aldersmæssigt for de 21, der på interviewtidspunktet var i et au pair ansættelsesforhold, med ca. halvdelen 21-24 år og den anden halvdel 25-29 år.
- De filippinske ansatte kommer fra mange forskellige steder i Filippinerne, nogle kommer fra landområder, andre fra byer.
- Uddannelsesniveaut er bemærkelsesværdigt højt; 17 ud af de 24 har afsluttet eller delvis færdiggjort videregående uddannelse og uddannelserne spænder vidt, bl.a. universitetsgrad i litteratur og sprog, dyrlæge, civil ingeniør, revisor, biolog, jordemoder, sygeplejerske, lærer, bogholder mv.
- fem af de interviewede har børn i alderen 1-4 år at forsørge.

Dette kapitel er bygget op om to af de forhold, der gør husarbejde til et ganske særligt arbejde – især hvis det er organiseret som i Danmark, hvor den au pair-ansatte skal bo hos værtsfamilien.

Det drejer sig om, at det er hjemmet – værtsfamiliens hjem, der er arbejdsplads – og omvendt er arbejdspladsen så også hjem for den au pair-ansatte, hvilket kan betyde at adskillelsen mellem arbejdsliv og privatliv kan være svært.

Endvidere vil der i det følgende kapitel blive set på, hvordan løn- og arbejdsforhold praktiseres, udmøntes og opleves af au pair-ansatte og værtsfamilier.

6.1. Hjemmet som arbejdsplads

Et hjem er oftest forbundet med privatliv – noget ikke-offentligt, og når hjemmet samtidig skal fungere som arbejdsplads vil denne privatlivs-karakter typisk dominere; det er et lukket rum og dermed også en lukket arbejdsplads – det, der foregår inden for hjemmets fire vægge, er som regel af privat karakter, og offentligheden har som udgangspunkt ikke adgang til hjemmet og dermed heller ikke til at følge med i, hvordan hjemmet fungerer som arbejdsplads for dem, der er ansatte i hjemmet. Det er oftest en ene-arbejdsplads, og et sted fyldt med følelser og særlige traditioner.

Arbejdsopgaver

På en arbejdsplads forventes den ansatte at udføre et mere eller mindre specificeret stykke arbejde til gengæld for en aftalt løn.

I au pair-kontrakten kaldes arbejdet i hjemmet for huslige forpligtelser og lønnen for lommepege, og i det følgende vil tolkningen af denne ramme blive beskrevet.

Arbejdet er som tidligere nævnt specificeret således:

- Tøjvask mv.
- Madlavning
- Børnepasning
- Oprydning og rengøring
- Andet

De fleste familier benytter sig af et skema med konkrete opgaver specificeret på de enkelte dage.

"And they'll give me a schedule of what I should do in that day, for example Monday I'll clean the bathroom upstairs and vacuum downstairs and then I can do ironing at night" (Nelly)

"The first time we met they gave me a schedule about what time I should (be in) the house, and the schedule for cleaning. They also told me that it is up to you if you want to clean the cabins, it is up to you, but in the whole week you have to do what is written in the schedule." (Naomi)

Arbejdstilrettelæggelse

En af de interviewede au pairer fortæller, at hendes rolle mere er som en husholderske, hvor det er hende selv, der styrer, hvad der skal laves i huset. Den eneste gennemgående opgave er at købe ind og lave mad om aftenen, hvor hun og familien spiser sammen.

På spørgsmålet om hvorvidt hun fik en arbejdsliste, da hun startede i familien, siger hun:

"No, he told me: "You can do what you want, because I know you can manage". The first day he saw I cleaned the house well. He will never say; "Can you do this?" I can make my own schedule; I can take rest anytime I want."

"In the morning I make them breakfast, they wake up 6.30, so I have to wake up 6 or 6.10, after I have made breakfast for them I go to bed or watch TV, because I will not start cleaning while they are still in the house, when they are gone I will start to clean the house. It's a big house but it's not so dirty. (...) In the evening I will make dinner for the three of us. They have dogs, but I never walk the dogs, I just let them out in the garden. But I feed the dogs, the birds and the chickens." (Lynn)

Lynn fremhæver selv, at hun synes, at det er en stor fordel, at hun selv kan styre, og hun er i øvrigt meget glad for sin familie, der består af en alene-far og hans søn. Hun mener selv, at fraværet af en kvindelig arbejdsgiver i huset er det, der giver hende selvbestemmelse og relativ frihed.

Der er stor forskel på især den arbejds mængde, som bliver pålagt de au pair-ansatte, men også på typerne af arbejdsopgaver.

I have a schedule as an au pair. Monday, Tuesday... Tuesday I have to work five hours in the afternoon only, I have to work from two to seven a clock. For me it's not very difficult because I just have to go to the market and cook for them, that is my work Tuesday and Thursday. And Monday just vacuum and washing. Then Friday is general cleaning; dusting and everything.

But sometimes if they are busy they ask me a favour that is okay. They ask me in my duty time, so it's okay.(Nancy)

Nancy er glad for sin familie og arbejder iflg. hende selv ikke mere end de regelfastsatte fem timer om dagen, men andre har en arbejds mængde og en karakter af arbejde som er væsentlig anderledes.

Ellain gør rent, vasker tøj, stryger, baby-sitter ind imellem, pudser vinduer og arbejder generelt en del mere end de fem timer om dagen. Hun bliver også bedt om at arbejde uden for huset:

I have the list..., but I don't know, because yesterday she (said to) me to please clean outside the house. The terrasse is too dirty... I want to answer her; No, its really cold outside, and its not my job, but you know she is telling me, Ellain, can you please clean outside and you need to wash it and brush it... I am just staring at her... and I know I will do it, but it is not a part of the job anymore...

Ledelse

Den daglige ledelse af au parens arbejde varetages i langt de fleste tilfælde af den kvindelige arbejdsgiver – såfremt sådan en er i huset.

Som nævnt tidligere anser Lynn, der arbejder i en familie med en alene-far og hans søn, friheden i arbejdet for at være en effekt af, at der ikke er en kvindelig arbejdsgiver i huset.

Flere af de interviewede værtsfamilier giver udtryk for, at det var den mandlige del af forældreparret, der tilskyndede til at få en au pair i huset, men at det er den kvindelige forældre, der får/har det daglige ledelsesansvar.

Dog udtrykker to af de interviewede værtsfamilier, at det i det ene tilfælde er manden i huset der har den primære kontakt i hverdagen, og at der i det andet tilfælde er en 40/60 (mand/kvinde) arbejdsdeling mellem kønnene i familien. Informanten i den sidste familie (som er den mandlige part) siger selv;

(au parens navn) " vil helst henvende sig til min kone, hvad jeg synes er lidt frustrerende, for jeg er vant til at se mig selv som et ligeværdigt medlem af husholdningen. Men det tror jeg er kulturelt bestemt." (Anders)

Fra au parens beretninger kunne det godt se ud som om, at ledelsesstilen mange steder er for-

holdsvi detail-orienteret og kontrollerende.

Husarbejdet er jo traditionelt blevet betragtet som kvindearbejde, og det ser ud til, at det også gælder, når der kommer en hushjælp ind i billedet. Husarbejdet fastholdes som primært et kvindearbejde og et kvindeansvar – nu bare med en arbejdsdeling, hvor migrant kvinden udfører husarbejdet og den bofaste kvinde leder og fordeler.

Derudover er der også en tendens til, at manden i huset i konfliktsituationer enten fungerer som mægler/udglatter eller som den, der skærper konflikten – slår i bordet.

Endnu et element omkring ledelse er, at den kvindelige og mandlige arbejdsgiver kan give forskellige og indbyrdes varierende meldinger til den au pair-ansatte, hvilket kan gøre arbejdssituationen uklar og diffus.

Niveauer der stiger

Et forhold som flere af de interviewede au pairer har fremhævet som problematisk er, når kravene til arbejdsindsatsen stiger i løbet af perioden, altså at man får flere arbejdsopgaver, og at disse arbejdsopgaver tager mere tid.

Evelyns erfaringer fortæller om en stor arbejdsbyrde, der udvikler sig med tiden:

In the beginning it's just the same, it's to clean the house in the morning when the children already leave the house at nine a clock, so I will start clean the house, and then wash their clothes, while I'm cleaning the house. I'm supposed to finish all that things before the children came. So I have from 9 to 14.30

I: Should you clean the house every day?

E: Yes every day because every day the children make a mess

I: What should you do?

(...)

E:.. wash the floor, every day you have to vacuum, every day you have to clean all the rooms, everyday change the bed sheets, dusting.. and also they have a special table that the fingerprints.. it's a glass table. So it's very difficult because all the time the kids were there you have to clean ..so the fingerprints doesn't are there anymore..

I: Bathroom?

E: Yes bathroom, toilet, the bath, and the shower.. and fix all their things.. Putting back their clothes because sometimes she is in a hurry, so the clothes is everywhere.. the children ..the shoes ..so everything. They have a mouse, so the mouse also makes a lot of puu. So I really need to wash the floor and vacuum the floor.

I: Everyday the same procedure?

E: Yes but every week I have a general cleaning ..also the things should be ..and wash there everywhere, and also the frames.

(...)

And also twice a week I do gardening.

I: Gardening?

E: Yes because they said, that they are going to pay my tax and the school

I: Okay, so gardening was one of the things they added to your plan?

E: Yes after three months

I: Then came gardening and...?

E: And the window from outside, before I just do everyday just inside

I: Everyday?

E: Everyday because the fingers of the children.. because the children they play really.. really just like: 'raghhh''

Evelyn skal således rydde op og gøre rent i hele huset hver dag plus en grundig rengøring en gang om ugen. Efter tre måneder blev havearbejde og udvendig pudsning af vinduer føjet til en arbejdsliste, der i forvejen er meget omfattende.

I Evelyns og andres tilfælde kan man forestille sig, at renlighedsniveauet i hjemmet udpræget hænger sammen med, at der er adgang til en au pair arbejdskraft i huset, og at niveauet for den huslige standard med daglig rengøring af alle rum, vinduespudsning, gulvvask etc. plus havearbejde et par gange om ugen på den måde får lov til at løbe løbsk pga. adgangen til billig arbejdskraft.

Susans arbejdssituation – alt for meget arbejde

Hos en af de interviewede au pair udviklede dette forhold sammen med skemalagt ekstra rengøring i nabolaget, sig til en arbejdsdag, der kunne komme op på 12-14 timer. Den pågældende au pair tabte sig iflg. hendes eget udsagn 10 kg i det år, hun var hos familien, og hun var tydeligvis stærkt påvirket af såvel det hårde arbejde som den psykisk belastende situation, hun havde befundet sig i.

Som illustration af det stigende arbejdspress på au pairen er her vist to dage af den arbejdsplan, hun fik udleveret, da hun ankom, og de samme to dage fra den arbejdsplan hun arbejdede efter, da der var gået 10 måneder (og som er formuleret af au pair-arbejdsgiveren):

I arbejdsplan to er der for hver dag tilføjet beregnet tid på hver arbejdsopgave, som sammenlagt giver 7,5 timer inden for en tidsramme med et starttidspunkt kl 9.00 og slut ca. kl 21.00

Arbejdsplan 1

Arbejdsplan 2

Mandag v. start

Mandag efter 10 måneder (ændringer i blå)

Breakfast

Clean 2 bathrooms, ground and 1. floor
Vacuum clean ground floors

Wash ground floor
Clean both living rooms

- dust off
- wash white shelves + furniture
- wash window frames plastic and wooden
- wash doors, door frames and skirting boards

Pick up (child nr 1) 15.00 – 16.00
Bring (child nr 2) to swim lesson at 17.00

[All days start at 9.00 am with doing the beds and tidy up the house](#)

Clean 2 bathrooms, ground and 1. floor,
[including skirting boards](#)

Vacuum clean ground floors

Wash ground floor

Clean both living rooms

[\(look for spider webs\)](#)

- dust off
- wash white shelves + furniture
- wash window frames plastic and wooden
- wash doors, door frames and skirting boards

[- the laundry and ironing](#)

[Do the shopping in Netto](#) and pick up
(child 1)

[Prepare dinner 18.30, make orange juice for next morning.](#)

[And do the dishes](#)

Tirsdag v. start

Tirsdag efter 10 måneder

Breakfast

Clean kitchen

- wash shelves
- wash cupboard outside
- wash sink
- wash microwave
- wash gas cooker hood
- wash fridge inside and outside
- wash dustbin

[All days start at 9.00 am with doing the beds and tidy up the house](#)

Clean kitchen

- wash shelves

- wash cupboard outside

- wash sink

- wash microwave

- wash gas cooker hood

- wash fridge inside and outside

- wash dustbin [inside and outside](#)

[- scrub kitchen floor](#)

[Do the laundry and ironing](#)

[Do the shopping in Netto](#) and pick up
(child 1)

[Prepare dinner 18.30, make orange juice for next morning.](#)

[And do the dishes](#)

Værtsfamilien har foretaget en sammenregning på arbejdsplan to af den au pair-ansattes timer, som skal anskueliggøre at familien (kun) får 54 timers arbejde på to uger "selvom" den au pair-ansatte arbejder 1-2 gange om ugen med rengøring hos en anden familie – og dette er så et argument for at værts-arbejdsgiveren holder sig inden for de regler, der siger, at arbejdet ikke må overstige 30 timer om ugen.

Dog skriver de også, at børnepasning i øvrigt ikke er indregnet.

"We can not put time on you helping the kids during the day as you are of course a part of the family and therefore all hours are not filled out."

Der er således sket en væsentlig forøgelse af arbejdsbyrden – ligesom den fælles morgenmad er taget ud af programmet. Værtsfamilien siger, at den au pair-ansatte arbejder 9-17, men med alle de opgaver, kan hun ikke nå det inden for den tid (som i øvrigt i forvejen er 2,5 timer for længe), og fraværet af en norm for, hvad arbejdet indebærer, og hvor lang tid der afsættes er vilkårlige og i sidste ende fastsat af arbejdsgiveren.

Den pågældende au pair spiste i øvrigt efter et stykke tid ikke morgenmad med familien og stoppede også med at spise aftensmad sammen med dem efter en episode, hvor den au pair-ansatte havde lavet mad til familien og nogle gæster, men arbejdsgiveren undlod at sætte en tallerken frem til hende på middagsbordet.

"I cook, I serve them. It's like a restaurant"

siger hun i interviewet og fortæller også om, at den kvindelige værts arbejdsgiver omtaler hende som tjenestepige:

"The girl called me "the maid". She said to some of her friends: "My maid is from the Philippines."When I read in the papers an au pair is not a maid"

Gøre noget ved sin situation?

Det er ofte forbundet med stor frustration, belastning og rådvildhed, når denne skærpelse af arbejdet sker, og i den konkrete historie prøvede den au pair-ansatte længe at overleve og følge med/ holde til arbejdsgiverens behandling. Hun tjente 2.500 hos familien og ekstra 1000 kr. ved ekstraarbejdet. Hun havde et barn at forsørge i Filippinerne og sendte en stor del af sin løn til sin mor, der tog sig af hendes datter. Hun var udmærket klar over, at det ikke var tilladt for hende at arbejde uden for familien, men havde altså valgt denne måde at supplere indtægten og havde samtidig også fravalgt at følge danskundervisning, men i stedet at bruge tiden på arbejde.

Men det var primært det forhold, at hun vidste, at hun havde handlet i strid med reglerne, og at det kunne bringe hendes opholdstilladelse i fare, der gjorde, at hun ikke forsøgte at ændre sin situation. Hun var bange for at værtsfamilien skulle anmelde hende for sort arbejde, at hun skulle blive udvist og dermed miste grundlaget for forsørgelsen af sig selv, sin datter og sin mor.

Situationen blev imidlertid så konfliktfyldt og hun så presset, at hun alligevel valgte at søge hjælp i sit – ikke særligt store – netværk.

Da hun var stoppet hos familien, forsøgte hun at få dem til at betale penge, de havde tilbageholdt, og hun modtog derefter et vredt brev fra familien, hvori de truede hende med at melde hende til myndighederne for at have arbejdet sort. Denne trussel var stærkt medvirkende til, at hun efterfølgende undskyldte og bad om forladelse såvel i brev som telefonisk for sin "opførsel".

Er børnepasning arbejde?

I et andet tilfælde er det au pairs opgave at passe 6 børn, samtidig med at hun gør rent, lægger tøj sammen og stryger. I de familier hvor arbejdsbyrden er stor, er der en tendens til at usynliggøre pasningen af børn, som noget der foregår samtidig med de "egentlige" pligter.

I modsætning til dette fortæller Amy om den eneste regel i hendes værtsfamilie, nemlig at børnene kommer før rengøring:

"The rules are that I must priority the children. If I'm cleaning and the children cries, I don't have to entertain cleaning anymore, the special rule is that we priorities the children not the cleaning."(Amy)

Flydende og afbrudt tid, ingen kolleger, svært at protestere

Andre elementer i arbejdet og arbejdstilrettelæggelsen for den au pair-ansatte kan være

- At arbejdstid og fritid ofte flyder ind over hinanden så længe au paires opholder sig i hjemmet. Når fx arbejdsgiveren om aftenen efter aftensmaden spørger, om hun vil være med til at bage brød – er det så arbejde eller fritid ?
- Arbejdet er ofte tilrettelagt i forskudt tid, med pauser af et par timers varighed, men uden at denne tid reelt bliver til fritid for au paires – bl.a. fordi hun ofte forventes/ oplever at hun forventes at opholde sig i hjemmet, og dermed kunne træde til, hvis der skulle være behov – fx hvis et barn er sygt.
- Fraværet af kolleger i det daglige arbejde kan have betydning både for arbejdsmiljøet, særligt i en situation hvor ensomhed i forvejen kan opleves som et stort problem (ensomhed fremhæves af flere af de interviewede aktører som et stort problem for en gruppe af au paires)
- Det opleves som svært at sætte sig op imod arbejdsgiverens tilrettelæggelse af arbejdet, ikke mindst i lyset af det svage opholdsgrundlag for au paires, hvor opholdet er knyttet til en specifik familie.

6.2. Arbejdspladsen som hjem

Når der ikke er sammenfald mellem hjem og arbejdsplads i den forstand, at man selv vælger, at arbejde i sit hjem og omvendt, så vil de fleste på det danske arbejdsmarked sandsynligvis foretrække,

at der er fysisk adskillelse mellem arbejdsliv og privatliv.

For den au pair-ansatte er det ikke et valg, men en betingelse for at få opholdstilladelse, at man bor på arbejdspladsen, bor hos værtsfamilien. Det er det, der i den internationale litteratur også kaldes "live-in" husarbejder – i modsætning til live-out. (Anderson 2002).

De fysiske rammer

De fysiske rammer for den au pair-ansattes privatbolig svinger meget, men langt de fleste interviewede har i alle deres ophold haft adgang til en egen bolig/eget værelse. Et par stykker har valgt at bo sammen med et familiemedlem et andet sted end i familiens hus, og et par stykker har spurgt familien om det var muligt at bo uden for hjemmet. Enkelte er ufrivilligt blevet placeret sammen med en anden au pair.

Kvaliteten af boligen spænder fra det lille værelse på 10m² eller det lille værelse med glasvægge, som ligger op til et kontorområde, kun adskilt af glas og gardiner, til egen lejlighed med bad og køkken og egen indgang. Mange af værelserne er placeret i husenes kældre.

Værelserne/boligerne er forskelligt møbleret, men hvad der er af stor betydning er adgang til computer og internet. Internettet er af stor betydning, ikke mindst for de filippinske au pairer, når de skal holde kontakt med familie og venner. For de au pair-ansatte, der ikke har adgang, betyder dette helt klart en større telefonregning, hvilket ofte belaster et i forvejen stramt budget. Nettet bruges til telefoni, til mails og til at surfe – både socialt, til at søge nye familier, til at orientere sig om rettigheder og muligheder – ikke mindst i forhold til hvad der skal ske, og hvad der kan lade sig gøre efter au pair-opholdet i Danmark.

Privatliv

Et hjem og oplevelsen af hjem har meget at gøre med privatliv og intimitet. Det gælder det private rum – muligheden for at bestemme, hvem man vil lukke ind og lukke ude, det gælder muligheden for at vælge den mad, man spiser, at have adgang til privatliv i forbindelse med personlig hygiejne, at skabe sit sociale rum med dem, man ønsker og have muligheden for at være i fred.

Når man arbejder som "live-in" i sine arbejdsgivers hjem er det ofte svært at skabe adskillelse mellem arbejdslivet og privatlivet, og opleve at man har fri, selvom man opholder sig på sit værelse, hvis der ikke både fysisk og mentalt bliver etableret nogle klare grænser mellem arbejde og fritid for den au pair-ansatte.

Men karakteren af hushjælpsarbejdet gør det yderst vanskeligt at etablere en klar grænse mellem, hvad der er arbejde, og hvad der er "frivilligt", bl.a. fordi dette arbejde har nogle helt særlige elementer omkring følelsesmæssige relationer mellem arbejdsgiver og ansat, og fordi den au pair-ansatte er udelukket fra at gå et andet sted hen og være privat.

Hun er, som arrangementet er skruet sammen, bundet af sin opholdstilladelse, som fordrer, at hun

bor sammen med arbejdsgiveren – og at hun bor sammen med netop denne arbejdsgiver. Hendes muligheder for at vælge et andet boligarrangement er ikke eksisterende og hendes mulighed for at skifte arbejdsgiver vil afhænge af hendes evne til at finde en ny arbejdsgiver inden for en bestemt tidsramme samt en fornyet godkendelsesprocedure hos Udlændingesservice.

Barneseng på au pair værelset

I Angelas værelse står en barneseng ved siden af hendes seng. Hun har et meget tæt forhold til familiens 2-årige søn, så tæt at det er hende, han henvender sig til, når de sidder og spiser og vil lege med, også når forældrene er hjemme. Men Angela oplever også, at hun hele tiden er til rådighed for familien – især i forbindelse med børnepasning.

Op til den ugentlige hverdagsfriday har Angela flere gange oplevet, at forældrene om aftenen har placeret sønnen på hendes værelse, så det automatisk bliver hende, der skal følge ham i vuggestue om morgenen – selvom det er hendes friday – den dag hun går i skole.

Hun fortæller om engang, hvor forældrene sms'ede til hende kl. 1 om natten for at spørge, om hun kunne aflevere sønnen den følgende morgen. Da hun ikke svarede, bankede det efter et lille stykke tid på døren, og faren bragte det sovende barn ind i hendes værelse med en bemærkning om, at sønnen nu havde fundet hende.

Even at one am he brings the boy in my room, knock my door, yes how many nights he do that knock my door: "Oh he is finding you". I'm very very angry, but I don't want to get angry. They are disturbing my... I'm sleeping and they are disturbing me.."

(...)

But in the middle of the night when he brings him to my room: "Oh he finds you", okay I can't do anymore, I can't do anything, just lay down. And sometimes when he sleeps in my room of course he wakes up in the middle of the night: "I want water". But it's okay, it's not a big deal for me, I like to look after him, because he is the only one. But they are disturbing my rest time, my privacy. (Angela)

I Angelas tilfælde udviser værtsarbejdsgiveren klar mangel på respekt for Angela som privat person og overskrider for det første grænsen til det fysiske rum – hendes værelse – og ydermere på et tidspunkt – kl. 1 om natten, hvor Angela ligger i sin seng, hvilket forstærker intimitetsoverskridelsen. At barnesengen er placeret i au pair rummet gør blot denne overskridelse af den au pair-ansattes ret til et privatliv til en fysisk manifestation af, at dette er en normal situation.

Flere af de interviewede au pair-ansatte fremhæver, at det er svært at opretholde grænsen til privatlivet – fx når arbejdsgiveren spørger om en tjeneste uden for den normale arbejdstid, når der ikke er nøgle i døren til værelset, når arbejdsgiveren kommer i au pairens værelse, mens hun ikke er der.

I: How do you feel about them going into your room?

E:: It is really unconvincing, it is my privacy actually. Why? That is really the question why they enter my room without letting me know.

I: Can you lock the door?

E: There is no lock it is just a handle, there is no lock (Ellain)

Andre taler om, at de er så meget hjemme, så de kan alligevel ligeså godt tage del i arbejdet i familien også i fritiden.

De au pairer, der har rådighed over et værelse/lejlighed, som ligger separat, fx med egen indgang, eget bad og køkken og mulighed for et separat privatliv, udtrykker stor tilfredshed hermed.

Værtsfamiliens privatliv

Men "privatlivet" kan også være noget, man som au pair kan opleve ikke at være en del af – nemlig når det gælder værtsfamiliens privatliv.

Ana, der bor i et værelse på ca. 10 m² i et mindre hus i provinsen siger:

"I can't say I feel like a part of the family. Not because they are bad. (...) I don't want to ruin their spare time. He is doing so much. (...) He works, he cooks.. Maybe he and they want to be with his son, not the au pair."

I Ellains tilfælde er der en regel om, at hun skal være på sit værelse efter kl. 20.00, og altså ikke i fx. stuen med den begrundelse, at forældreparret skal have fred og privatliv.

En af de interviewede værtsfamilier giver også udtryk for at have haft en bekymring inden det første au pair arrangement for, hvad det ville betyde af både ansvar og hverdag i familien. Den pågældende gav dog udtryk for, at det var "meget nemmere, end hun havde forestillet sig", men at hun også var klar på, at det var vigtigt med en regel om at au pairen og familien skulle spise sammen hver aften. Til gengæld oplevede hun, at det var meget svært at få au pairen til at sidde med i stuen om aftenen. Kun når der var tv-programmer om Filippinerne deltog hun og gjorde opmærksom på, at det var vigtigt at familien fik noget at vide om hendes kulturelle baggrund – lærte noget om hendes hjemland. Værtsfamilien inviterede hende også med på skiferie, hvilket blev afslået. Den pågældende au pair havde både familie og netværk i Danmark og prioriterede tilsyneladende sin fritid sammen med disse.

En anden familie har organiseret sig således, at au pairesn bebor en selvstændig del af familiens hus og derfor også lever et adskilt fritidsliv i sin lejlighed – ofte med mange gæster.

“Hun har en stor filippinsk bekendtskabskreds, der invaderer hendes lejlighed hver weekend og så ligger der fire piger og sover oven i hinanden og har det ret hyggeligt, fornemmer jeg.”

Tilsyneladende er dette arrangement til stor tilfredshed for både familie og au pair. Børnene i huset overskrider dog ofte disse grænser og opsøger au pairesn i lejligheden.

En af de interviewede au pair-ansatte bor hos søsterens værtsfamilie i samme område, hun selv er ansat. Det er hun meget glad for, og hun fremhæver netop det at have fri “outside” som en stor kvalitet.

Men tætheden til værtsfamiliens/ægteparrets privatliv kan også opleves ubehageligt og hæmmende for ens eget privatliv. En af de au pair-ansatte inviterer ikke gæster, fordi værts-ægteparret ofte skændes:

Yes they are always fighting, so I don't want my friends to go there and hear, for me it's okay, but if my friends come and visit me, and they are doing like that... I don't want... I get embarrassed about them also. (Amelia)

Kampen om tiden

En af de interviewede au pair-ansatte fortæller om, hvordan det er svært for hende at sætte grænser for, hvornår værtsfamilien skal intervenere i hendes tid. Hun har ikke søndag som fast fridag. I stedet har hun fri fra fredag kl 18 til lørdag kl 17, hvilket betyder, at hun kun har mulighed for at se sine venner om lørdagen indtil kl 17.

A: “Yes until five so I need to go back and baby-sit, give the child a bath, sometimes they are going out and I'm still at home, they are not in but I'm still at home, I'm not to go anywhere because I'm already back, but sometimes they will ask me: “Okay you can go out but you need to come back by this time”. They are like holding my time. It's my privacy, but even when I'm out they will call me: “Where are you?”. It's my off day, I know they are concerned about me, but it's too much. “Where are you?” “Okay I'm in my friend's”. And sometimes: “I'm going out now” “Where are you going?” “I'm going to my friend” “Okay give me the address”

I: “The address?”

A: “Yes they are asking for the address. Are they caring about me? Yes I know, they are concerned about me, they are concerned wherever I go and whatever happens to me at least they will know. But it's too much, I don't like it.” (Amelia)

“They are holding my time” siger hun. “De har min tid”!

En anden udtrykker, at hun foretrækker at gå ud når hun har fri:

N: I go out

I: You prefer to go out?

N: Yes

I: Why is that?

N: Because I need to rest, and I want to do, what I want to do. Because when I'm in the house I'll not just sit there and watch the mess in the house, so I have to pick it up or clean it up. I want some free time

I: So it's difficult to relax and not be a part of working in the family while you are there?

N. Yes (Nelly)

Her er det klart, at sammenblandingen af hjem og arbejdsplads kan gøre, at man ikke føler, at man har rigtigt fri med mindre, man bevæger helt uden for værtsfamiliens hus.

Mad, måltider og bad

Et andet aspekt ved at arbejdspladsen også en ens hjem kan være adgangen til mad, rammer for måltider – og adgangen til bad og badeværelse.

En del af informanterne blandt au parerne taler om maden som et problem og om at gå sultne i seng, vågne sultne om natten af flere forskellige grunde.

Madtraditionerne i Filippinerne og i Danmark er forskellige, og ofte oplever den filippinske au par-ansatte, at det er svært at få adgang til den mad, som hun kan lide. Rå grøntsager, salater, rugbrød nævnes som nogle af de uspiselige ting i Danmark, hvor ris, kylling, stegte grøntsager, nudler mv. er det, der efterspørges, men det virker som om, at kommunikationen omkring mad har det svært mange steder:

A: But the thing is, I didn't eat well, because it's a salad, for me it is more important with the rice, because I came from Asia, it's very different. Now I told to myself; I need to get this and this. Sometimes I buy for myself, because now they never put any money there, never again. Now I buy for myself, and they said: " I saw you had some noodles, how much is that?" Okay sometimes they pay me.

I: Are you often hungry?

A.: Yes, you see we are so skinny

I: Did you loose weight since you came here?

A: I think so, (...) I always get hungry in the middle of night, I can't just go out because they are still awake, and I'm very shy to take the food, I always think that sometimes it's my fault, because I always think negative, because I don't want them to take advantage for what I'm doing, because I know already that I'm very careful about what I do.(Angela)

Her er det i forbindelse med værtsarbejdsgiverens ferie:

A: *When they go overseas for a holiday for two weeks so I'm alone, he bought for me like for salad, he knows that I don't eat that.*

I: *You told him?*

A: *Because he said: "Before we go do you want me to leave money?" "Of course, you don't need to ask me, of course you need to". "Never mind, I'll buy for you, what do you want?" "I want rice, chicken and some vegetables", I didn't specify what I want, I just said some vegetables. He bought rice, bread, carrots, onion, mushroom, (...) that's it.*

I: *No meat, no chicken?*

A: *No, but there is meat in the freeze, but they never ask me to eat that, I don't touch if they don't tell me. When they left: "This food will last for a week", when they left they leave 350 kr.. They never ask me to get that. But before of course they were in holiday, and I understood that I could use that, so I used it. Then they came back, and they never ask me, so it means that it is for my food.*

I: *You didn't spend it?*

A: *I spend it 250 and the 100 I leave there with the receipt" (Angela)*

For en anden au pair-ansat har maden også stor betydning. Hun føler ikke, at hun får den mad, hun har brug for eller kan spise og har spurgt, om hun kan få kostpenge, så hun kan købe sin egen mad:

And one time I really approached the guy, because I said can you please allow me... maybe it's not too much for you to give me a food-allowance... they said why? I said you know I am almost here in the house all the time. I can't imagine the day where I eat breakfast, lunch and dinner I said to them. You know what... I can only recall that I only eat dinner I said to them... Why? the fridge is open to you, everything in the fridge. Come on I said, what should I eat from there? a cheese? a chocolate, the square ones... what do you want me to eat from there? I am a Filipino I said to them. And she said to me maybe I can buy you something..., So what is the best thing to do I said, because every now and then you are not here in the house. I am just the only one here, what do you expect me to eat. I am just alone. And I said to them, maybe you can buy me a foodpermit or you can buy me some rice, and they are always telling me there is food in the fridge. (Ellain)

Værtsarbejdsgiveren – som er dem, der mange steder køber mad ind – mener altså, at der er mad i køleskabet, og den au pair-ansatte oplever, at hun for det første kan spise meget lidt af det, der er i køleskabet, og for det andet at maden i køleskabet er underlagt den kvindelige værtsarbejdsgivers nøje opsyn med, hvor meget au pairen sætter til livs.

You know I have the attitude – I will not touch her food in there ... I don't know the attitude of such girl ... woman ... I don't know if she has memorized everything inside her house. (Ellain)

Måltider som socialt rum er et andet område. I de foretagne interview er der en tendens til, at i de familier, hvor au paires ikke føler sig godt tilpas, eller hvor der er konflikter, dér bliver praksis omkring og oplevelsen af måltiderne også problematiske, men også tilbageholdenhed eller generthed, som en del filippinske au paires selv tilskriver deres kulturelle baggrund, kan spille ind:

H: Sometimes I don't like the food, but I need to eat because I'm shy to complain. But sometimes I'm the one to decide what to cook. (...)

I'm free to get something, but sometimes I don't like the dinner so sometimes I go to bed really hungry, because I just eat a little bit. I have my own food like chocolate." (Hazel)

Ét element er den mad, der serveres, et andet kan være den kommunikation, der foregår i forbindelse med måltidet. I nogle hjem foregår snakken hen over aftensmaden på engelsk og andre steder på dansk. Naturligt nok oplever den au pair-ansatte sig typisk ekskluderet socialt, hvis samtalen foregår på dansk og sidder så meget stille, som en udtrykker det og kan fx høre sit navn blive nævnt uden at kunne forstå samtalen og sammenhængen.

Det at spise er et basalt behov for os mennesker, og det er ofte også et felt, der knyttes mange følelser og socialitet til. Ét er den kulturelle prægning – hvad er man vant til at spise, og hvad kan man lide af mad – og den anden er den sociale dimension – i hvilken ramme indtager man sin mad, hvordan er man vant til at spise, hvordan har man det godt med at spise, og hvilken betydning har dette.

De au paires som udtrykker mest tilfredshed omkring måltiderne er der, hvor au paires føler, hun har indflydelse på såvel den mad, der serveres, som det sociale rum det foregår i.

Adgang til badeværelse er et andet område, som er forbundet med privatliv og intimitet. Mange siger adspurgt, at det kunne være rart at have sit eget badeværelse, så man selv kunne bestemme, hvornår man vil i bad uden at skulle indrette sig efter familiens behov.

I et tilfælde er den au pair-ansatte forment adgang til badet efter kl 20.00, hvilket frustrerer hende, da hun gerne vil tage et bad om aftenen, som hun er vant til i Filippinerne.

"Even though I want to use the bathroom in the night I can't make it really, but in the Philippines we are not use to that, because when practicing such thing that before I go to take a bath for me to feel fresh or something like that, and in the morning I want to take a bath again, but here in Denmark I can't make it, I just only take a bath after they left already, I'm just using the bathroom because I'm the only one there, so that is the time I can use the bathroom." (Ellain)

Husregler

Når arbejdspladsen er ens hjem, kan der ofte også ske en sammenroddning af regler for au paires adfærd på arbejdspladsen og i privatlivet.

Der kan være regler om, hvor i huset den au pair-ansatte må færdes på hvilke tidspunkter, hvornår badeværelset må bruges, hvordan au pairen må bruge sin fritid, om der må være gæster på værelset, at det skal oplyses til værtsfamilien, hvis au pairen har en kæreste, hvor au pairen befinder sig i weekenden etc.

Som tidligere nævnt oplever Amelia sig stærkt administreret og kontrolleret af sin værtsfamilie, der på sin side iflg. Amelia fremfører – eller delvist fremfører – at reglerne er omsorgsbaserede.

I et andet tilfælde reagerede den kvindelige værtsarbejdsgiver stærkt fortørnet, da det gik op for hende, at den au pair-ansatte havde en dansk kæreste.

Del af familien ?

I konstruktionen af au pair-arrangementet ligger det som et vigtigt element, at au pairen er her som en del af familien – på lige fod i familien.

Det fremgår bl.a. af au pair kontrakten:

Ideen med et au pair-ophold er, at unge udlændinge kan bo hos en dansk værtsfamilie med børn under 18 år 'på lige vilkår' med resten af familien ...

Au pair-personen skal under hele au pair-opholdet indtage en familiær stilling hos familien...

Lidt under halvdelen af de interviewede au pair-ansatte siger, at de ser sig selv som del af familien, eller rettere at de har været i mindst én familie i Danmark, hvor de ser/har følt sig som en del af familien. En enkelt har haft en værtsfamilie, som også rent faktisk var familie.

Nogle au pair-ansatte giver udtryk for, at de er meget glade for deres værtsfamilie, og at de føler sig inkluderet i familien

Fx svarer en af de au pair-ansatte på spørgsmålet om, hvorvidt hun føler sig som en del af familien, følgende:

"Yes of course. They join me to the weddings.. (...) So they always show me, when they attend a wedding they will ask me if I want to attend, if they have some family reunions I also go, and if they have a birthday I also go. (...) All the family knows me, even the cousins and their aunty, they already meet me also. When they call they know that I'm the one who answer the phone.

(...) I was very thankful, because I have a good family, (Amy)

Amys værtsfamilie har udover den sociale integration i familien også forsøgt at hjælpe Amy med at søge jobs på regulære vilkår, for at kunne søge en arbejdsstilladelse. Andre au pairer, aktører og familier nævner også egne eller andres erfaringer med familier, der hjælper eller har planer om at

hjælpe au pæren videre til et andet opholdsgrundlag i Danmark – fx som studerende.

Ellen har en meget positiv oplevelse af at føle sig inkluderet i familien:

I: If you should describe your relationship with the family what would that be?

E: The way they treat me is like totally family

I: So you feel like a member of the family?

E: Yes. I like them, the way they do when there are guests they are introducing: "Oh this is Ellen, she is studying Danish". It's very cool; they don't treat me like a servant or like a slave."(Ellen)

Det er klart, at der i Ellens forståelse af, hvad det vil sige at være en del af familien ikke så meget ligger, at hun "ligner" familien, eller er "ligesom" familien, men at familien viser respekt og anerkendelse af hende. Hun er ikke tjener eller slave – hun anerkendes som Ellen, der studerer dansk, hvilket i det sociale hierarki bringer hende i øjenhøjde med familien.

Lynn nævner, at hendes værtsfamilie har undersøgt mulighederne for at hun kunne få sit barn bragt til Danmark, hvilket ikke kunne lade sig gøre, og at familien nu bruger sit netværk til at finde et nyt au pair ophold til hende i Norge

Andre fortæller om, at deres værtsfamilie har inter文eneret over for au pair-bekendte, som har haft problemer – enten ved at kontakte den pågældende familie eller ved at tilbyde logi og hjælp med at finde en ny familie.

En del af de interviewede værtsfamilier fortæller også om fortsat kontakt med de au pairer, der har været i hjemmet.

Men en del føler sig ikke som del af familien, selvom nogle oplever, at de prøver hårdt på at blive det:

I: How would you describe your role or your position in your host family?

H: I think I care for everything. Inside the house there is a lot of mess, for example the money can be everywhere, so I need to take all that away. I care for it, because I want them to feel what I'm doing inside the house, I want them to feel they have also to care for me.

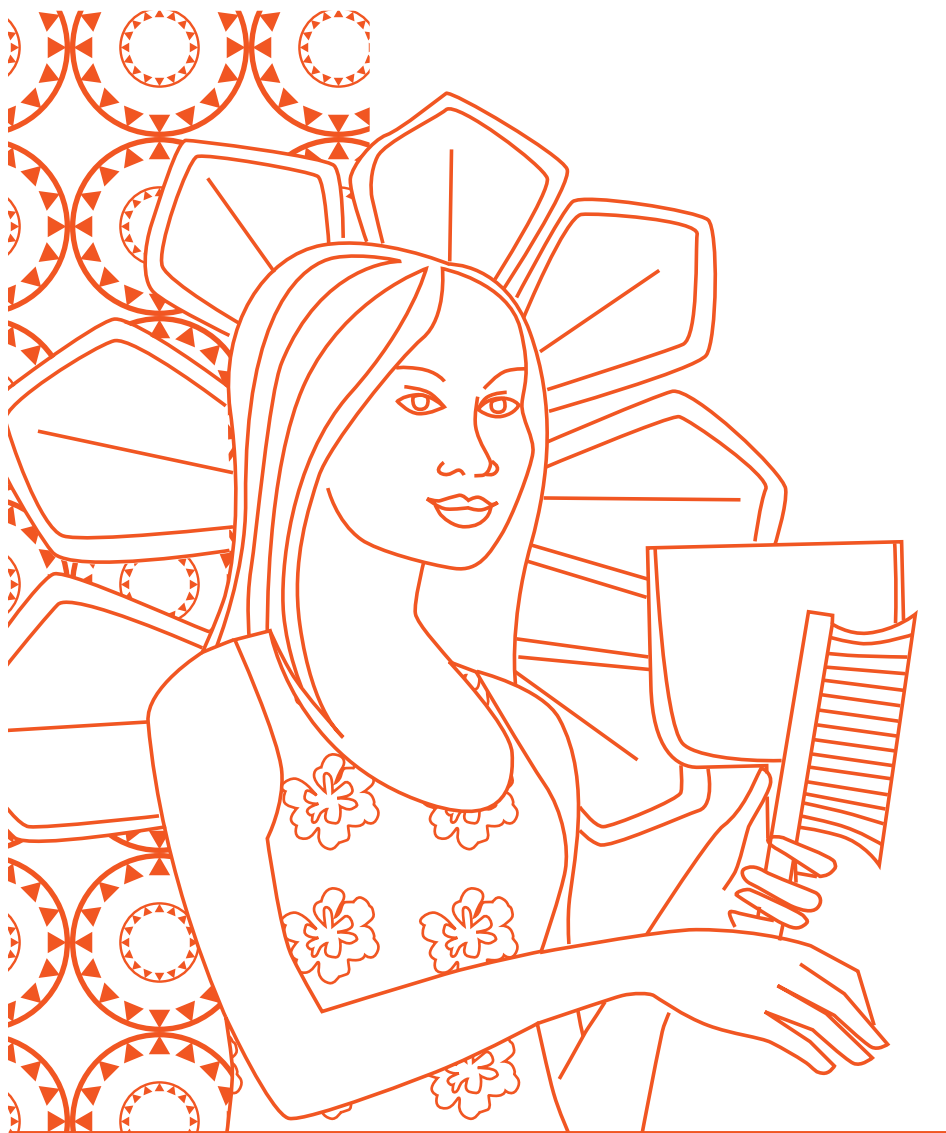
I: Do you feel that they care for you?

H: I don't think so. Just like the kids...I feel just like also my family for the kids, because I have been taken care of them for eight.. seven months. I feel care or love for the kids because we are always together" (Hazel)

Andre føler sig direkte udnyttet og behandlet som tjenestepige og slave:

"They're taking advantage of the au pair's weaknesses, because they know that we cannot do anything just to say "yes" on what they said. It's not right or it's not fair to treat us like slaves. That's why we're here just to work and not treat as a slaves." (Susan)

Andre igen distancerer sig selv fra familie-relationen og søger anerkendelse på andre måde.



7 Løn og arbejdsforhold

Ansættelse, arbejde og lommepenge?

I den bekendtgørelse fra 1972, hvorpå den nuværende au pair-ordning hviler, og som er baseret på Danmarks tilslutning til "Europarådets Overenskomst om "au pair" ansættelse" af 24. november 1969, er au pair-personen omtalt som au pair-ansat og forholdet beskrevet som au pair ansættelse. En au pair-ansættelse defineres som:

"midlertidig modtagelse inden for en familie til gengæld for visse tjenesteydelser af unge udlændinge, der er kommet for at forbedre deres sproglige og eventuelt tillige deres faglige kundskaber samt udvide deres kulturelle horisont gennem opnåelse af et bedre kendskab til opholdslandet."¹⁶

Bekendtgørelsen siger følgende om aflønning:

En »au pair«-ansat skal have gratis kost og logi hos den modtagende familie og skal, om muligt, have sit eget værelse.¹⁷

Der skal ydes den »au pair«-ansatte et vist beløb som lommepenge; størrelsen heraf samt hyppigheden af udbetalingerne skal fastsættes i den i artikel seks omhandlede aftale.¹⁸

Bekendtgørelsen beskriver således et ansættelsesforhold, som så alligevel ikke er et almindeligt ansættelsesforhold, men som opererer med en aflønning, der står i forhold til "visse tjenesteydelser". Au pair vejledningen og kontrakten som findes på www.nyidanmark.dk udtrykker den samme dobbelthed.

Au pair ansættelsen omtales i forbindelse med forsikring som beskæftigelse:

At værtsfamilier, som har au pair-personer i beskæftigelse mere en 400 timer om året, har pligt til at tegne en forsikring.

Men når der er tale om aflønning omtales denne som lommepenge og beskæftigelsen som huslige pligter:

- Au pair-personen skal modtage mindst 2.500 kr. pr. måned i lommepenge af værtsfamilien.
- Au pair-personen skal udføre huslige pligter mellem tre og fem timer pr. dag, dvs. mellem 18 og max 30 timer pr. uge, ligesom au pair-personen skal have mindst én ugentlig fridag.

Det understreges videre, at au pair-personen ikke arbejder – eller at au pair-personens arbejde ikke er arbejde – og at det er strafbart og forbundet med bøde, fængsel og udvisning at arbejde.

Det betyder, at au pair-personen ikke må udføre huslige pligter i mere end 30 timer om ugen hos værtsfamilien, heller ikke selv om familien tilbyder ekstra lommepenge. Au pair-personen må heller ikke udføre lønnet eller ulønnet arbejde andre steder end i værtsfamiliens hjem, fx hos naboer og venner eller i værtsfamiliens virksomhed. Sådant arbejde er ulovligt – ikke kun for au pair-personen, men også for den, der får udført arbejdet.

¹⁶ Bekendtgørelse af europæisk overenskomst af 24. november 1969 om au pair-ansættelse. Udenrigsministeriet, den 20. januar 1972.

¹⁷ Ibid artikel 8 stk. 1

¹⁸ Ibid artikel 8 stk. 4

På Udlændingsservices hjemmeside siges det næsten i samme sætning, at husarbejdet ikke er arbejde, men relationen mellem au pair og værtsfamilie defineres alligevel som et forhold mellem ansat og arbejdsgiver – og lønnen beskattes:

En au pair får opholdstilladelse, men ikke arbejdstilladelse, da de opgaver, au pair-personen varetager hos værtsfamilien, ikke regnes som arbejde.

Selve ansættelsen som au pair betragtes dog som et arbejdsgiver-/lønmottagerforhold og er derfor underlagt dansk ferielovgivning og danske skatteregler

Dvs. au pairen skal have minimum 2.500 kr. om måneden + gratis kost og logi for max. 30 timers arbejde/huslige pligter, der kan ligge på hvilken som helst måde på døgnet, blot med den begrænsning, at den au pair-ansatte skal have mindst én ugentlig fridag.

Der er således en del indre modsigelser og inkonsistens i måden at betegne og definere au pair ansættelsen og det arbejde, der udføres. Det kunne tyde på, at når det handler om skattepligt, ferieret, arbejdsskadeforsikring er husarbejdet arbejde, men når det handler om løn, regulering af arbejdsvilkår, konfliktløsning gennem det arbejdsretslige system mv., og ikke mindst arbejdstilladelse (som kunne mulliggøre jobskifte), så er husarbejdet ikke-arbejde.

Løn, timeløn og skat

Selvom husarbejdet ikke defineres som arbejde og lønnen ikke som løn, men som lommepenge, skal indtægten beskattes som om den var løn.

Ifølge skattemyndighederne¹⁹⁾ skal den au pair-ansatte beskattes af såvel lommepenge som værdien af gratis kost og logi.

Ved minimumslønnen på 2.500 kr. om måneden ser regnestykket for 2007 ud som følger:

Løn (lommepenge)	30.000 kr.
Kost: 365 dage á 65 kr.	23.725 kr.
Logi i 12 måneder	7.680 kr.

Med et personfradrag på 39.500 betyder dette, at den au pair-ansatte, som får 2.500 kr. om måneden skal betale arbejdsmarkedsbidrag på 8 procent, hvilket svarer til 2.400 kr. på årsbasis. Derudover skal der også betales ATP.

Dvs. den månedlige samlede minimums udgift/samlede aflønning til en au pair-ansættelse efter disse beregninger ligger på 5.117 kr..

Omregnet til timeløn inklusiv værdien af kost og logi og med en arbejdsuge på 30 timer giver dette en timeløn på ca. 42 kr.

¹⁹⁾ Refereret fra Udlændingsservices informationsmøde 27/11 2007, Kim Splidsboel, International Taxcenter, Copenhagen. Iflg. www.skat.dk er au pair-ansatte skattepligtige af lommepenge og frit logi, men de er som udgangspunkt ikke skattepligtige af fri kost, jf. ligningslovens § 16 stk 11. " Det skyldes, at au pair-arbejdsstedet normalt må anses for et midlertidigt arbejdssted. Værdien af frit logi fastsættes efter et konkret skøn, idet au pairer ikke er omfattet af anvisningen i BEK nr 1357 af 20. november 2007" I regneeksemplerne tages udgangspunkt i medregning af værdi af både kost og logi.

Her oven i kommer så for værtsfamilien transport til og fra Danmark (for au pair-ansatte uden for Europa), evt. udgifter til danskundervisning m.v. Og for au pairen fra Filippinerne kommer udgifter til bestikkelse og evt. formidler.

Ved en arbejdsuge på 18 timer, som er det minimale antal timer ligger timelønnen inklusiv kost og logi på ca. 70 kr.

Med månedlige lommepege på 5.000 kr., som er det højeste beløb blandt de interviewede au pair-ansatte og med en ugentlig arbejdstid på 30 timer ligger timelønnen på 63 kr. og for 18 timer 105 kr. i timen.

	30 timer pr. uge	18 timer pr. uge
Timeløn v. 2.500 kr.+ kost og logi	42 kr.	70 kr.
Timeløn v. 5.000 kr. + kost og logi	63 kr.	105 kr.

En anden måde at beregne aflønningen kunne være at omregne den samlede løn til timer under forudsætning af en mindste-timeløn på henholdsvis 90 kr. og 100 kr.:

Med udgangspunkt i minimumsløn på 2.500 kr. + værdi af kost og logi, på i alt 5.117 kr. ville dette regnestykke se ud som følger:

Ved mindsteløn pr. time på 90 kr. kan der højst arbejdes 14 timer om ugen

Ved en mindsteløn pr. time på 100 kr. kan der højst arbejdes 12,7 timer om ugen.

Med månedlige lommepege på 5.000 kr. og inklusiv kost og logi vil den maksimale ugentlige arbejdstid beregnet ud fra mindsteløn på henholdsvis 90 og 100 kr. udgøre henholdsvis 21 timer og 19 timer.

	Mindsteløn pr. time 90 kr.	Mindsteløn pr. time 100 kr.
Antal timer v. 2.500 kr. + kost og logi	14 timer/uge	12,7 timer/uge
Antal timer v. 5.000 kr. + kost og logi	21 timer/uge	19 timer/uge

Blandt de interviewede au pairer er der bred enighed om at minimumslønnen er lav.

"I like children, but it wasn't because I like children I came here. I came to earn money – not much, but I earn money. (...) But I was disappointed. (...) I didn't realize that the prices were so high." (Ana)

I: Do you work with other families? Cleaning?

E: No, I like to, but it's not allowed here. (...) I'm quite scared, but some of the girls maybe they are not contented of the salary especially if they have children, they have no choice. The salary is not so good. (Ellen)

How much is your allowance?

A: It's only 2.500, that is not much. (Amy)

(...) I already know how difficult life is". Now I'm here and I'm earning not much. (Amelia)

Et flertal af de interviewede au pairer får minimumslønnen på 2.500 kr. med varierende ekstra betaling fra værtsfamiliens side af buskort, telefonabonnement, skat, danskundervisning, atp, tøj.

Den højeste løn/lomme penge er 5.000 kr..

På spørgsmålet om, hvorvidt de interviewede værtsfamilier stadig ville ansætte en au pair i huset, hvis "lomme pengene" blev sat op til 5.000, svarer de fleste, at det nok ville være for dyrt. Én nævner, at hvis lomme pengene sættes op, skal der også gives mulighed for at opholdstiden for den au pair-ansatte forlænges.

Indbetalingen af ATP, som der efter interviewene at bedømme ikke er den helt store opmærksomhed omkring – forekommer ulogisk, fordi det er et pensionsarrangement, som på de gældende opholdspræmisser for de au pair-ansatte ingen effekt vil have for dem. Som ikke EU borger forekommer det meget lidt sandsynligt, at ATP som alderspension så at sige skulle bæres til fx Filippinerne, når ex-au pairen når pensionsalderen.

Transporten til Danmark

For næsten alle de interviewede au pair-ansatte har den ansøgende værtsfamilie betalt for flybilletten til Danmark. Dog har nogle familier så efterfølgende ment sig berettigede til at trække flybillettens pris fra lønnen, men det er et lille mindretal.

Til gengæld har de au pairer, der har rejst direkte fra Filippinerne alle betalt bestikkelse til de filippinske immigrationsmyndigheder/og eller lufthavnspersonale. Årsagen til bestikkelsen er på den ene side den filippinske regerings forbud mod at tage til Europa som au pair og på den anden side de danske myndigheders godkendelse af, at filippinere tager til Europa som au pair.

*Because in the Philippines ...This program is really depends... The Philippines government doesn't allow the citizens to go out as an au pair. Except for overseas workers (...)
Yes it's a lot of money, because au pairs also ...it's also bad because (she) doesn't have papers from the POW – The Philippines Overseas Workers, because you should also apply or else you can't go out of the country.... so instead of not leaving the Philippines most people rather need money to get out. Because it is also difficult to get a visa, and it is also difficult to travel with a tourist-visa if you don't have much money. And if you need help, there is nothing to do there. (Evelyn)*

De beløb, der betales i bestikkelse er meget varierende. Flere au pairer har fremhævet sammenhængen mellem på hvilket niveau, man kender embedsmændene ud fra logikken om, at hvis man starter med at bestikke på et lavt niveau i organisationen (og altså ikke har gode forbindelser), så koster det dyrt, for så er der mange i "korruptionsskæden".

Det er dog ikke muligt på det foreliggende grundlag at vurdere mekanismerne i den filippinske bestikkelsespraksis, men det er ikke ukendt, at der i Filippinerne er en udbredt korruption. Iflg "Transparency International" ²⁰, som ranker lande efter udbredelsen af korruption lå Filippinerne i 2007 som nr. 131 ud af 180 og i 2008 som nr. 141 ud af 180. I 2008 lå Danmark som nr. 1 og Somalia som nr. 180.

Det laveste bestikkelsesbeløb har været 8.000 pesos, hvilket svarer til 910 kr. og det højeste har været 80.000 pesos, altså hvad der svarer til 9.100 kr..

Flertallet af bestikkelsesudgifter ligger på 15.000-25.000 pesos pr. rejse, dvs. mellem ca. 1.700 kr. – ca 2.900 kr..

I langt de fleste tilfælde har den au pair-ansatte lånt disse penge som en investering i at komme af sted, og i enkelte tilfælde har værtsfamilien betalt. Kendskabet blandt værtsfamilier til denne udgift er ikke vældig udbredt. Nogle af de interviewede familier havde betalt en "afgift" i forbindelse med transporten til Danmark, men var overraskede over, at denne afgift var bestikkelse, og de au pair-ansatte fortæller sjældent noget om denne bestikkelse, fordi den samtidig vil indebære en opmærksomhed på, at filippinerne ikke må tage til Europa som au pairer.

Evelyn forsøgte dog at få sin værtsfamilie til at betale for bestikkelses-"afgiften" ved at fortælle om denne "afgift", men det blev afvist af familien:

E: They said it is really not their problem (...) because usually she got an au pair from Lithuania and she doesn't need to pay anything, only for the bus. They just took a bus, and it's just very cheap compared with the plane ticket. So they said that the plane-ticket cost a lot of money, and the immigration also need to pay a lot of money, and fixing a lot of papers. So I think that some families is using the advantage of that problem. So they see the opportunity that people wants to go here. (Evelyn)

²⁰ " Transparency International, the global civil society organisation leading the fight against corruption, brings people together in a powerful worldwide coalition to end the devastating impact of corruption on men, women and children around the world. TI's mission is to create change towards a world free of corruption. <http://www.transparency.org>

De au pair-ansatte låner fortrinsvist af det nære netværk, forældre, søskende, kusiner, men også lånevirkksomhed længere ude i netværket bliver anvendt – ofte med højere rente, end når det er familien, der låner.

Lånet betyder som oftest, at den filippinske au pair-ansatte må prioritere at få betalt sin gæld af – enten som det første eller sammen med de forsørgerforpligtelser, de i øvrigt har – fx overfor egne børn. Gælden skal således betales ud af det, der bliver tilovers af lønnen, som i mange tilfælde ligger på 2.500 kr. om måneden.

En af de au pair-ansatte blev nødt til at afbryde sin uddannelse som sygeplejerske, fordi familien ikke havde penge til, at hun kunne fortsætte de sidste to semestre. Udgiften til skolen er på 20.000 pesos pr. semester. Familien lånte hende 15.000 pesos til bestikkelsesgebyret i lufthaven, så hun kunne tage ud og tjene penge i Danmark, hvor hun nu først og fremmest forsørger familien, og samtidig forsøger at spare sammen til at kunne færdiggøre sin uddannelse.

Der er gennemgående utilfredshed blandt de au pair-ansatte med den Filippinske regerings cirku-lære om ikke at tage til Europa som au pairer.

Blandt de interviewede værtsfamilier er der generelt overraskelse over at en sådan bestikkelse er nødvendig for at komme ud af Filippinerne som au pair.

En særlig dyr transport fra Filippinerne til Danmark kan forekomme, når der kommer en formidler ind i billedet, som ofte tager en ublu pris for at formidle kontakt mellem en filippinsk borger og en familie i Danmark.

Amy kom i Filippinerne i kontakt med en filippinsk kvinde, bosiddende i Danmark, som tilbød hende at skaffe arbejde i huset. Amy havde arbejde, men lod sig lokke af udsigterne til at kunne tjene mange penge. Hun fik at vide at lønnen var mindst 5.000 kr., og at det der stod i kontrakten bare var en formalitet. Hun kendte ingen au pairer i Danmark og lod sig overbevise om at betale 120.000 pesos for at få formidleren til at finde en familie til hende og ordne papirarbejdet. Derudover betalte hun også selv flybilletten på 44.000 pesos og 20.000 for at komme ud af Filippinerne. Hun starter således au pair livet i Danmark med en gæld på 184.000 pesos eller ca 21.200 kr., som hun har lånt, og som hun nu betaler af på med alt, hvad hun kan undvære – og regner med tidligst at have betalt sin gæld efter 12-14 måneder i Danmark.

Af de interviewede au pairer er hun den eneste, der har betalt en formidler, men fænomenet er ikke ukendt, hverken for en del af de interviewede aktører eller for en del af de filippinske au pair-ansatte.

Arbejde udover og ved siden af reglerne

Arbejde uden for reglerne defineres af Udlændingesservice som ulovligt arbejde, der er strafbart og kan medføre inddragelse af opholdstilladelsen og udvisning for den au pair-ansatte.:

Au pair-personens deltagelse i værtsfamiliens husholdning anses ikke for arbejde, som kræver arbejdstilladelse. Au pair-personen får derfor kun en opholdstilladelse. Det betyder, at au pair-personen ikke må udføre huslige pligter i mere end 30 timer om ugen hos værtsfamilien, heller ikke selv om familien tilbyder ekstra lommepenge. Au pair-personen må heller ikke udføre lønnet eller ulønnet arbejde andre steder end i værtsfamiliens hjem, fx hos naboer og venner eller i værtsfamiliens virksomhed. Sådant arbejde er ulovligt – ikke kun for au pair-personen, men også for den, der får udført arbejdet. (Udlændingsservices vejledning)

Dette betyder i praksis fx at husarbejde i hjemmet i 30 timer om ugen til ca. 42 kr. i timen (minimumsløn og indregnet kort og logi) er lovligt arbejde, men babysitning hos naboen til 100 kr. i timen er ulovligt arbejde. Herudover kommer så spørgsmålet om sort arbejdet – altså det arbejde, der ikke betales skat af.²¹

Generelt er der i Danmark en stor accept af sort arbejde. En Eurobarometer undersøgelse fra 2007²² viste, at udbredelsen generelt og accepten af sort arbejde i forståelsen "lønnede aktiviteter, som i sig selv er lovlige" ligger relativt højt i Danmark. Gennemsnitligt indrømmer 9 procent af EU's befolkning at have købt sort arbejde, mens hver fjerde dansker angav at have fået udført sort arbejde inden for det sidste år.

EU kommissionen udtrykte i samme forbindelse, at der er en generel EU tendens til en betænkelig stigning i mulighederne for sort arbejde på grund af ikke mindst:

"...den stigende efterspørgsel efter husholdnings-, pasnings- og plejetjenester som et resultat af de sociodemografiske ændringer, måske i kombination med kortere arbejdstid."

Undersøgelsesresultaterne antyder også at "der findes et stort marked for sort arbejde i hele EU, især inden for husholdningstjenester."²³

Den generelle udbredelse af sort arbejde i Danmark betyder, at der eksisterer strukturer og praksis for formidling af det sorte arbejde, som naturligvis også kan benyttes, når der er tale om den variant af sort arbejde, som defineres som ulovlig. Hvorvidt det sker i større omfang, når det handler om au pair-ansatte er vanskeligt at vurdere.

Af de interviewede au pair-ansatte oplyste seks au pairer at de har/har haft egentlig organiseret og betalt arbejde uden for familien i ansættelsesperioden. otte nævner spontant på spørgsmålet om, hvorvidt de arbejder uden for familien, at de gerne ville arbejde noget mere, hvilket vil sige tjene nogle flere penge, men at de ikke tør, eller at deres værtsfamilie har forbudt dem det.

Flere af de interviewede værtsfamilier kender til eller har en formodning om, at den au pair-ansatte har arbejdet eller arbejder sort/ulovligt uden for familien. Flere værtsfamilier understreger dog også, at det er noget de taler mere direkte med den au pair-ansatte om end tidligere (især efter mediedækning af fænomenet), hvilket vil sige, at de nu forbyder den au pair-ansatte at arbejde ved

²¹ I definitionen af sort arbejder ligger egentlig, at det er lovligt arbejde, der ikke er opgivet til skattevæsenet. Her er husarbejde ud over 30 timer hos den samme familie kriminaliseret. " Ved "sort arbejde" forstås lønnede aktiviteter, som i sig selv er lovlige, men som ikke opgives til offentlige myndigheder," COM(98)-219: Meddelelse fra Kommissionen om sort arbejde.

²² Special Eurobarometer 248, oktober 2007.

²³ COM(2007) 628 endelig: Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europaparlamentet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget. Øget indsats til bekæmpelse af sort arbejde.

siden af, hvor de tidligere så igennem fingrene med det.

I ca. halvdelen af de au pair forløb, som de interviewede au pairer har været/er igennem, er der tale om, at den au pair-ansatte arbejder mere end de 30 timer om ugen/mere end fem timer pr. dag/og/ eller arbejder uden for familien.

Karakteren af ansættelsen i hjemmet og hos værtsfamilien kan være med til at gøre det svært at skelne mellem, hvornår man er "en del af familien", og hvornår man er på arbejde. Fx nævner et par stykker, at de helt frivilligt og på trods af værtsfamiliens udsagn om, at de skal holde fri, alligevel tager del i de huslige pligter – fx i weekenden.

Men der er også flere forløb, der ligner grov udnyttelse af au pairens arbejdskraft og hendes sårbare position på det arbejdsmarked, hun ikke må være en del af.

Lucy's ophold; Mange skift og ustabile forhold

Lucy fortæller om et ophold i Danmark, som har været præget af skiftende og ustabile arbejdsforhold:

Det første ophold varede kun to uger hos en familie i provinsen. Lucy siger selv, at hun var ked af det ved ankomsten til Danmark og følte en stærk hjemve, som gjorde at hun ofte græd. Samtidig blev hun bedt om at gå i gang med et omfattende arbejdsprogram dagen efter, at hun var ankommet i familien. Det indebar rengøring, sørge for madpakker, rydde op, vaske tøj i en familie med tre børn og et stort hus, i arbejdstiden som var fastlagt til at ligge mellem 7 og 14-15 om eftermiddagen med ½ times frokostpause.

Den kvindelige arbejdsgiver og Lucy kom ikke godt ud af det med hinanden. Arbejdsgiveren beklagede sig over, at Lucy græd og kunne ikke forstå, hvorfor Lucy græd hele tiden. Da Lucy gerne ville på sprogskole, fik hun at vide, at hun selv skulle betale, hvad hun ikke syntes hun havde råd til, fordi hun skulle sende penge hjem til sin familie.

På et tidspunkt blev Lucy beskyldt for at have stjålet datterens telefon, og på den baggrund blev hun sagt op. Arbejdsgiveren hjalp med at pakke hendes ting og havde samtidig lejlighed til at gennemgå Lucys ting. Hun fulgte hende til toget.

Arbejdsgiveren ville ikke give hende løn for de to uger Lucy havde været i huset – og for sine sidste penge købte Lucy en billet, som kunne bringe hende til København, hvor hendes kusine boede som au pair.

Efter en måned havde hun fundet en ny værtsfamilie gennem netværket, og alt var tilsyneladende faldet på plads. Dog boede hun ikke hos værtsfamilien, men var blevet installeret på et værelse på Østerbro. Efter to uger ringede den første arbejdsgiver til værtsfamilie nr. to og talte ufordelagtigt om Lucy, hvilket medførte, at Lucy også blev sagt op hos denne familie.

Familien indvilgede i at betale værelset for hende, mens hun ledte efter en ny familie. Hun delte værelset med en anden au pair, og de var 10 værelser om at dele ét badeværelse. Heller ikke værtsfamilie nr. to betalte Lucy løn for de to uger, hun havde været hos dem, så nu hun blev nødt til fortsat at låne penge af kusinen og hendes venner for at kunne købe mad.

Stadig gennem det samme netværk fik hun fundet en tredje værtsfamilie, men dette ophold kompliceredes af, at familien i en periode umiddelbart efter opholdets start skulle fraflytte deres hus, mens det blev istandsat, og derfor blev aftalen, at Lucy skulle bo sammen med en anden au pair i et andet hus, få kostpenge og gå på arbejde, når familiens midlertidige bolig var faldet på plads. Arbejdsopgaverne lå ikke fast, og kontakten mellem Lucy og arbejdsgiveren har også tilsyneladende været svingende. Efter et ophold i Spanien, hvor Lucy var med, flyttede familien ind hos en anden familie, og Lucy skulle nu arbejde for begge familier – gøre rent, vaske tøj, stryge etc. for to familier fra 7 til 17, men stadig bo i et andet hus. Kostpenge så Lucy ikke noget til, og hun blev bedt om selv at forlænge opholdet i det andet hus gennem en aftale med ejeren.

Efter nogle måneder flyttede familien igen, og Lucy fulgte med som hushjælp for sin værtsfamilie – og for den nye husholdning. Nu arbejder hun fra otte til omkring kl 18-19. Det sidste Lucy skulle gøre, inden hun gik, var at dække bord, men hun skulle for det meste ikke spise med. Kun tre gange husker hun, at familien har bedt hende med til bords, udover den ene aften om ugen, hvor hun skulle babysitte. Husejeren i det hus hun boede i greb på et tidspunkt ind, og bad værtsarbejdsgiveren om at give Lucy kostpenge, og i den sidste måned hun fik hun kostpenge, men ikke for de andre fire måneder.

Ved slutningen af denne måned blev det åbenbart klart, at istandsættelsen af værtsfamiliens hus ville trække ud, og Lucy blev spurgt, om det ikke var bedre hun fandt en ny familie.

Den fjerde familie blev fundet via www.ung-i-huset.dk, og også her var hun uheldig. Her skulle Lucy også arbejde meget og gøre rent to steder. Værelset var denne gang i kælderen i det ene hus gemt inde sammen med gamle møbler og sager.

Hver gang er der blevet oprettet og godkendt en ny kontrakt, uden at det har givet anledning til at myndighederne greb ind. Lucy prøvede med svingende held, overfor i hvert fald den sidste familie, at hævde sin ret til ikke at arbejde så længe sagen behandlede i Udlændingesservice.

Lucy prøvede også at ringe til Udlændingesservice for at få råd om hvad hun skulle gøre. Dette krævede for det første, at hun kunne få adgang til en telefon, for hun havde ikke råd til at anskaffe sig en telefon, der kunne ringes ud fra. Da det lykkedes hende at få ringet, fik hun følgende råd i Udlændingesservice: find en anden familie.

Afskedigelse, opsigelse, tomrum

I Au pair kontrakten er bestemmelserne omkring opsigelse og afskedigelse formuleret som følger:

“Parterne har hver især ret til at bringe kontrakten til ophør med to ugers varsel. Parterne kan desuden hver især bringe kontrakten til ophør med øjeblikkelig virkning i tilfælde af alvorlig misligholdelse fra den ene parts side, eller hvis andre alvorlige omstændigheder nødvendiggør en sådan øjeblikkelig opsigelse.”

Der er ikke fastsat en instans som kan tage stilling til misligholdelse, ligesom der heller ikke er anvist noget sted at henvende sig ved uenigheder fx om lønudbetaling etc.

Et afgørende element i den au pair-ansattes opholdstilladelse til det huslige ikke-arbejde er at opholdstilladelsen er bundet til én familie.

Opsigelse og afskedigelse er således automatisk forbundet med tab af opholdstilladelse. Hvis den au pair-ansatte ikke inden 14 dage har fundet en ny værtsfamilie, som kan ansøge om fornyet opholdstilladelse for den au pair-ansatte, har hun formelt set ikke længere lovligt ophold i landet.

Endvidere er opholdstilladelsen også betinget af at au pairen bor hos værtsfamilien, men som Lucys historie bl.a. illustrerer kan værtsfamilien vælge at sætte den au pair-ansatte “på porten” samtidig med afskedigelsen, uden at der reelt kan stilles noget op.

Samtidig anbefaler Udlændingemyndighederne tilsyneladende familieskift som løsning på konflikter og overtrædelse af reglerne, ligesom denne strategi – familieskift – også bruges som strategi og anbefaling blandt au pairer og aktører – måske fordi au paires retsstilling, når det kommer til tvister og konflikter, er så ubetinget svag.

Men ansvaret for familieskiftet ligger på au pairen – der er ikke nogen instans, hverken offentlig eller privat, som automatisk står til rådighed med hjælp til at finde ny familie og husly i perioden, hvis dette skulle være nødvendigt.

En af de interviewede værtsfamilier foretrækker at rekruttere au pairer, der gerne vil skifte familie, bl.a. for at kunne afholde en “ansættelsessamtale”, hvor begge parter kan se hinanden an og snakke om ansættelsen. Denne familie har også oplevet at den tidligere værtsfamilie til deres filippinske au pair-ansatte ringede efter hendes ansættelse og talte ufordelagtigt om hende, hvilket familien ignorerede.

En af de interviewede au pair-ansatte holdt kun (ud) fem dage i den første familie og fortæller både om en urimelig arbejdsgiver, der uden varsel fyrede hende, og om hvordan hun var helt afhængig af, at hun havde netværk her i landet, der kunne hjælpe hende:

“The first day after dinner they asked me to clean the bathroom upstairs. I said yes OK. After that, in the morning she asked me to clean the whole house. After she came home from work, she was angry with me – she yelled at me.. I cried. She said she didn’t want a sad au pair. (...) Thursday she asked me to babysit her son, who was sick... something’s

wrong with his head. She asked me to look after the child while cleaning the whole house. I'm not a superwoman ...

At three in the afternoon, I was still cleaning, the child was crying and shouting... he went into my room and throwing my clothes in the living room, and he banged his head to the floor. I didn't know what to do, so I just hugged him. And then she called and she could hear him cry ... "What are you doing to him, did you hit him?" No why should I do that?? And then she came home, she talked to her son but she didn't come to me.

I was really afraid that she would call the police and say that I hit the child. I was crying and walking out of the house ... She drove in her car and found me and she said that it would be best if I found another family ...

A friend of my sister helped me.

(...)

What I should do if I had no friends here? I don't know where I should have turned.

Where would I go ... of course I don't know who should help me."(Beatriz)

Ferier og fridage

Mht. fridage står der faktisk i bekendtgørelsen af Europarådsoverenskomsten side 43, at den au pair-ansatte mindst én gang om måneden skal have fri en søndag og skal have "fuld adgang til at tilfredsstille sine religiøse behov".

Dette (søndagen) er ikke nævnt i Udlændingenservices vejledning. Her er der i stedet anvendt en mere blød formulering."

"De huslige pligter og børnepasning tilrettelægges på en sådan måde, at au pair-personen under hele au pair-opholdet får tilstrækkelig fritid til at følge sprogkurser og dyrke sine kulturelle og faglige interesser, herunder adgang til at deltage i religiøse handlinger"

Endvidere skal:

"...au pair-personen skal have mindst én ugentlig fridag." (Udlændingenservice)

De fleste af de interviewede au pairer har i udgangspunktet fri hver weekend – nogle fra fredag formiddag til mandag morgen, mens andre har fri fra fredag aften til søndag aften.

Nogle af de interviewede har dog fået fastlagt andre fridage – fx fri hver onsdag og hver søndag,

Nogle arbejder alligevel, selvom det er deres definerede fridag, som nævnt tidligere, enten frivilligt eller efter værtsfamiliens ønske.

Endelig er der dem, der arbejder uden for familien på deres fridage.

Søndag er – ikke mindst for mange filippinere – en meget vigtig fridag. Det er den dag, man kan mødes med andre, og det er den dag man kan mødes i kirken – i hvert fald hvis man tilhører et kristent religiøst fællesskab.

Mange filippinske au pairer ønsker også at deltage i de fester og kulturelle begivenheder som arrangeres i det filippinske miljø i Danmark, og som typiske foregår enten lørdag eller søndag.

Enkelte af de interviewede au pairer har ikke fri om søndagen:

A: "(...) so my off days is Tuesday or sometimes Friday night until five pm in the Saturday, that is my off.

I: You don't have Sunday off?

A: Sometimes I have, but it is only seldom, not always. Mostly it is Friday from six o'clock until five pm in Saturday.

I: When do you see your friends?

S: Only Saturday

I: Until five?

S: Yes until five so I need to go back and babysit, give the boy a bath, sometimes they are going out and I'm still at home, they are not in but I'm still at home." (Amelia)

Det opleves som et stort savn for Amelia at hun ikke kan se sine venner, men også at hun ikke kan komme i kirke:

I: Do you want to go to the church?

A: I want to go to the church because I was here seven months now, I never been to the church, I want to. They know that I'm a catholic, they know that I want to go to the church but it's not necessary, if they need me I understand, but sometimes I think that they need to compensate to me also: "Okay I think you need to go to" and then give me some extra time. I already asked to my host: "Why?". I'm not comparing to my friends, but why do they have Saturdays, Friday night, Saturday and Sunday off, why don't I have it?

I: What did they say?

A: I said that it is in the contract, they say: it's not in the contract. They said that it is not (...) Okay, that's okay for me, I don't want to argue anymore, at least I let you know what I want, but they said: "It's not in the contract that you have Saturdays and Sundays"

Værtsarbejdsgiveren henholder sig til, at der i kontrakten står, at au pairen kun er berettiget til én ugentlig fridag, og at der ikke står noget om at denne dag skal være en søndag. De undlader at forholde sig til passagen om deltagelse i religiøse aktiviteter og Amelia gør heller ikke dette gældende overfor dem.

A: I have lots of friends, but they are all free Saturday and Sunday: "Okay let's go to the church, let's hang out, or watch a Filipino concert", I can't. Last time I asked for a Christmas party: "Can I go out Saturday, because we are having a Filipino Christmas party?". And they said: "Okay". They are always saying; "If you are having an appointment, you must tell us earlier". I told them earlier and when I told them in a minute only they change their mind: "You can't go, it's a Christmas party, you can't go because we are having too".

Efter at have fortalt om julefesten siger Amelia:

"... it is very tough also, a very tough job. But its okay, I still can take it, I just told myself: be happy, stay cool, be more patient."

Helligdage og skæve fridage kan det i en del familier ligge lidt tungt med at få fortalt au pairen – og i god tid så hun kan planlægge i forvejen. Nogle gange opdager au pairen først for sent, at det har været helligdag/fridag.

Ferier og feriepenge

I Udlændingeservices ansøgningsvejledning finder man følgende, noget kryptiske, regler vedr. ferie:

Værtfamilien skal huske:

At afklare – inden ansøger tager del i de huslige pligter – om ansøger skal være omfattet af reglerne i ferieloven eller af lov om visse arbejdsforhold i landbruget mv. Værtsfamilien har pligt til at undersøge og skriftligt oplyse ansøger om, hvorvidt han/hun har ret til betalt ferie. Læs mere på Arbejdsdirektoratets hjemmeside (www.adir.dk) under Borger/Ferie/Særlige ferietemaer/Ferie for børnepassere og au pairer.

Begge de sæt regler, der henvises til i vejledningen – og som værtsfamilien skal vælge imellem – indebærer at:

- Au pairen har krav på årligt at holde fem ugers betalt ferie.
- Au pairen kan kræve at holde en vis del af ferien i sammenhæng i perioden fra maj til 30. september (hvis ansættelsesperioden gør det muligt).
- Værtsfamilien kan ikke bestemme, at au pairen skal holde ferie efter udløbet af ansættelsesperioden.
- Au pairen holder ferie med løn og med et ferietillæg på i alt 1 pct. af au parens løn.

Grundforskellen mellem modellerne handler om, hvorvidt "den betalte ferie" skal betale den afholdte ferie under au pair opholdet, eller om den skal udbetales ved afslutning af au pair-opholdet, mod så til gengæld at au pairen selv betaler sin ferie under opholdet.

Derudover er der bl.a. forskelle på hvor meget ferie au pairen har krav på at holde i sammenhæng i sommerperioden.

Det er det generelle indtryk ud fra interviewene med alle parter, at dette område i praksis fungerer ret uafhængigt af, hvad der måtte være af regler.

For nogle af de interviewede oplever de ikke problemer med at få ferie:

I: What about vacations?

E: Yes they give me also vacation; their holiday is my holiday also.

I: But you don't go with them on your holiday?

E: I have my own holiday if I ask: "I want to go on holiday". And then they say: "Sure no problem", and they buy me a ticket. (Ellen)

Det er det generelle indtryk, at au pæren forventes fortrinsvist at holde fri, når familien er på ferie. For nogle er dette et tilfredsstillende arrangement, mens det for andre er frustrerende:

H: The holiday? Yes that is something I also can't understand, because I asked them about that. For example the family has a holiday for two weeks so they say it's also my holiday. But what if I want to visit my family in the Philippines for three weeks how can I get that? So I don't understand that situation. They said if we have a holiday it's also your holiday, but they didn't say in advance so how can you prepare also for yourself? They didn't say in advance so that you can plan your own vacation and where you want to go. (Hazel)

Andre igen bliver under familiens ferie bedt om, at gøre hovedrent, at tage sig af andre praktiske ting og/eller får ikke eller kun i begrænset omfang afholdt egentlige feriedage.

They said when they are on their holiday, it's also my holiday that time, is it a holiday?, if they will leave a list of what I will do on their house when they are on the holiday. I will clean, I will feed the rabbits, I will clean the glass windows. Will you call that a holiday (Susan)

Vedrørende betalt ferie er det det generelle indtryk blandt de interviewede, at aflønningen i au pair-forløb, der ikke er "kriseramte" fortsætter uændret i hendes/familiens ferie.

Derimod fortæller kun én om at hun efter afslutning på et ophold hos en værtsfamilie forsøgte at få værtsfamilien til at betale ferietillægget:

And then I wrote them a letter asking for my holiday allowance, because before they said that there's no rules about the holiday allowance of an au pair. And the guy wrote me a very long letter that "I should be ashamed of myself" because the guy said that I will not earn the money I earned here in the Philippines. And with the things that I've done, that's why I went in Denmark, because it's not easy to earn money in the Philippines, I went here just to work and to support my family, it's a big sacrifice to go here and leave my family in the Philippines. It's not easy to work with a family, it's hard, so I sacrificed a lot and maybe I deserve to have a holiday allowance, not only me but also the other au pairs. (Susan)

Den samme au pair fortæller også om at hun har indgået en handel med familien som hun så efterfølgende følte sig snydt for:

When I still was in the Philippines, we agreed that after 1 year of stay in Denmark they will allow me to have a vacation in the Philippines and they will pay for the ticket but when we knew that the contract of the Au pair is only 1 year and a half, I told them that I will not have a vacation and they can just give me the money so I can save it. (Susan)

Sammenfattende kan man dog sige at au pæren her som på de fleste andre områder, der handler om ansættelsesforholdet, er prisgivet den måde den enkelte familie vælger at fortolke reglerne og praktisere sin arbejdsgiverrolle på.

Klagemuligheder

Mulighederne for at klage over forhold i au pair ansættelsen er i praksis tæt på nul. Den eneste formaliserede klagemulighed for au pair'en er at kontakte Udlændingetjenesten, der reelt ikke kan eller har myndighed til at pålægge en værtsfamilie at ændre sin praksis, udbetale manglende løn, feriepenge eller hvad der måtte være af tvister. Udlændingetjenesten kan give en kriseramte au pair lidt ekstra tid til at finde en ny familie og kan selvfølgelig også anmelde en familie til politiet, men det får sjældent konsekvenser i form af erstatning eller kompensation for den skadelidte.

Muligheden forekommer også at anlægge sag ved domstolene, men indtil videre er der ikke en præcedens, som tyder på, at det realistisk er en farbar og effektiv vej for erstatning, oprejsning, anerkendelse af rettigheder etc. for au pair'en.

Ikke engang et ikke-statsligt rådgivningssted, bemandet med frivillige og professionelle rådgivere som kan tage hånd om au pairer, der er kommet i klemme, eksisterer.

På spørgsmål om hvorvidt de filippinske au pairer kunne forestille sig at henvende sig til den filippinske ambassade, svarer langt de fleste, at denne mulighed opererer de ikke med:

A: I don't think so, because we came out and that is something that they don't recognize, so I don't know if the Philippine embassy can help us because we are going out of the country illegally and they are not accepting it. If they are not accepting it, how can we console somebody whom before had said no? (Amy)

Konstateringen af fraværet af et etableret og troværdigt system omkring klage og rådgivning er ikke det samme som at sige, at der ikke sker indgreb på au pairernes vegne af mere frivillige og private kanaler, det være sig fra en værtsfamilie til en anden, bosiddende familie i landet som intervenserer, advokater, fagforening og andet netværk, men uden en styrket formel beskyttelse af den au pair-ansatte må dette betegnes som lappeløsninger.

8 Konklusion

At au pair arrangementet i dag i Danmark først og fremmest skulle fungere som kulturel udveksling, er en konstruktion, det bliver stadig sværere at holde fast i.

Denne undersøgelse understøtter formodningen om, at det i dag i overvejende grad ikke er kulturel udveksling, der er formålet med praktiseringen af au pair-ordningen.

Som au pair arrangementet i dag er skruet sammen, så er det formelt konstrueret som en kulturel udvekslingsordning, men fungerer langt hen ad vejen overvejende som et migrantarbejderprogram for husarbejdere fra tredjelande.

I og med at det er tredjelandes au pairer, der flytter ind i de danske hjem, vil der selvfølgelig være kultur og kulturelle møder og forskelle på spil i praktiseringen af ordningen, men dette er sjældent formålet – hverken for værtsfamilien eller au paireren - men snarere en uomgængelig sideeffekt.

De au pairer, der kommer til landet, er her ofte i rollen som hel- eller del forsørger for en familie, og de kommer til Danmark, fordi au pair-ordningen er en (om end begrænset) mulighed for at arbejde og tjene penge.

De værtsfamilier, der ansætter en au pair i familien begrundes ofte dette med, at "en hjælpende hånd" i hjemmet gør det muligt for begge forældre at få arbejde og familieliv til at fungere. Familierne nævner, at en au pair i huset giver mindre stress i hverdagen, færre ægteskabelige skænderier om husarbejdet, mere fleksibilitet i forbindelse med at hente og bringe børn, syge børn, større tryk i relation til børnenes hverdag etc.

I det offentlige og mediebarne rum er det også denne forståelse af au pair ordningen – altså som en ekstra arbejdskraft i hjemmet – der kommer til udtryk i politiske udmeldinger, portrættering af moderne familier og karrierekvinder (og -mænd) etc.

I lyset af karakteren af offentlig hemmelighed, er undersøgelsens resultat ikke så overraskende. Det man kan spørge sig om er, hvorfor det alligevel politisk er vigtigt at fastholde konstruktionen af au pair ordningen som et kulturelt udvekslingsarrangement.

På spørgsmålet om hvordan au pair ordningen, anskuet som et migrantarbejderprogram for husarbejdere, så fungerer i praksis, må den første del af svaret være: Vidt forskelligt.

Det fremgår af undersøgelsen, at der er meget stor forskel på, hvordan au pair-ordningen praktiseres i de forskellige hjem.

Undersøgelsen nævner en lang række problemområder, hvor den enkelte au pair er helt afhængig af den enkelte families indstilling:

- fastlæggelse af arbejdsopgaver
 - arbejdstilrettelæggelse
 - arbejdsmængde
-

-
- arbejdstid
 - ledelsesforhold
 - arbejdsmiljø
 - grænsen mellem arbejde og fritid/privatliv

Men også omkring forhold som tilsyneladende er reguleret mere firkantet i au pair-kontrakten, så som lønforhold, transporten til Danmark, ulovligt arbejde, ferier og fridage og fyringer, er den au pair-ansatte reelt også placeret i en situation, hvor hun er meget afhængig af værtsfamiliens indstilling og adfærd.

Der er au pair-forløb, hvor den au pair-ansatte får en relativ høj løn, føler sig inkluderet og respekteret i familien, hvor forholdene er langt bedre end forudsat i kontrakten, hvor den au pair-ansatte har stor frihed, bliver forsøgt hjulpet videre i det danske uddannelsessystem eller på det danske arbejdsmarked, får betalt juleferie i Filippinerne, har egen bolig og i det hele taget i forhold til rammen for opholdet, nyder mange privilegier i kraft af værtsfamiliens indstilling og sikkert også økonomiske formåen.

Men der er også au pair-ophold, som er præget af en helt urimelig udnyttelse af hendes arbejdskraft, uacceptable ledelsesforhold, psykisk dårligt arbejdsmiljø, manglende grænser mellem arbejde og fritid, urimelige restriktioner på privatlivet, manglende ferie og feriepenge, fradrag i lønnen for flybilletter og mad, tilbageholdelse af løn mv. Og der er alle opholdene midt imellem.

Noget af forklaringen på denne forskel skal findes i selve **karaktern af husarbejdet**:

Det foregår i et privat hjem, der er ingen standarder for, hvad opgaverne går ud på, og hvor længe de tager, der er ingen kolleger, ingen reelle klage- eller kontrolmuligheder, arbejdet er i mange tilfælde usynligt – både i bogstavelig forstand fordi det foregår inden for hjemmets fire vægge og abstrakt i den forstand, at husarbejde traditionelt er kønnet som kvindearbejde og uproduktivt, og det foregår i en ramme, der kan være stærkt præget af følelsesmæssige afhængigheder og personlige relationer/konflikter.

Hvis husarbejderen også bor sammen med familien, som det jo for det meste er tilfældet for au pairer, forstærkes betydningen af disse forhold.

Karakteren af betalt husarbejde sætter altså i sig selv en ramme, som kan gøre husarbejderens position udsat, når det handler om løn- og arbejdsforhold, ledelse, grænse mellem arbejde og fritid, arbejdsmiljø mv.

En anden meget væsentlig del af forklaringen på hvorfor der er så stor forskel mellem de enkelte au pair ophold, ligger i **karaktern af migrationsreguleringen** og den sårbare position, der herigenem skabes for au paireren.

I og med at husarbejderen i Danmark ikke anerkendes som arbejdskraft, og hendes arbejde ikke som arbejde, får hun ikke sammen med sin opholdstilladelse en arbejdstilladelse. Samtidig er hen-

des opholdstilladelse bundet til én familie, som hun på denne måde er afhængig af, hvis hun fortsat vil opholde sig i landet.

Hun befinder sig altså i en position, hvor hun kommer for at arbejde og tjene penge, men ikke må arbejde uden for den standard, der fastsættes i au pair kontrakten som er minimum 2.500 kr. for max. 30 timers arbejde. Hendes muligheder for at klage over familien er i praksis begrænset til at sige op hos familien og så selv forsøge at finde en ny familie, inden hun bliver udvist. Risikoen for at blive udvist/miste sit opholdsgrundlag er i mange tilfælde meget stærkt medvirkende til at "finde sig" i forholdene og på den måde usynliggøre urimelighederne.

Overordnet kan man konkludere at:

- Grundlaget for au pair-ophold i Danmark skaber en rettighedsmæssigt meget sårbar position for 3. lands au pairer, i og med at opholdstilladelsen ikke giver ret til at arbejde, og i og med at opholdstilladelsen er bundet til én familie.
- Au pair-opholdet er underlagt regler, når det handler om løn- og arbejdsforhold, men i praksis er det i langt de fleste tilfælde op til værtsfamilien at udfylde disse rammer – og det er der nogle der gør inden for reglerne, andre der gør bedre end reglerne og endelig nogle der gør dårligere end reglerne.
- Selvom Udlændingetjenesten foretager stikprøvekontrol og i visse tilfælde også skrider ind overfor "dårlige" værtsfamilier, så er det urealistisk at forestille sig, at der kan etableres et effektivt kontrolapparat, som kan sikre at reglerne overholdes, så længe de samme regler samt karakteren af husarbejdet samtidig skaber en rettighedsmæssig meget sårbar position for den enkelte au pair.
Få af de interviewede au pairer kendte til Udlændingetjenestens hotline og endnu færre kunne forestille sig at ringe til servicen, fordi det samtidig er dem, der har myndighed til at give og tage opholdstilladelser.
- Endelig kan man også diskutere, om det blot er et spørgsmål om overholdelse eller misbrug af reglerne, når reglerne i dag også medfører følgende lovlige forhold:
 - lav løn²⁴
 - bindinger af bolig og privatliv til arbejdspladsen – ingen mulighed for frit valg
 - ingen reel regulering af husarbejdet
 - ingen reel kontrol med arbejdet
 - ingen reelle klagemuligheder
 - ingen uafhængige rådgivninger
 - meget lav retssikkerhed
- Når det drejer sig om de filippinske au pair-ansatte, så bidrager accepten både fra de filippinske myndigheder og de danske, af overtrædelsen af det filippinske forbud mod at tage til Europa som au pair, til at øge denne sårbarhed:
 - gennem gæld til og betaling af bestikkelse for at rejse ud
 - mistede rettigheder i POEA-regi
 - manglende tro på hjælp fra filippinske myndigheder i Danmark
 - øget sårbarhed i Danmark

²⁴ De au pairer, der har medvirket i undersøgelsen har haft et bemærkelsesværdigt højt uddannelsesniveau, hvilket er i overensstemmelse med tendenser andre steder i Europa, hvor kompetencekrav i form af uddannelse spiller ind ved rekrutteringen af fx migranthusarbejdere. Det er en tendens, der kombinerer "high skills" med "low pay".

Au pair-ansatte, der bor hos en værtsfamilie, som ikke udnytter denne sårbarhed, kan have et fint og tilfredsstillende ophold oven i købet til en fair timeløn, mens andre au pair-ansatte kan være prisgivet værtsfamilier, der bevidst eller ubevidst udnytter sårbarheden. Men det store problem er, at dette er en effekt af den måde systemet er skruet sammen på, hvor den reelle beskyttelse af den au pair-ansatte er meget svag.

Problemstillingen omkring au pairer i Danmark kan ikke isoleres til at være et spørgsmål om at sætte ind overfor misbrug – altså øge kontrol og sanktioner overfor au pairer eller værtsfamilier, som ikke overholder reglerne.

Dels er reglernes overholdelse i hjemmet meget svært at kontrollere, og dels er hovedproblemet placeret i de rammer, der gives for au pair-opholdet, ikke mindst den meget begrænsede beskyttelse af den au pair-ansatte.

Mulige forbedringer af au pairers position kan ske på flere niveauer, hvilket fx kunne se ud som følger:

Niveau 1 – forbedring af eksisterende ordning

- Højere minimums timeløn
- Lørdag og søndag fri
- Betalt danskundervisning
- Betalt offentlig transport
- Tidsafgrænset opholdstilladelse, ikke bundet til én familie
- Mulighed for "live-out"
- Etablering af uafhængige rådgivnings-/mødesteder
- Etablering af uafhængig klage- og mæglingsinstans
- Etablering af certificeret formidlingsorganisation (familieskift), som også kan aflægge værtsfamilier kontrol- og opfølgingsbesøg
- Sikring af at rettigheder som arbejdstager sikres

Niveau 2 – au pair som stepping stone til arbejdsmarkedet

- Længere opholdstid
- Arbejdstilladelse
- Mulighed for at arbejde et antal timer uden for familien
- Mulighed for kompetenceafklaring
- Målrettet danskundervisning
- Mulighed for at medbringe egne børn

Niveau 3 – alternativ til eksisterende ordning – frit valgs model

- Mulighed for tredjelandes borgere at vælge mellem au pair ophold og arbejdstilladelse til (evt. visse) jobs på arbejdsmarkedet.
-

Litteratur

Anderson, Bridget (2007): "A Very Private Business." Exploring the Demand for Migrant Domestic Workers in European Journal of Women's Studies Vol. 14(3)

Anderson, Bridget (2002): "Just another Job? The Commodification of Domestic Labour", in Ehrenreich, Barbara and Arlie Russell Hochschild (eds.). Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy. Metropolitan/Owl Books: New York.

Anderson, Bridget (2000): "Doing the Dirty Work." Zed Books 2000.

Bonke, Jens (2002) : "Tid og velfærd." SFI 02:26. SFI.

Cox, Rosie (2007): "The Au Pair Body," European Journal of Women's Studies, Vol 14(3)

Deding, M. Et al (2006): "Børnefamiliernes balance mellem arbejdsliv og familieliv." SFI 06:32

Gavanas, Anna (2006): "Jämlikhet, "svenskhet" och privata hushållstjänster i pigdebattens Sverige." In de los Reyes, P. (ed) "Arbetslivets (o)synliga murar," "Utredningen om Makt, Integration och Strukturell Diskriminering."

Hovdan, M. (2005): "Au pair in Norway," Institute of Sociology, University of Bergen, Norway.

Lister Ruth et al (2007): "Gendering Citizenship in Western Europe." The Policy Press.

Lutz, Helma (ed) (2008): "Migration and Domestic Work." Ashgate.

Lutz, Helma (2004): "Life in the Twilight Zone: Migration, Transnationality and Gender in Private Households." Journal of Contemporary European Studies, Vol 12, No 1, April 2004.

Lutz, Helma (2002): "At your service Madame." The globalization of domestic service. Feminist review 2002 70.

Melini, Laura et al (2007): "On Par? The Role of Au Pairs in Switzerland and France." European Societies 9:1 2007.

Ministeriet for Flygtninge: Tal og fakta på udlændingeområdet 2007.

O'Neil, K (2004): "Labor Export as Government Policy: The Case of the Philippines." Migration Policy Institute, January 2004.

Oosterbeek-Latoza, Diana (2007): "The Filipina Au Pairs in The Netherlands in "In De Olde Worlde." "Views of Filipino Migrants in Europe, ed Filomenita Mongaya Høgsholm, Philippines Social Science Council 2007.

Platzer, Ellinor (2002): "Kulturellt utbytte eller billig arbejdskraft?" Au pair i Sverige. Sociologisk Forskning, nr 3-4 2002.

Parreñas, Rachel Salazar (2003): The Care Crisis in the Philippines: Children and transnational families in the New Global Economy in Ehrenreich, Barbara and Hochschild, Arlie Russel (ed) Global Women. Granta Books.

POEA 2005: Philippines Overseas Employment Administration: Annual report 2005.

Robyn M. Rodriguez (2004): "Domestic Insecurities: Female Migration from the Philippines. Development and National Subject-Status." Working paper University of California, Berkeley.

UDI: "Utredning af au pair ordningen." 2006.

Williams, F and Gavanas, A (2008): "The intersection of Childcare Regimes and Migration Regimes: A Three-Country Study in Lutz" (ed): Migration and Domestic Work. Ashgate.

World Economic Forum: Gender Gap Index 2007.
<http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Gender%20Gap/index.htm>



I 1996 blev der givet 318 au pair opholdstilladelser i Danmark. I 2007 blev der givet 1510 tilladelser alene til filippinske migranter. Det er sket på trods af, at Filippinerne har et forbud for sine statsborgere mod at arbejde som au pair. Ph.d. stipendiat ved Aalborg Universitet Helle Stenum giver med denne undersøgelse de første svar på om au pair i dag er den kulturelle udveksling, som oprindeligt er forudsat. Eller om det bare er billig arbejdskraft, hvor au pair pigerne er drevet af ønsket om at tjene penge.



FOA har som faglig organisation behandlet en række enkeltsager om den voldsomme stigning i au pair. Oftest er det au pair piger, der er kommet i klemme. Hver gang står det tilbage, at vi mangler viden og indsigt om den voldsomme stigning i antallet af au pair ophold i Danmark. Vi undrer os over, at det officielle Danmark ikke for længst har kulegravet forholdene, skriver forbundssekretær i FOA, Jakob Bang i forordet. Han kalder Helle Stenums undersøgelse for et enestående materiale.