

Saeid Abbasian och Carina Bildt

Arbetsvillkor och anställningsförhållanden inom städbranschen i Stockholms län

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2007:8

ISBN 978-91-7045-832-3 | ISSN 1404-8426



Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av regeringen bedriver institutet forskning, utveckling och kunskapsförmedling. I dialog med arbetslivets aktörer verkar vi för ett arbetsliv med goda villkor, utvecklingsmöjligheter och en hälsosam arbetsmiljö för både kvinnor och män. Institutet har omkring 400 anställda och finns på flera orter i landet. Besök gärna www.arbetslivsinstitutet.se för mer information.

Arbetsliv i omvandling är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

ARBETSLIV I OMVANDLING

Redaktör: Eskil Ekstedt
Redaktion: Jonas Malmberg, Anders Neergaard,
Lena Pettersson, Ann-Mari Sätre Åhlander
och Annette Thörnquist

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2007
Arbetslivsinstitutet,
113 91 Stockholm

ISBN 978-91-7045-832-3
ISSN 1404-8426
Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Författarnas förord

Föreliggande rapport är en uppföljning av tidigare genomförd forskning (projekt HELA 2003/30794 och 2002/184) och en utveckling av den tidigare publicerade rapporten, *Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet bland städare i Stockholms län- En studie av integration och jämställdhet* (Abbasian 2006). Rapporten har utarbetats inom ramen för Arbetslivsinstitutets forskningsenhet ARUT (Arbetsorganisation och utvecklingsprocesser) i Visby. I den tidigare rapporten var huvudsakligt fokus på deltidsarbete och deltidsarbetslöshet bland städare. I den föreliggande rapporten är ansatsen något bredare. Förutom att vi diskuterar de förändringsprojekt som två fackliga förbund genomfört för att förbättra villkoren för sina medlemmar, ser vi också på deltidsarbetslösheten ur ett företagsledar- respektive städarperspektiv. I övrigt gör vi en kort litteraturöversikt av städbranschen i andra västländer.

Innehållsförteckning

Författarnas förord	
Inledning	1
Syfte och frågeställningar	2
Den geografiska kontexten	3
Integration, underordning, och jämställdhet på den svenska arbetsmarknaden	4
Städbranschen och städyrket	6
Situationen i andra västländer	13
Metod	14
Kvalitativ datainsamling	15
Begränsningar i studien	16
Kvantitativ datainsamling	17
Databearbetning	17
De två fackförbunden och deras utvecklingsprojekt	18
Resultat	19
Statistisk beskrivning av städbranschen i Stockholms län	20
Städbranschen i Stockholm ur ett företagsledarperspektiv	27
Städbranschen i Stockholm ur ett arbetstagarperspektiv	34
Vår analys av de empiriska undersökningarna	45
Projektets resultat	50
Summering och avslutande kommentarer	51
Sammanfattning	53
Referenser	54
Bilaga: Frågeformulär i undersökning om deltidsarbete och deltidsarbetslöshet	60

Inledning

Föreliggande rapport är en uppföljning och en utveckling av en tidigare genomförd undersökning och en tidigare publicerad rapport (Abbasian 2006) som har kommit till inom ramen för HELA-projektet. HELA-projektet var ett regeringsuppdrag som pågick under perioden 2002–2006 och hade som syfte att beskriva, analysera och minska deltidsarbetslösheten i Sverige. Projektet bedrevs i samarbete med Arbetsmarknadsstyrelsen, JÄMO, Arbetsmiljöverket, Svenska ESF-rådet och HELA-projektets sekretariat. En mängd olika forskare från Arbetslivsinstitutet och från flera olika universitet var involverade i forskningen, som koordinerades av Arbetslivsinstitutet. Ett sjuttiotal lokala och regionala projekt runt om i landet beviljades utvecklingsstöd av HELA-sekretariatet för att effektivt arbeta kring att minska eller motverka det ofrivilliga deltidsarbetet. Forskarnas roll var att i en aktionsinriktad forskning delta i processen från början och att i samarbete med de lokala och regionala aktörerna följa upp projekten.

Bakgrunden till HELA-projektet var det stigande ofrivilliga deltidsarbetet under 1990-talet som konstaterades i den statliga DELTA-utredningen (SOU 1999:27). Deltidsarbetslösheten hindrar många individer att fullt ut utnyttja sin arbetskapacitet och det medför stora ekonomiska kostnader för hela samhället i form av minskad produktion och ekonomisk tillväxt samt minskat välstånd (Nyberg 2003). För den enskilda arbetstagaren innebär det också på sikt ekonomiska svårigheter och dålig levnadsstandard, och låg pension när hon/han pensioneras. Till allt detta bör nämnas försämrad hälsa (ibid). Deltidsarbetslösheten är ett trefaldigt kvinno specifikt samhällsproblem. Det är ett kvinno problem då 80 procent av de ofrivilligt deltidsarbetande är kvinnor, det är ett sektorsproblem då 50 procent av de deltidsarbetande återfinns inom vård- och omsorgssektorn, som i sin tur är starkt dominerad av kvinnor (ibid). Slutligen är det ett etnisk-specifikt problem då det drabbar utomnordiska invandrade kvinnor i högre utsträckning än nordiska kvinnor (Nelander & Bendetecedotter 2001). Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet betraktas också som ett kvinnoproblem i övriga Europa (Forssell 2003).

I Sverige definieras arbetstid kortare än 34 timmar per vecka som deltidsarbete, medan 35 timmar uppåt räknas som heltid (Stark & Regné 2001). Deltidsarbetslösa (inklusive tillfälligt timanställda som är en variant av deltidsarbetslöshet) är personer som söker arbete på deltid och bär/söker ersättning från akassa på deltid för sin arbetslöshet. Detta omfattar inte personer som av egen vilja avstår från att jobba heltid. Det finns två typer av deltidsarbetslösa: de som helt saknar förvärvsarbete och som endast söker deltidsarbete, och de som redan

har ett deltidsjobb och som söker arbete för att få utökade arbetstimmar (Pettersson 2005).¹

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna rapport var att studera arbetsvillkor och anställningsförhållanden bland städare i Stockholms län, med särskilt fokus på kvinnor och invandrare. Detta har möjliggjorts tack vare två utvecklingsprojekt, som följs upp här, som har genomförts av två fackförbund som har städare bland sina medlemmar.² Dessa är Fastighetsanställdas förbund (Fastighets), avdelning ett, respektive Svenska Byggnadsarbetareförbundet, avdelning ett, från vilka två fackombud ansvarade för projektet.³ De två avdelningarna benämns i rapporten som Fastighetsettan och Byggettan.

Majoriteten av städarna i länet, och särskilt majoriteten av medlemmarna i de två fackförbunden, är resurssvaga invandrade kvinnor och män med begränsade möjligheter att påverka sina arbetsliv, ett faktum som de båda fackförbunden lyfte fram i sina ansökningar till HELA-projektet. I rapporten förhåller vi oss till den kultur geografiska teoribildningen. Vi inleder rapporten med att ge en bakgrund till villkoren i städbranschen, till städaryrket, både generellt och mer specifikt i Stockholms län. De frågor som därefter tas upp i rapporten är följande:

- Vilken kunskap finns om städbranschen och städaryrket i Sverige och andra länder?
- Vilken kunskap finns om arbetsvillkor och anställningsförhållanden inom städbranschen i Stockholms län?
- Vad kännetecknar städbranschen i Stockholms län när det gäller den etniska och könsmissiga sammansättningen av arbetsstyrkan, andelen deltidsarbetslösa och timanställda, etcetera.?
- Hur uppfattar städare och företagsledare städaryrket och deltidsarbetslösheten inom branschen?
- Vad blev resultatet av de fackligt drivna projekten i Stockholms län?

¹ Enligt Pettersson (2005) räknas den förstnämnda gruppen som heltidsarbetslösa i AMS statistik. Endast ofrivilligt deltidsarbetande ingår i kategorin deltidsarbetslösa.

² Från början var det två separata projekt som beviljades stöd av HELA-sekretariatet. De slogs sedan samman därför att de hade ganska likartade problemformuleringar och därmed likartade målsättningar. I övrigt arbetade de två projektledarna i ett och samma hus vilket också underlättade samarbetet mellan dem. Projekten pågick under mars 2004 till och med maj 2005.

³ I fortsättningen använder vi förkortningarna Fastighets eller Fastighetsettan och Byggnads eller Byggettan i stället för de fullständiga namnen på förbunden.

Den geografiska kontexten

I geografisk forskning kan rumsliga relationer sättas in i en rad olika sammanhang, till exempel i sammanhang av kön, etnicitet, ”ras” och klass eller en blandning av dem alla. Man kan då tala om genusgeografi, etnicitetsgeografi och/eller klassgeografi. I Sverige har till exempel denna samtidighet och samverkan av olika dimensioner studerats via studier av invandrade kvinnors start av eget företag i Stockholmsregionen (Abbasian 2003), vilket relaterar till vad geografen Schough kallar kvinnornas försörjningsgeografi (2001).

Stockholmsregionen har stor rumslig betydelse för både den infödda och den invandrade befolkningen i landet. Befolkningsmässigt är den landets största region också för den invandrade befolkningen. Med sina departement, statliga verk och myndigheter, banker och finansiella institutioner, universitet och högskolor, framtidsindustrier som IT och telekommunikation, samt många internationella företag och deras filialer, många hotell- och konferensanläggningar är den landets rikaste och största arbetsmarknadsregion. Många små och medelstora kommuner är så pass inkorporerade med Stockholms stad att det är svårt att dra några geografiska gränslinjer mellan kommunerna. Dessutom ligger Stockholm på kort pendlingsavstånd från några andra viktiga regioncentra i landet (Uppsala, Västerås, Eskilstuna) som ligger i närliggande län. De korta avstånden mellan kommunerna och länen gör det möjligt för många människor att bo i den ena kommunen/det ena länet men arbeta i den andra/det andra. Till allt detta bör också läggas tillgång till större nätverk som en poäng i regionen.

Stockholmsregionen är en växande storstadsekonomi som erbjuder mångfasetterade möjligheter att starta eget, för såväl den etniska svensken som den invandrade individen. En alltmer globaliserad värld återspeglas i det globala Stockholm. På den postindustriella arbetsmarknaden i Storstockholm finns det, hävdar Åhlund (2002), möjligheter för både högt kvalificerade arbeten och lågbetalda serviceinriktade företag, som typiska invandrarföretag. Den multietniska storstaden ger upphov till en ny geografi av ”centralitet” och ”marginalitet”. De oftast lågavlönade, men välutbildade, invandrarföretagarna ger olika typer av service till majoritetsbefolkningen, till professionella elitgrupper som har makt och inflytande, företagsledare, experter och anställda inom internationella företag verksamma i eller på besök i Stockholm. Alla de ovan nämnda fördelarna ger Stockholmsregionen en särprägel när det gäller affärsklimatet generellt, och möjligheter till startandet av småföretag med serviceinriktade verksamheter. De invandrade män och kvinnor som av olika skäl inte själva kan starta eget kan lättare hitta ett arbete i sådana serviceinriktade företag.

Ett exempel är just städbranschen. 54 procent av alla aktiebolagsregistrerade städfirmor i landet, liksom 70 procent av alla anställda i dessa bolag, finns i Stockholms län. Dessutom kommer 66 procent av omsättningen i landets samtliga aktiebolag från Stockholms län (D & B 2004, s 10). Genomgång av ägar-

bilden visar att merparten av firmorna, och särskilt de större, har nordiska, och framförallt etniskt svenska, ägare.

Kulturgeografen Molina (2000) hävdar att i svensk urbangeografisk forskning, och framför allt forskning kring storstaden, finns det bristfälliga analyser av kön, etnicitet och ras, och att särskilt invandrade kvinnor är osynliggjorda. Hon hävdar dessutom att människor i staden kategoriseras efter kön, klass, etnicitet och ras och tilldelas olika egenskaper utifrån dessa kategoriseringar, oavsett sina personliga karakteristika. Genom den här komplicerade kategoriseringsprocessen utövas makt, och människor tilldelas olika positioner i samhället med utgångspunkt från kategoriseringar istället för kompetens. Detta ger upphov till en fragmenterad och delad stad, som präglas av bland annat att vissa etniska minoriteter bor segregerade och har sämre positioner i samhället än majoritetsbefolkningen (Molina 1997, 2000). Dessa kategoriseringar utgår ifrån att etniska och rasmässiga skillnader mellan människor är verkliga och relevanta (Molina 2000). Detsamma gäller kön, då kvinnor som kategori tilldelas egenskaper som mer passiva, mindre intelligenta, mindre tekniskt begåvade och mer emotionella än män, vilket skapar ett system av förgivettagna föreställningar kring dem, hävdar Molina där de får sämre hierarkiska positioner än män i staden/storstaden. Tillkommer kategorierna etnicitet och ras blir situationen ännu värre, då icke-svenska kvinnor och framför allt kvinnor från Afrika, Asien och Latinamerika har en betydligt sämre position på den svenska arbetsmarknaden än andra grupper (Abbasian 2003).

Ett konkret exempel där också den rumsliga dimensionen kommer in i frågan är städbranschen i Storstockholm; städning är ett typiskt kvinnligt jobb och ett av arbetarklassens lägst avlönade yrken (Aurell 2001), branschen i Stockholms län domineras av kvinnor och invandrare och framför allt utomnordiska invandrar-kvinnor. Det är denna samverkan av kön, klass, etnicitet och ras som till slut ger upphov till en makt- och underordningsgeografi i storstaden.

Integration, underordning, och jämställdhet på den svenska arbetsmarknaden

Integration är ett begrepp som har olika dimensioner och som definieras i olika sammanhang. När det gäller invandrade gruppers delaktighet i mottagarlandets olika sfärer; på arbetsmarknaden, i kulturen, boendet och bostadsområdet, socialt liv och i politiken, får integrationsbegreppet sin betydelse. Den övergripande innebörden är att olika etniska grupper tillåts bli inkluderade i samhället och bli en del av dess helhet utan att nödvändigtvis bli totalt anpassade, det vill säga kulturellt assimilerade. Integration är dock inte en fråga om och för invandrare, specifikt. Enligt en proposition till Sveriges riksdag (1997/98:16, s 23) är detta en ömsesidig process i Sverige, i vilken både majoritetssamhället och invandrade grupper aktivt verkar för att den senare gruppen blir mer delaktig i samhällets

olika sfärer. En förutsättning för integrationen är att invandrade människor får i princip likvärdiga möjligheter som den infödda befolkningen, för att på liknande villkor kunna hävda sig i samhället (se Abbasian 2003, kap 3). Det betyder med andra ord att det är individen och hennes/hans allmänna kompetens som ska avgöra vilken plats hon får i samhället, till exempel på arbetsmarknaden, inte hennes etniska bakgrund, ras, namn eller kön.

Den svenska integrationspolitiken har, trots sina goda avsikter, hittills varit tämligen misslyckad i samtliga sfärer. När det gäller arbetsmarknaden har många undersökningar visat att invandrade män och kvinnor på senare decennier fått en alltmer marginaliserad, segregerad och segmenterad position (se bland annat Bevelander m fl 1997, Ekberg & Ohlsson 2000, Vilhelmsson 2002, Ekberg 2002, Jonsson & Walette 2001). De har mycket högre arbetslöshet än den infödda befolkningen, hänvisas till atypiska arbeten med dåliga anställningsförhållanden, med bristande möjlighet till fast eller heltidsanställningar. Andra har fått tillsvidare tjänster med extremt låga löner och bristande karriärmöjligheter, som dessutom ofta ligger långt under deras kvalifikationsnivå. På det här sättet blir invandrade människor underordnade den infödda befolkningen i landet.

Utgångspunkten i diskursen om den sociala underordningen i Sverige och i världen är maktförhållandet mellan könen, och särskilt kvinnornas underordning i samhället gentemot männen (Hirdman 1988). Hirdman talar om ett genus-system i hela samhällsstrukturen som skapar institutioner, hierarkier, olikheter och könets isärhållande i olika sociala, politiska och ekonomiska sammanhang. Mannen i detta hierarkiska ordningssystem framställs som norm och ideal medan kvinnan är avvikande och förväntas rätta sig efter mannen (se även Hirdman 1990). Allt detta skapar social ojämlikhet baserad på kön i så gott som i hela samhällsstrukturen; att kvinnor oftare befinner sig i lågavlönade yrken och måste ta ansvar för det obetalda hemarbetet, medan männen oftare äger eller kontrollerar produktionsmedlen, samt att kvinnornas insatser på olika områden osynliggörs systematiskt (Wahl 1992, Holmberg & Lindholm 1989, Walby 1986). Man kan till exempel studera den sociala underordningen på arbetsmarknaden genom att fokusera på könssegregering och könssegmentering eller fokusera på löneskillnader mellan könen etcetera.

Också kvinnornas bristande jämställdhet är ironiskt nog ett slags integrationsproblem, eftersom kvinnor och män befinner sig på skilda, och till kvinnornas nackdel, könssegregerade och segmenterade hierarkiska arbetsområden, med sämre löner, sämre arbetsmiljö och sämre karriärmöjligheter (Ekberg 1991). Med andra ord är kvinnor i Sverige generellt marginaliserade, segregerade och segmenterade på arbetsmarknaden, ungefär på samma sätt som invandrare (Persson & Wadensjö 1997). Invandrare generellt och infödda kvinnor delar alltså samma öde. Situationen blir ännu mer sårbar för invandrade kvinnor då de befinner sig på botten av den hierarkiska arbetsmarknaden; de är både kvinnor och invandrare och jämfört med de två andra grupperna har de mindre makt och resurser att

påverka sina liv. De har mycket högre arbetslöshet och sämre löner, sämre arbetsförhållanden och sämre karriärmöjligheter jämfört med både invandrade män och sina svenska medsyster med likvärdiga meriter (Arbetslivsinstitutet 2000, Knocke 2000, Vilhelmsson 2002). I invandrade kvinnors fall leder därför samspelet mellan kön, klass, etnicitet (invandrarskap) och ras till deras underordning i samhällsstrukturen och därmed deras bristande integration i olika samhällsfärer, inklusive på arbetsmarknaden.

Städbranschen och städyrket

Människor med invandrarbakgrund är koncentrerade till ett fåtal branscher på den svenska arbetsmarknaden (Integrationsverket 2003), som till exempel städbranschen och 31 procent av alla städare i landet är personer av utländskt ursprung (SCB 2003). Fenomenet är dock inget nytt i Sverige för även på 1960-talet var städaryrket ett av de vanligaste första jobben som invandrare, även de välutbildade, kunde få i Sverige (Liukkonen 2005). Även i grannlandet Finland är städaryrket vanligast bland invandrare, och särskilt bland de välutbildade invandrarna och när en invandrare får städjobb i Finland, är det ofta en person som avlagt akademisk examen (Filio & Egharevba 2004, Jukarainen 2004).

Städyrket är ett yrke som omfattar arton olika typer av städinriktningar, från busstädare till flygplansstädare, kontorsstädare, industristädare med mera (SCB:s yrkesregister 2005). Städyrket är en av de tjugo vanligaste yrkesgrupperna i Sverige, särskilt för kvinnor och invandrare och av statistik från år 2002 framgår att cirka 66 000 förvärvsarbetande människor i landet är städare, av vilka 80 procent eller cirka 53 000 är kvinnor (SCB 2005). I en senare forskningsrapport (Sundin 2005) ger man dock två olika siffror: 80 000 städare i Sverige år 2004 enligt AKU, respektive 110 000 sysselsatta på städentreprenörsmarknaden enligt SSEF.

Inom städfirmorna, särskilt de stora, finns det en hierarki som manifesterar sig i olika yrkestitlar och löner. Medan VD:n och ägaren samt vice VD ligger i toppen och vanliga städare i botten, så finns det befattningar mittemellan som har mer eller mindre en tjänstemannaprofil. Inom Svenska kommunalarbetsförbundet (Kommunal) används till exempel fyra olika titlar som kan rangordnas när det gäller titel och löneposition: städinspektörer, städledare, överstädare och instruktionsstädare ligger alla högre än vanliga städare och tjänar också mer (Statistik från Kommunal, mars 2005, samt telefonintervju med Thomas Berglund 2005-05-20).

Städbranschen i Sverige beräknas enligt Sundin (2005) omsätta 17 miljarder kronor per år. Marknaden är turbulent och fusioner, sammanslagningar och namnbyten är vanligt förekommande, något de fackliga projektledarna har

erfarenhet av.⁴ Branschen är polariserad med några mycket stora företag, ett krympande antal medelstora företag, samt många små och enmansföretag. Man uppskattar att det finns cirka 1 500 företag med anställda och 3 000 enmansföretag i landet. Branschen domineras av två stora internationella företag, ISS och Sodexo, med en årlig omsättning på över en miljard kronor vardera och många små företag. Situationen har förändrats sedan den offentliga sektorn (framförallt kommunerna) etablerat sig som en kund. Innan dess var det kommunerna själva som via sina anställda skötte städbehoven. Villkoren i branschen styrs av kunderna, och konkurrensvapnet är numera pris snarare än kvalitet. Deltidsarbetet är mycket utbrett och uppkomsten av oseriösa arbetsgivare och svart arbetskraft är ett vanligt fenomen inom branschen. En blandning av svart och vitt arbete medför svårigheter att med stor säkerhet uppskatta hur många anställda som finns inom branschen och hur mycket arbete som görs, tillägger Sundin (aa).

Städbranschen och städaryrket har uppmärksammats av forskare från olika håll. Elisabeth Sundin och Gunilla Rapp har till exempel i ett flertal forskningsrapporter uppmärksammat ledarskapets vikt i städfirmorna, hur strukturomvandlingen inom den offentliga sektorn på 1990-talet påverkat städerskornas arbetsliv och genererat städning i privat regi bland tidigare kommunalanställda städerskor, och hur facktillhörighet påverkar städarens avtal och lönevillkor (Sundin 2003, 2004, Sundin & Rapp 2006, Rapp 2004, 2006). Strukturomvandlingen inom den offentliga sektorn ledde till att beställar-utförarmodellen infördes, vilket innebar att det var fritt för privata städföretag att konkurrera på den kommunala marknaden. Det gällde dock inte de anställda inom stadenheten, det vill säga de fick inte konkurrera på den öppna marknaden. De anställda städerskorna uppmanades däremot starta eget. I Linköpings kommun hamnade många kommunanställda städerskor i kläm. Städningen gavs låg prioritet och den kommunala stadenheten tvingades konkurrera med privata städföretag på ogynnsamma villkor. Vid så kallade upphandlingsförfaranden lade oerfarna enhetschefer låga men dåliga prisbud. Konsekvensen blev att många städerskor tvingades städa större arbetsområden på allt kortare och obekvämare arbetstid. Många fick många små objekt och tvingades dela på sina arbetstider och nöja sig med deltidsarbete, samt dessutom leva med ständiga uppsägningshot (Sundin & Rapp 2006, Rapp 2006).

Andra forskare, som till exempel Aurell (2001) har uppmärksammat städningen som ett lågavlönat yrke med låg status, men också enligt allmänheten ett lågt kvalificerat sådant. Aurell, som disputerat på ämnet, är den som på senare år mest uppmärksammat städarnas arbetssituation och deras subjektiva yrkesidentitet. På en stor städfirma har hon funnit en utbredd könssegregation och stora skillnader mellan män och kvinnor i branschen: män får högre lön än kvinnor

⁴ Enligt Byggettans halvårsrapport (2005) städbranschen i byggsektorn och särskilt i Stockholms län är turbulent och instabil: många företag har en levnadstid kortare än två år, konkurser är vanliga liksom byte av ägare och personal.

och de jobbar heltid medan kvinnor är anställda på deltid. Kvinnor jobbar ofta över gratis. Män utför dessutom så kallad specialstädning (som till exempel fönsterputsning) som firman tjänar minst på, medan kvinnor utför den vanliga städningen, som firman tjänar mest på.⁵ Även om många kvinnor vill jobba som specialstädare tillåts de inte; detta är tungt för kvinnor, säger ledningen. Arbetet uppfattas som fritt och självständigt av städarna men de känner sig näst intill oartigt bemötta av tjänstemännen på de platser där de städar. Detta, tillsammans med städarnas möten med kunder och arbetsledare utformar deras identitet. Aurell kallar städningen för ett typiskt kvinnligt lågstatusjobb. Detta för att kvinnor i branschen, enligt henne, har den lägsta statusen i arbetarklassen (se vidare Lessli 2001 och Aftonbladet 2004).

Städaryrket är ett tungt fysiskt och psykiskt påfrestande jobb med ohälsa och sjukfrånvaro som följd (Byggettans och Fastighetsettans ansökningar 2004, Akhavan & Bildt 2004, Förstudie från Eriksberg Städ & Fastighetservice, HELA-projektet 2005). Städare och fönsterputsare tillhör också de farligaste och mest riskfyllda jobben i Sverige när det gäller skador och olika allergiska besvär (Prevent 2004, 2005). Allt detta i kombination med den dåliga statusen bidrar till den dåliga attityden mot yrket, som upplevs av många städare och städerskor, infödda såväl som invandrade. Det är till exempel känt att många människor och inte minst städarna själva ser ned på detta yrke och för många uppfattas det som en bisyssla eller ett övergångsyrke. Akhavan och Bildt (2004) understryker den dåliga attityden till städyrket i sin undersökning om invandrade städerskor i Botkyrka kommun, under det att sociologen Palmgren (1995) upplevde och observerade det själv när hon arbetade som städerska för att kunna skriva sin D-uppsats (uppsatsen byggde på observationsmetod). Hennes uppsats pekar på förekomsten av bland annat nonchalans, olika slag opassande beteenden med mera från de anställda på arbetsplatserna gentemot städarna.

Trots den negativa attityden och synen på städyrket som ett övergångsyrke, finns det ändå många som väljer detta som sitt enda yrke och är stolta över det (se bland annat Lundberg 2003). På senare tid har man försökt att höja statusen på yrket genom att ge städare utbildning, och efter godkänt genomförande, utfärda yrkesbevis för dem (se AMS 2004). Kvalitetskraven förväntas bli ännu högre på sikt vilket medför att städarna alltmer kvalificerar sig (se också SSEF 2005).

Svartjobb är ett stort problem inom städbranschen och skattemoralen är låg i en del firmor. Ett vanligt sätt att svartjobba är att man jobbar heltid i en städfirma men i överenskommelse med företagsledaren rapporterar 50 procent tjänstgöring (vitt jobb) till skattemyndigheten. Resten får man i a-kassa samtidigt som man

⁵ I AMS yrkesbeskrivning (2004) står specialstädning för en rad städningar, till exempel fönsterputsning, byggnadsstädning, industristädning, städning av järnvägar, bussar och flygplan.

får 50 procent svart lön av arbetsgivaren. Arbetsgivaren slipper därmed att belastas med 50 procent av de ordinarie kostnader som är knutna till jobbet (Gesa Markusson 2005:1, 2). Ett annat exempel på svartjobb är anlitaandet av resurs-svaga invandrare utan uppehållstillstånd som accepterar betydligt lägre löner än standardlönen inom branschen, något som facket är medvetet om. För inte så länge sedan blev det till exempel känt att Stockholms tunnelbana städades svart av illegala invandrare från olika latinamerikanska länder för endast 50 kronor i timmen (Fredholm 2004). För några år sedan avslöjades också att landshövdinge-residentset och skattemyndigheten i Stockholm städades svart, i vissa fall av invandrade människor (Josefsson 2004).

Invandrare, och framför allt många invandrarkvinnor med uppehållstillstånd, är också på grund av bristande språkkunskap och okunskap om samhället mer utsatta i branschen. Det har till exempel rapporterats om sexuella trakasserier från städledare mot resursfattiga vikarierande invandrarkvinnor. Trakasserier förekom under hela 1990-talet, delvis med rasistiska inslag, hot och utpressning, något som både de drabbade kvinnorna och facket hade svårt att åtgärda (Hammar 2000). Problemen tycktes till stor del bero på kvinnornas bristande språkkunskaper och svårigheter att göra sig hörda, deras bristande fackliga kontakter, men också städledarnas goda kontakter med företagsledaren, något som undergrävde kvinnornas trovärdighet. Av Akhavan och Bildts (2004) undersökning framgår att invandrade städerskor känner sig orättvist behandlade och maktlösa att påverka sina arbetsvillkor och arbetsförhållanden. Trots allvarlig sjukdom vågar till exempel många inte alls sjukskriva sig för att detta påverkar arbetsgivarens syn på dem negativt i en löneförhandling. Arbetsgivaren höjer inte deras löner med motiveringen att de har varit sjukskrivna.

Ytterligare problem inom branschen är den låga och osolidariska lönesättningen bland städare. Enligt JÄMO finns det både låga löner och en ojämlik lönesättning bland städare, där kvinnor är tydligt diskriminerade (Brevinge 2004). Lönesättningen varierar till exempel dels från region till region, dels mellan städare som utför olika städjobb. Städare i Stockholms län tjänar betydligt lägre än städare i andra regioner, vilket möjligen beror på dels en överetablering av städföretag i Stockholmsregionen (cirka 1 200 företag enligt Fastighets och Byggnads projektansökningar 2004), dels en stor andel deltidsarbetande städare i länet. Traditionella städare får dessutom sämre löner än byggstädarna (se Fastighetsettans projektansökan 2004). Städskor inom Byggettan får däremot något högre lön än sina manliga kolleger, vilket beror på att de jobbar fler timmar än männen (intervju med Patrik Rasmussen 2004-04-13). Lönesättningen kan också variera från fack till fack. Rapp (2004, 2006) hävdar att städare som är medlemmar i Kommunal och Fastighetsanställdas förbund får olika avtal och därmed olika löner, beroende på sin facktillhörighet. Representanter från Kommunal tror dock inte att det finns någon markant löneskillnad mellan deras medlemmar och Fastighetsanställdas förbund medlemmar (telefonintervju med Thomas Berglund

2005-05-20). Däremot kan med individuell lönesättning vissa individer favoriseras enligt rådande kriterier och därmed få betydligt högre löner än andra. Det gäller både dem som verkar på den privata och den offentliga marknaden.

Avtalets lägsta lön för städare som är medlemmar i Byggnadsarbetarförbundet är 84,50 kronor i timmen. OB-tillägg tillämpas inte. Den genomsnittliga lönen i Stockholms län är dock 105 kronor, vilket motsvarar en minimilön på 13 520 kronor/månaden och en genomsnittlig lön på 16 800 kronor om man jobbar heltid, 40 timmar i veckan (telefonintervju med Patrik Rasmusson på Byggettan 2005-06-15).

För städare inom Kommunal (inklusive befattningarna städledare, städinspektör, och instruktionsstädare) som avser Stockholms stad är lägsta lönen 15 000 kronor, medellönen är 16 045 kronor och högsta lönen är 22 300 kronor. Eftersom facket beräknar timlönen genom att dela månadslönen med 165 timmar i månaden blir timlönen 91 respektive 100 och 135 kronor. Kvinnorna i den högsta gruppen tjänar i genomsnitt 750 kronor mer än männen, men det ansvariga fackombudet vet inte vad det kan bero på. I den centrala löneförhandlingen har parterna bestämt att 510 kronor extra i månaden ska ges de anställda, men enbart 175 kronor garanteras alla anställda, resten fördelas lokalt. Det kan finnas städare som får nöja sig med 175 kronor medan en annan städare får 800 kronor extra i månaden beroende på olika kriterier. Efter löneförhandling kan medellönen vara 16 556 kronor (100 kronor/timma) och den högsta 22 810 kronor (138 kronor/timma). Att genomsnittslönen är något högre hos Byggettans medlemmar kan möjligen bero på att de är färre i antal och att ett antal medlemmar med högre lön än genomsnittet inom branschen påverkar medeltimlönen mer än vad de gör i fackförbund med flera medlemmar. En facklig företrädare tillägger att variationer i löner när det gäller städare beror på kriterier såsom utbildning, arbetslivserfarenhet inom branschen, befattning och åtagande och behöver således inte nödvändigtvis vara ett tecken på lönediskriminering (telefonintervju med Lasse Johansson på Kommunal 2005-06-15).

Fastighets har branschvana som huvudkriterium när de gäller medlemmarnas löner. Enligt senaste löneförhandling som avser hela landet är minimilönen för den som inte har branschvana 14 840 kronor på heltid (93 kronor/timma), för den som har ett års branschvana 15 265 kronor (95 kronor/timma) och den som har tre års branschvana 15 940 kronor (100 kronor/timma) (telefonintervju med ombudsmännen Bengt Sandberg och Ronny Markusson 2005-06-15). Den genomsnittliga lönen för hela landet är oklar men en undersökning som Almega gjort i liten skala och i ett fåtal företag visar 16 500 kronor på heltid (103 kronor/timma). Detta är dock inte rikstäckande siffror och Fastighets har inte heller någon överenskommelse om lönestatistik med Almega, säger ombudsmannen Gesa Markusson (e-postintervju 2005-06-20). Hon tillägger vidare:

Lägsta lönerna gäller i hela landet. Med fingertoppsuppskattning kan vi säga att det är vanligare att man går på lägsta lön på landsbygden och att löner utöver lägsta lön är vanligare i storstadsområdena, men detta har karaktären kvalificerade gissningar. Som princip kan man säga att vanliga städare normalt ligger precis på lägsta lön baserat på deras branschvana, de som har mer är ofta specialstädare, förmän, teamledare, jourstädare och liknande. Vad snittet i Stockholm är dock omöjligt att gissa sig fram till med någon exakthet, vi har ju till exempel problemet med alla företag som betalar mindre än lägsta lön och struntar i avtalet där vi ständigt kommer på nya företag som betalar för lite. Vi har absolut ob-ersättning i våra avtal: *Kväll 18.00-24.00 15,43 kr, Natt 21,10 kr, Helg (lör + sön) 32,47, Storhelg 69,36 kr* (Gesa Markusson 2005-06-20).

På Fastighets hemsida (2005-03-03) står att städbranschen idag är väldigt turbulent och rörlig, mycket beroende på överetablering av många företag i landet samt konkurrens kring städkontrakten som görs upp efter ett upphandlingsförfarande. Vid en upphandling lägger olika städbolag prisanbud på ett uppdrag från en offentlig eller privat inköpare och för en bestämd tid (till exempel två år). Det bolag som ger lägst prispåslag har större chans att få uppdraget, även om detta i sig innebär dålig kvalitet på tjänsten och dåliga arbetsvillkor för firmans städare. När kontraktstiden går ut blir det nya upphandlingar med några månaders uppsägningstid. Vare sig städbolaget har haft bra kvalitet i sin tjänst eller tvärtom, och även om firman tagit ett lågt pris, kan den alltid riskera att bli utslagen om en konkurrent gett lägre bud. Priskriget leder med andra ord till att oseriösa företag tar större plats på marknaden medan kvaliteten blir sämre och sämre i branschen. Situationen förvärras vid upphandlingen om kontaktpersonen hos kunden byts ut; då kan även städbolaget bytas ut. Detta medför förstås förlust för den firma som drabbas. Det har blivit allt vanligare att kunder (inköpare) byter städfirma och de som drabbas hårdast är städarna (se www.fastighets.se).

Det faktum att majoriteten av städarna i länet är invandrare och framför allt invandrade kvinnor gör deras situation på olika sätt ännu mer sårbar. Många invandrade personer saknar nätverk och goda språkkunskaper och de drabbas därför hårdare än infödda svenskar av arbetslöshet. Av Fastighetsettans och Byggettans ansökningar (2004) framgår att det förekommer lite eller ingen utbildning i branschen och det satsas lite på de anställda. Invandrarnas dåliga språkkunskaper gör arbetsgivarna omotiverade att verka för deras kompetensutveckling (se även Byggettans halvårsrapport 2005). De dåliga språkkunskaperna gör till exempel att Fastighets skissar och formulerar två olika former av ansökningsblanketter till utökad tjänst för medlemmarna, en lättläst och en enkel (intervju med Ronny Markusson 2004-04-13).⁶ Bland 1 100 registrerade hel- och

⁶ I den ena står: ”Jag ansöker härmed om utökad arbetstid”. I den andra står: ”Anmälan om utökning av tjänst”.

deltidsarbetslösa i Fastighetsettan i början av 2004 var en övervägande del invandrare (Fastighetsettans ansökning 2004). Många av de anställda har dubbla arbetsgivare. Arbetsvillkoren är inte särskilt goda på de ställen städarna jobbar. Detta medför samtidigt att parallellt med målsättningen att nå heltid för alla verkar man också för bättre arbetsvillkor för dem. En tredjedel av Fastighetsettans städare har till exempel ont i kroppen och sjukfrånvaron är utbredd (ibid).

Det största problemet i regionen, bedöms av facket, vara deltidssarbetet och särskilt den ofrivilliga deltidssarbetslösheten (Fastighetsettans ansökning 2004). Det finns städare som har två kombinerade deltidssjobb på sammanlagt 100 procent (intervju med Ronny Markusson 2004-09-21) men många andra jobbar deltid på grund av praktiska problem som till exempel fysiska avstånd. En person som till exempel har fem timmars städ i Sollentuna och två-tre timmar i Haninge, avstår från det senare och jobbar deltid på grund av det långa avståndet mellan de två kommunerna och de korta arbetspassen, även om restiden ibland ingår i arbetstiden (intervju med Ronny Markusson 2004-04-13). En del städfirmor anser att städarna själva är ansvariga för det vanligt förekommande deltidssarbetet, vilket inte de fackliga projektledarna håller med om (intervju med Ronny Markusson 2005-02-21). 70 procent av städarna inom Fastighetsettan respektive 30 procent av städarna inom Byggettan arbetar deltid, vilket i genomsnitt motsvarar drygt två/tredjedelar av dessa två förbunds medlemmar i Stockholms län.

Statistik från slutet av år 2001 om städare inom Kommunal i Stockholms län visar att merparten av dem jobbade enligt gällande kriterier nästan heltid, det vill säga med en genomsnittlig tjänstgöringsgrad på 87 procent eller 34,8 timmar/vecka (intern statistik från Kommunal april 2005). Enligt Rapp (2006) kan man tänka sig att kommunalmedlemmarna har det förhållandevis bättre än medlemmarna i de två övriga fackförbunden då de förstnämnda (Kommunals medlemmar) har förmånligare avtal än de som verkar på den privata marknaden. Detta får visst stöd av Kommunals ovan nämnda statistiska uppgifter då merparten av deras städare i Stockholms län hade tillsvidare anställning med månadslön. Däremot var lönerna inte särskilt gynnsamma och varierade mellan minst 13 210 kronor till drygt 15 200 i månaden för en heltidstjänst. En genomgång av denna statistik visar att invandrade män och kvinnor från icke-europeiska länder får de sämsta lönerna i identiska ålderskategorier oavsett om de är svenska medborgare eller inte. Infödda svenskar samt invandrare från övriga Norden, EU och övriga Europa har bättre löner än den förstnämnda gruppen. Om löneskillnaderna beror på diskriminering eller olika arbetslivserfarenhet, åtgående, utbildning och speciellt intern utbildning och befattning är en intressant forskningsfråga i sig att studera vidare.

Situationen i andra västländer

Deltidsarbete och deltidslöshet är generellt mycket vanligt förekommande i hela Europa, men att göra en jämförelse länderna emellan är svårt, hävdar Forssell och Jonsson (2005) i sin genomgång av europeiska länder. Till följd av det är det också svårt att säga om detta verkligen är ett allvarligt problem i olika länder, och i vilken omfattning detta är frivilligt respektive påtvingat. I en del länder, som till exempel vissa medelhavsländer, är det mer normalt att kvinnor är hemmafruar medan män arbetar utanför hemmet. I nordiska länder jobbar både män och kvinnor utanför hemmet. Ändå är deltidslöshet och deltidslöshet ett problem som huvudsakligen berör kvinnor i de nordiska länderna tillägger forskarna.

Vår tillgång till utländsk forskning specifikt kring deltidslöshet och deltidslöshet bland städare är begränsad och vi har inte tillräcklig kunskap om branschen i andra länder. Vi har dock hittat material via Internet som trots delvis motstridig information ger oss en bild av städaryrket och städbranschen i några länder. Materialet beskriver framför allt yrket och dess ohälsokonsekvenser och inte deltidslöshet samt deltidslöshet bland städare. Problemet, i form av låga löner, låg social status, låg utbildning, dåligt socialskyddsnet för de anställda, dåliga arbetsvillkor och uppkomsten av ohälsa, diskriminering och en stor marknad för svartarbete verkar vara ganska likartat i övriga EU. Särskilt kvinnor är utsatta (se Fastighets hemsida 2006-04-28, UNI 2002, Woods & Buckle 2005).

Ett brittiskt forskningsinstitut, Pye Tait (1999) gjorde en undersökning om städbranschen inom EU-länderna i slutet av 1990-talet. Deras undersökning visade att mer än 2,3 miljoner är anställda inom branschen i hela Europa⁷ och att branschens omsättning då uppgick till uppemot 25 miljarder Euro (på sidan 11 av deras rapport står även en uppskattning på 36 miljarder Euro). De flesta städfirmorna är små eller medelstora, merparten av de anställda är kvinnor av vilka många arbetar deltid. Tyvärr har denna rapport inte inkluderat uppgifter om olika etniska grupper eller svartarbete, men det är välkänt att invandrare utgör en anseelig del av de anställda städarna i majoriteten av de europeiska länderna. De undersökta länderna har olika definitioner av städbranschen och av vilka typer av arbeten som skulle inkluderas i städaryrket. I vissa länder kan städfirmor även erbjuda andra typer av service, så kallade "Outsourcing" liksom catering och säkerhetsvakt, något som är väldigt trendigt nu. En majoritet av de anställda på kontinenten var kvinnor (92 procent i Portugal, som låg i topp). Med undantag av Holland och Finland har det varit relativt fler heltidsanställda bland män än kvinnor. Samma trend visades också i det allmänna inköpsförhållandet i dessa länder, och liksom i Sverige var det lägsta priset som var det första kriteriet i detta

⁷ Av sidan 17 i rapporten framgår att cirka 2 600 000 människor var anställda i branschen i 13 europeiska länder.

förfarande. I övrigt var den europeiska generella bilden att städbranschen var typiskt kvinnodominerad och därför automatiskt inte passande för män (se även UNI 2002).

I Storbritannien arbetade år 2002 cirka 800 000 som städare (Woods & Buckle 2004). Delvis är, precis som i Sverige, städbranschens arbetskraft osynlig och isolerad därför att städare jobbar innan de anställda kommer till sina arbetsplatser, eller efter att de lämnat arbetsplatsen. En annan studie i Spanien visade att kvinnor som jobbade som hemstädare (som ungefär hembiträde) riskerar i mycket stor utsträckning att drabbas av Astma och andra typer av lugnbesvär inklusive bronkit (Ramón m fl 2003). En undersökning i Tyskland som gjordes år 2005 visar att städarna där tjänar i genomsnitt mellan 6–8 Euro per timma (56–75 kronor per timma) och att många arbetsgivare struntar i kollektiva löneavtal, men att facket försöker fastställa minimilöner som ligger högre än så (UNI 2005-11-29). Även från Nya Zeeland rapporteras dåliga arbetsvillkor för städare och en genomsnittslön på cirka 11 NZD dollar per timme (motsvarande 56 kronor per timma) (SFWU 2006).

I USA är städbranschen bland så kallade hembaserade företagsverksamheter; en serie av serviceverksamheter som till exempel catering, barnpassning, Bed-and-breakfast etcetera är inkluderade (se Field 1998). Det finns statistik baserad på år 2002 från arbetsmarknadsdepartementet i USA i vilken det finns två kategorier som inkluderade städare. Den första är könsbaserad statistik om utrustningsstädare, som är blandad med andra yrkesgrupper som skötare, hjälpare och arbetare, vilket gör det svårt att jämföra med svenska förhållanden. Den andra kategorin avser servicetjänster. I den först nämnda kategorin har 9,7 miljoner människor arbetat under år 2002 och i senare har drygt 17 miljoner personer varit verksamma (US Department of labor 2006). En annan, mer detaljerad statistik, visar att bland mer än 1,5 miljoner hembiträden och hushållerskor var 22 procent illegala invandrare (Scherer 2006). En normal lön för en illegal invandrare som jobbar som städare i USA (år 2005) kan ligga mellan 7–8 US dollar (50–60 kronor per timma) (Campbell 2005).

Metod

I den tidigare publicerade rapporten om städbranschen (Abbasian 2006) var forskningen baserad på en aktionsforskningsansats. Aktionsforskning är en interaktiv, handlingsinriktad och utvecklingsstödande forskning som bedrivs i samspel mellan forskare och berörda praktiker (Svensson 2002) och lanserades först i USA under 1940-talet (Westlander 1999). I HELA-projektet har funnits en strategi, eller handlingsplan, för aktionsforskningen som inneburit att forskaren i hög grad varit närvarande i utvecklingsprojektens genomförande (Wahlgren 2003). Närhet till praktikerna, samspel och dialog mellan forskare och praktiker i utvecklingsarbetet och utvecklingsstödande forskning har varit vägledande för

aktionsforskningen inom HELA-projektet. Av handlingsplanen framgår att aktionsforskaren och de lokala aktörerna skulle hjälpas åt och komplettera varandra. Aktörerna skulle bidra med sina lokala kunskaper. Forskaren skulle bidra med process- och metodstöd, lyfta fram de problem som finns och vara bollplank och bidra med teoretiska kunskaper och egna erfarenheter av utvecklingsarbete (Wahlgren 2003, 2005). I denna föreliggande rapport har vi dock inte aktionsforskningsansatsen utan vi har valt att använda oss av de etablerade kvalitativa och kvantitativa metoderna.

Kvalitativ datainsamling

Den första metoden som vi använder här är två typer av individuella intervjuundersökningar med företagsledare och städare som genomfördes av den ena forskaren, Abbasian, under förra projektets gång men som inte analyserades i den tidigare rapporten. Detta material analyseras i föreliggande rapport, tillsammans med de intervjuer som delvis inkluderades i den förra rapporten, intervjuer med fackombuden och de två projektledarna. Abbasian besökte tillsammans med de två projektledarna år 2004 fem städfirmor och intervjuade företagsledarna och de biträdande ledarna för företagen. Besöken och kontakterna med företagsledarna var inte okomplicerade eftersom projektledarna skulle söka förmå företagen att satsa på olika organisationsförändringar/förbättringsåtgärder och inte minst förmå dem att ge deltidsanställda möjlighet till ökat antal arbetstimmar eller heltidsarbete. Dessutom besökte Abbasian själv på egen hand två ytterligare städföretag under våren 2005. Hans avsikt var att i möjligaste mån besöka företag med ägare av olika etnisk bakgrund, inklusive etniska svenskar. Denna målsättning uppfylldes i stora drag. Vid samtliga möten gjorde han anteckningar som används i denna rapport.

Utöver samtal med projektledarna, som dokumenterats med hjälp av anteckningar, och intervjuer och samtal med sju företagsledare, samt vice företagsledare och tjänstemän, har tio städare på några av de besökta städföretagen intervjuats. Detta gjordes under 2005 och syftet med de individuella intervjuerna har varit att ge en bild av problemet utifrån olika perspektiv och se vilka eventuella åtgärdsförslag de olika parterna/aktörerna har.

Redan under de fem första företagsbesöken 2004 fick Abbasian företagsledarnas muntliga godkännande att återkomma och intervju några av deras anställda städare, och intervjuerna genomfördes under 2005. Några veckor före intervjuerna kontaktade Abbasian fyra av de tidigare besökta företagen per e-post och telefon och framförde sin önskan igen och talade om vilka grupper av städare han ville ha kontakt med. Tre av dem visade sig villiga att ta emot honom och ordnade så att han kunde intervju några av deras anställda städare, som de själva valde ut efter de önskade kriterierna, vilka var att de intervjuade skulle vara både deltids- och heltidsanställda (särskilt de deltidsarbetslösa, det vill säga de som

ville gå upp i timmar eller få jobba heltid), av båda könen men också av både etniskt svenskt och utländskt ursprung. Detta till trots det var det i stort sett enbart heltidsanställda som valdes ut av företagsledarna till intervjuerna.⁸ Intervjuerna tog i genomsnitt 45 minuter och genomfördes på arbetsplatsen. Intervjuerna baserades på ett frågeformulär med sexton semi-strukturerade frågor (se bilagan). De intervjuade försäkrades om att de skulle få vara anonyma. Därför kommer företagen presenteras med bokstäver och anonymiserad adress, medan städare ges fingerade namn.

Begränsningar i studien

Frånvaron av två viktiga aktörer och parter (deltidsarbetslösa och beställare) både i den första rapporten men också i denna föreliggande är en brist som har konsekvenser och är en metodologisk nackdel. De heltidsanställda kan inte representera de deltidsarbetande, även om de arbetade som städare och hade mycket värdefull kunskap om branschen och om sitt yrke som de kunde dela med sig. Risken är att de ger en förenklad bild av deltidsarbetslöshet bland städare. Likaså är avsaknaden av privata och offentliga upphandlare och beställare (framförallt kommuner och landsting) bland de intervjuade personerna en brist.⁹ Detta till trots är upphandlarna och beställarna viktiga aktörer inom städbranschen och en viktig målgrupp i det fackliga projektet. Trots att intervjuer med upphandlare och beställare var inplanerade i projektet fick varken de fackliga projektledarna eller Abbasian möjlighet att inom den angivna tidsramen för projektet genomföra dessa. Inte heller under arbetet med föreliggande rapport fick författarna denna möjlighet. Frånvaron av upphandlare och beställare i denna rapport har möjligtvis lett till att företagsledare ensidigt fått uttala sig om dem och lägga en del av skulden för den problematik som diskuteras på dem, och ägarna ser sin egen roll i sammanhanget.

Efter att projektet avslutades och den tidigare forskningsrapporten publicerades, bestämde vi, författarna, oss att följa upp det genomförda projektet och göra en mer omfattande, och framför allt bredare, analys av problemet. Vi hade i för sig tanken att inkludera både deltidsarbetslösa och beställare i vår nya undersökning men tvingades, på grund av tidsbrist, att avgränsa oss. Vi tvingades prioritera de deltidsarbetslösa som inte var representerade i förra rapporten och som ändå var undersökningens huvudsubjekt. Under sommaren och tidig höst 2006 började vi kontakta facket och arbetsförmedlingen för att få deras hjälp med att hitta några ofrivilligt deltidsarbetande städare att intervjua. Arbetsförmed-

⁸ Huvudanledningar till att det blev så var den rådande skepticismen bland många arbetsgivare i branschen och bristande tid.

⁹ I branschen används benämningarna upphandlare, uppköpare, inköpare, beställare och kund mer eller mindre som synonymer. Det är de som genom anbudsförfarande köper in städtjänster av städfirmor.

lingen i Kista hade några få ofrivilligt deltidsarbetande städare (enbart med invandrarbakgrund) registrerade hos sig. De kontaktades av arbetsförmedlaren men bara två av dem hörde av sig. Enligt arbetsförmedlaren hade de så pass dåliga språkkunskaper att det inte var möjligt att genomföra en intervju med dem.

Även Byggettan och Arbetsförmedlingen i Botkyrka kommun tog vår önskan på allvar. Av sekretesskäl var facket dock förhindrat att introducera några deltidsarbetslösa städare för oss utan rekommenderade oss att skissa ett formellt brev riktat till deras medlemmar i facket, och berätta för dem vad vi ville med denna forskning. Vi formulerade ett brev som skickades ut via facket till samtliga städare i länet som var medlemmar i Byggettan. Trots alla dessa försök blev vi endast kontaktade av några få personer (med invandrarbakgrund) som dessutom var heltidsanställda städare. De hade fackliga frågor till oss som till exempel kollektivavtal och ingångslönen och de hade dåliga språkkunskaper, varför vi avstod från att intervjua dem. Från städare i Botkyrka kommun fick vi inga telefonsamtal alls. På grund av dessa svårigheter bestämde vi oss för att inte göra några kompletterande intervjuer utan i stället använda oss av det material som vi hade till vårt förfogande och som inte använts i den tidigare rapporten.

Kvantitativ datainsamling

Vi kompletterade den kvalitativa datainsamlingen genom insamling av statistiskt material som anskaffades dels via de två fackförbundens respektive hemsidor, dels via databasen LOUISE, som är baserad på SCB:s uppgifter. Härutöver har vi haft tillgång till intern statistik från Kommunal, ett annat fackförbund som har många städare som medlemmar, samt till statistik över aktiebolagsregistrerade städfirmor i Stockholms län (D & B 2004).

Databearbetning

När det gäller de olika intervjuerna har vi valt att använda dem på flera olika sätt i rapporten. Intervjuerna med företagsledare och städare har tematiserats inför analysen. Vi gick igenom texten och plockade ut de teman som vi fann relevanta för vår forskningsfråga. Sedan tolkade och reflekterade vi över vad som har sagts under intervjuerna och kopplade det till relevant forskning samt till fackombudens resonemang.

När det gäller kvantitativa data så gick vi igenom dem och tolkade dem. Siffrorna i D & B (2004) till exempel handlade om 500 aktiebolag i Stockholms län och de säger inget om firmaägarnas medborgarskap och kön. Vi gick däremot igenom VD:arnas namn och efternamn och upptäckte att merparten var män och hade nordiskt klingande namn och efternamn. Vi gick också genom detaljerade uppgifter om deras bokslutsår i boken D & B (2004) och reflekterade över vad som var registrerat där. Likadant var det med statistiska siffror från LOUISE-

databasen som vi fick från SCB. De originaltabellerna som vi fick ur databasen var mycket detaljerade och innehöll uppgifter baserade på både världsdel (kontinent) men också nationaliteter i varje världsdel. Vi valde dock, med hänsyn till sekretessfrågor, att använda grov statistik och inte så detaljerad, utom i ett par fall som till exempel utbildning baserad på kön och nationalitet. Både facket och SCB tar också hänsyn till sekretessen och använder grov statistik och anger helst inte nationalitet.

De två fackförbunden och deras utvecklingsprojekt

Byggnads är ett fack för alla arbetare inom byggnadsverksamhet, inklusive städare. Byggnads organiserar totalt 32 olika yrkesgrupper, har cirka 130 000 medlemmar i landet fördelade på 32 regionala avdelningar och 264 sektioner. Endast 800 byggstädare finns bland förbundets medlemmar varav 300 i Stockholms län. Byggettan i Stockholm med sina cirka 21 000 medlemmar är den största avdelningen i landet (www.byggnads.se, mars 2005, även intervju med projektledaren Patrik Rasmussen 2004-04-13).

Fastighetsanställdas förbund är, jämfört med Byggnads, mer fokuserat på städning och städare. Deras medlemmar arbetar som del- och heltidsanställda fastighetsarbetare vid privata, allmännyttiga och kooperativa bostadsföretag. De har medlemmar som är städare och fastighetsskötare, anställda i entreprenadföretag och i egen regi, som jobbar på kontor och företag. De organiserar även fönsterputsare och Folkets Hus-personal. Förbundet arbetar också med boendeservice i bostadsföretagen och har en del förmän som medlemmar. I förbundet finns också yrken som till exempel områdes- och kvartersvärdar, elektriker, rörläggare och sanerare. Totalt har förbundet 40 000 medlemmar i landet, varav hälften är kvinnor och en tredjedel är invandrare. Förbundet har 13 regionala avdelningar i hela landet och Fastighetsettan i Stockholm, som också inkluderar Uppsala län, är den största avdelningen med bland annat 5 500 städare som medlemmar (www.fastighets.se, mars 2005, även intervju med projektledaren Ronny Markusson 2004-05-13).¹⁰

Byggettan och Fastighetsettan och deras två fackliga ombud ansvarade för de två sammanslagna projekt som följs upp här. I stället för styrgrupp bildade projektledarna en arbetsgrupp bestående av dem själva och ytterligare två fackombud från båda förbunden plus en representant från arbetsgivarorganisationen Almega. De hade också ett nära samarbete med arbetsförmedlingen Bygg- och transport. Av det sammanslagna projektets namn och ansökningar till HELA-sekretariatet framgår att det dels skulle verka för förändrade attityder och för-

¹⁰ I Fastighets ansökan (2004-01-15) till Hela-sekretariatet står det att uppemot 90 procent av deras medlemmar i Stockholmsregionen är invandrare mot drygt 50 procent av Byggettans medlemmar i regionen.

bättrade arbetsvillkor för städare, dels vara fokuserat på integration och jämställdhet. En viktig utgångspunkt för de två projektledarna var att förändra attityder: städyrket är ett medvetet yrkesval och den främsta sysselsättningen för många människor. Att allmänheten uppfattar det som ett tillfälligt och övergångsyrke förhindrar branschens utveckling i positiv riktning. Därför måste attitydförändringen vara riktad mot arbetsgivare, arbetstagare, inköpare av städtjänster samt myndigheter och allmänhet (se Byggettans och Fastighetsettans ansökningar 2004-01-14 och 2004-01-15).

Förbättrade arbetsvillkor och arbetsförhållanden var alltså andra viktiga målsättningar för projektet. Många har arbetat i flera år som timanställda utan att få tillsvidareanställning. Man betonade också vikten av insatser inom arbetsmiljö, arbetsorganisation och utbildning där det fanns stora brister. En annan viktig punkt var att förbättra kvalitet och städmetoder. Moderna arbetsredskap skulle minska den fysiska arbetsbelastningen på Städarna och ökad sysselsättningsgrad skulle medföra mindre psykisk ohälsa. Ytterligare en viktig punkt var att eliminera svartarbetet inom branschen. Projektet skulle sikta mot att minska deltidslösheten med 30 procent och göra det möjligt för fler att gå upp i arbetstimmar. Alla som önskar sig ha en heltidstjänst skulle få möjlighet att få det.¹¹ Detta också med tanke på att städfirmor som vill satsa på utbildning av kostnadsskäl är ovilliga att göra det för de deltidsanställda. Genom att höja lönerna, ville förbunden verka för att göra städyrket till något som man skulle kunna försörja sig på under hela sitt yrkesliv. Alla de invandrade anställda skulle genomgå språkkursen "Svenska för invandrare". Alla skulle erhålla yrkesbevis genom kompetensutveckling och sjukfrånvaron skulle minskas successivt. Allt detta skulle göra de enskilda Städarna motiverade att fortsätta jobba inom branschen; cirka 50 procent är idag osäkra på om de vill fortsätta. Detta kan möjligen bero på att många inte är tillsvidareanställda och därmed inte har städningen som sin främsta sysselsättning. Slutligen hade projektet som målsättning att bidra till ökad integration och jämställdhet (se Byggettans och Fastighetsettans ansökningar 2004-01-14 och 2004-01-15).

Resultat

Resultaten kommer att presenteras i fyra delar: en kvantitativ som beskriver förhållandena i städbranschen i Stockholm och tre kvalitativa, där den första är intervjuerna med företagsledare inom städbranschen i Stockholm, den andra är intervjuerna med Städarna i Stockholm, och den tredje är vår analys av statis-

¹¹ I Fastighetsettans ansökan (2004-01-15) till HELA-sekretariatet står följande: "Vår målsättning är att öka antalet heltidsarbetande. Detta innebär att alla ska ha rätt till en heltidstjänst som man kan försörja sig på".

tiken, intervjuerna och genomgång av projektets resultat med det ena fackombudet.

Statistisk beskrivning av städbranschen i Stockholms län

Städbranschen i Stockholms län är störst i landet när det gäller antal städbolag, antal aktiebolagsregistrerade firmor, antal anställda i dessa firmor med mera, något som påpekades redan tidigare i det avsnitt som behandlar den geografiska kontexten. Det finns 1 200 registrerade städföretag i länet, allt ifrån enmansföretag upp till företag som har över 2 000 anställda (Fastighetsettans och Byggettans ansökningar 2004). Företagen tillhör också olika rättsliga/juridiska kategorier; aktiebolag, kommanditbolag, handelsbolag och enskild firma. Den sist nämnda kan vara en firma bestående av en VD som också är städare men också en VD och en eller två städare.

En genomgång av tillgänglig statistik (D & B 2004) visar också att av cirka 500 aktiebolagsregistrerade städfirmor i länet har den absoluta majoriteten en nordisk och framförallt etniskt svensk ägarprofil. Könsuppgifter saknas i denna statistik men en genomgång av namnuppgifter på firmornas VD visar också att det finns en absolut mansdominerad ägarstruktur i den regionala branschen. En tredjedel av dessa företag har varit verksamma i mindre än tio år medan resterande två tredjedelar delar hade startåret 1994 och tidigare. Av samtliga företags bokföring 4–5 år i rad framgår att merparten av dem har haft olika antal anställda under olika bokslutsperioder, vilket kan bero på omfattningen av deras verksamhet och antal kunder och uppdrag. Genomgången av deras senaste bokslutsår visar att den absoluta majoriteten av företagen (383 stycken) hade mindre än nio och framför allt mindre än fyra anställda. Det fanns några stora eller mycket stora företag bland dem: ett med drygt 6 800 anställda, ett med drygt 3 000, ett hade över 900 och slutligen ett hade över 300 anställda. 35 företag hade mellan 50–199 anställda och resten hade mellan 10–49 anställda.

Om ett starkt varierande antal anställda i en firma är ett av flera mått på den turbulenta branschen, kan detta tydligt åskådliggöras av denna statistik. Det finns en del företag som plötsligt minskat sin personal med 70 procent eller mer under ett bokföringsår, medan andra ökat med motsvarande procentsats, eller mer under samma period. Det finns företag som minskat sin personal med flera hundra procent under några bokföringsår i rad, medan andra samtidigt vuxit med flera hundra procent. Variationerna gäller också omsättningen till viss del.¹²

¹² För en bättre översikt av de här variationerna se D& B (2004:5) Branschfakta städföretag sid 65–142 som avser aktiebolagsfirmor i Stockholms län. Bolagen presenteras med namn, namn på Vd, registreringsår, antal anställda, bokslut och omsättning under olika år, skulder etcetera.

Tabell 1. Anställda arbetstagare och arbetsgivare i städbranschen i Stockholms län efter födelseland och kön och den procentuella andelen i varje grupp, 2002-12-31. "Födda i" omfattar personer både med och utan svenskt medborgarskap. Procentsatserna är avrundade i heltal.

Födda i	Män		Kvinnor		Totalt	
Sverige	2 411	31 %	2 953	35 %	5 364	33 %
Europa	1 462	19 %	2 206	26 %	3 668	23 %
Övrigt	3 679	48 %	3 203	38 %	6 882	43 %
Totalt	7 552		8 362			
	(47 %)	100	(53 %)	100	15 914	100

Källa: SCB. Bearbetad av författarna.

Tabellen ovan visar att en tredjedel av alla anställda inom branschen är födda i Sverige och resten kommer från övriga Europa och från andra delar av världen. Kvinnor utgör majoriteten av de anställda med 53 procent. Tittar man närmare på tabellen ser man vissa skillnader dels mellan könen dels mellan olika personer definierade i termer av födelseregion. Medan cirka hälften av alla manliga anställda kommer från utomeuropeiska länder, är denna andel 38 procent för kvinnor. Samtidigt ser man att medan det finns större antal och andel förvärvsarbetande kvinnor än män inom gruppen födda i Sverige och Europa, är detta lägre för utomeuropeiska kvinnor jämfört med utomeuropeiska män. Dock visar utomeuropeiska kvinnor förhållandevis större representation bland kvinnor som kategori.

Den statistik som använts i tabellen ovan och i tabellerna längre fram i rapporten är den senast tillgängliga ur databasen LOUISE, som i sin tur beställts på SCB. Siffrorna är hämtade från en mycket detaljerad originaltabell som inkluderar anställda fördelade på kön, utbildningsnivå, världsdel och födelseland (70 länder från alla världsdelar inklusive okänd och övrigt).¹³

Enligt tabell 1 hade vid årsskiftet 2002/2003 totalt 15 914 personer varit verkamma inom städbranschen i Stockholms län. I siffran ingår både arbetsgivare och verkställande direktörer men också arbetstagare (städare och tjänstemän). Den officiella statistiken omfattar förstås inte det stora antalet illegala invandrare samt asylsökande som också arbetar inom den regionala branschen. Om vi antar att mellan 10 och 15 procent av personalen i en medelstor eller stor städfirma består av tjänstemän inklusive VD och vice VD kan vi anta att minst 85 procent

¹³ Uppgifter om födelseland delades i två grupper: de som var (blivit) svenska medborgare och de som inte var det. Uppgift om födelseland inkluderar infödda etniska svenskar såväl som födda i Sverige som har annat medborgarskap, och födda i annat land som fått svenskt medborgarskap. Detta kan eventuellt ha inkluderat födda i annat land av etniskt svenska föräldrar som blivit svenska medborgare eller inte. Uppgift om svenskt medborgarskap bland olika nationsgrupper kändes dock irrelevant att ta upp i de nya tabellerna. Genomgång av originaltabellen visade dock att majoriteten av de anställda i branschen var (blivit) svenska medborgare.

eller cirka 13 530 personer av alla anställda inom den regionala städbranschen bör ha varit enbart städare vid denna tidpunkt. Till detta bör läggas att många registrerade städfirmor är mycket små och består av en, två, eller högst tre anställda personer inklusive VD, som i många fall också själva jobbar som städare.

Som framgår av tabellen ovan utgör personer födda i Sverige med en tredjedel den största etniska gruppen i branschen. Personer födda utanför Europa utgör dock den största gruppen av anställda i branschen. En närmare granskning av originaltabellen visar att de största enskilda grupperna i branschen efter födda i Sverige är personer födda i Chile, Finland, Turkiet, Grekland, Jugoslavien och Irak. 53 procent av de anställda var kvinnor och 47 procent var män. Uppgifter om födelseland inkluderade dock i originaltabellen både de som var svenska medborgare och de som inte var det och i samtliga nationella grupper. Det omfattade många som var födda i Sverige men hade annat annat medborgarskap, många som var födda i annat land men hade svenskt medborgarskap, plus etniska svenskar. Originaltabellen visar att personer födda i Sverige och Finland står för drygt 40 procent av alla anställda inom branschen, merparten var dock svenska medborgare enligt tabellen. Resten av de anställda i städbranschen inom länet, det vill säga 60 procent, var födda i länderna i Latinamerika, Asien och Oceanien, Afrika och Europa inklusive okända, också med eller utan svensk medborgarskap.

Tabell 2. Anställda arbetstagare och arbetsgivare i städbranschen i Stockholms län efter födelseland, ålder och den procentuella andelen i varje åldersgrupp, 2002-12-31. "Födda i" omfattar personer både med och utan svenskt medborgarskap. Procentsatserna är avrundade i heltal.

Födda i	16–29 år		30–39 år		40–49 år		50–64 år		Totalt	%
Sverige	2 338	49%	1 149	25%	925	23%	952	36%	5 364	33
Europa	605	12%	855	19%	1 179	30%	1 029	39%	3 668	23
Övrigt	1 817	38%	2 579	56%	1 840	47%	646	24%	6 882	43
Totalt	4 760	100	4 583	100	3 944	100	2 627	100	1 5914	100

Källa: SCB. Bearbetad av författarna.

Som framgår av tabellen ovan, är den övervägande delen av städarna unga och merparten av dem finns i åldersgrupperna 16–29 samt 30–39. Tittar man närmare på tabellen framträder tre mönster. I åldersgruppen 16–29 är personer födda i Sverige i majoritet medan i åldersgrupperna 30–39 samt 40–49 är utomeuropeiska personer i majoritet. Slutligen är födda i Europa i majoritet i åldersgruppen 50–64.

Tabell 3. Arbetsmarknadssektor* för anställda arbetstagare och arbetsgivare i städbranschen i Stockholms län efter födelseland och ålder och den procentuella andelen i varje grupp, 2002-12-31. "Födda i" omfattar personer både med och utan svenskt medborgarskap. Procentsatserna är i stort sett avrundade i heltal.

Variabel	Arbetsmarknadssektor		Övriga		Statligt ägda	Totalt	%
	Primär kommunal	Aktiebolag	företag				
Sverige	232 43%	4 327 32%	567 34%	238 57%	5 364	33	
Europa	155 29%	3 067 23%	414 25%	32 8%	3 668	23	
Övrigt	154 28%	5 914 44%	666 40%	148 35%	6 882	43	
Totalt	541 100	13 308 100	1 647 100	418 100	15 914	100	
% av bransch	3,4%	83,6%	10,3%	2,6%	100%		

* Arbetsmarknadssektor är den benämning som används i SCBs Louise- databas och med detta menas förstås formen av företag.

Källa: SCB. Bearbetad av författarna.

Tabellen ovan visar att den absoluta majoriteten av alla anställda (drygt 83 procent eller 13 308 personer) i den regionala branschen är anställda inom aktiebolagsregistrerade företag. Denna andel för personer födda utanför Europa är 86 procent medan för personer födda i Sverige är det cirka 81 procent. En närmare titt på originaltabellen visar att detta mönster gäller båda könen, nämligen att både män och kvinnor i nästan lika stor utsträckning (82 respektive 85 procent) är anställda inom aktiebolagsregistrerade städfirmor. Tabellen ovan visar också hur de olika nationsgrupperna är fördelade på de olika företagsformerna. Födda i Sverige visar betydligt högre representation inom statligt ägda och kommunal-ägda än de övriga nationsgrupperna. Slutsatsen som dras här är att aktiebolag är den vanligaste typen av städfirmor i länet och den absoluta majoriteten av anställda inom branschen återfinns inom dessa firmor.

Tabell 4. Antal registrerade timanställda, deltidsarbetslösa samt timanställda och deltidsarbetslösa 16–64 år i Stockholms läns städbransch efter kön 2002-12-31.

Variabel	Totalt	Män	Kvinnor
Timanställda	733	352 48 %	381 52 %
Deltidsarbetslösa	697	314 45 %	383 55 %
Tim och deltidsarbetslösa	97	38 39 %	59 61 %

Källa: SCB. Bearbetad av författarna.

Av tabellen ovan framgår att problemet med timanställningar och deltidsarbetslöshet är utbredd inom den regionala städbranschen och drabbar kvinnorna i något större utsträckning än männen. De 97 personerna som finns i tredje kolumnen till vänster ingår i både timanställda och deltidsarbetslösa i kolumnerna ovan. Det innebär att antal timanställda och deltidsarbetslösa ovan subtraheras med 97. De

riktiga antalen timanställda och deltidsarbetslösa blir därmed 636 respektive 600 och det totala antalet för båda två blir 1 236 personer. Detta motsvarar cirka 8 procent av alla anställda under ovan nämnda perioden. Tabellen visar dock att siffran är relativt större för kvinnor än män i samtliga kategorier vilket också motsvarar deras andel av de anställda.

Tabell 5. Antal registrerade timanställda och deltidsarbetslösa i Stockholms läns städbransch efter kön och födelseland 2002-12-31. "Födda i" omfattar personer både med och utan svenskt medborgarskap.

Variabel	Män			Kvinnor								
	Födda i	Sverige	Europa	Övrigt	Sverige	Europa	Övrigt					
Timanställda	104	29%	37	11%	211	60%	154	40%	55	14%	172	45%
Deltidsarbetslösa	34	11%	41	13%	239	76%	120	31%	73	19%	190	50%

Källa: SCB. Bearbetad av författarna.

Av tabell 5 framgår att både timanställning och deltidsarbetslöshet är ett problem som i första hand berör personer födda utanför Europa (särskilt männen) och därefter personer födda i Sverige (särskilt kvinnorna). Som åskådliggörs av tabellen utgörs majoriteten av de timanställda och deltidsarbetslösa i båda könsgrupperna av utomeuropeiska personer och särskilt av männen som visar betydligt större antal och högre andel än kvinnorna i förhållande till sin grupp. Dessutom visar kvinnor något jämnare fördelning än männen i sin grupp avseende både timanställning och deltidsarbetslöshet.

Tabell 6. Andel registrerade timanställda och deltidsarbetslösa 16-64 år efter födelseland och arbetsmarknadssektor 2002-12-31. "Födda i" omfattar personer både med och utan svenskt medborgarskap.

Födda i	Arbetsmarknadssektor	Timanställda	Deltidsarbetslösa
Sverige	Primärkommunal	3,0	3,4
	Aktiebolag	5,1	3,0
	Övriga, ej offentliga företag	4,6	2,5
	Statligt ägda	2,1	0,4
	Samtliga	4,8	2,9
Europa	Primärkommunal	1,3	0,0
	Aktiebolag	2,6	3,3
	Övriga, ej offentliga företag	2,4	2,9
	Statligt ägda	0,0	0,0
	Samtliga	2,5	3,1
Övrigt	Primärkommunal	7,8	6,5
	Aktiebolag	5,7	6,4
	Övriga, ej offentliga företag	4,5	5,3
	Statligt ägda	2,0	3,4
	Samtliga	5,6	6,2

Källa: SCB. Bearbetad av författarna.

Tabell 6 ovan visar att personer födda utanför Europa generellt har högre andelar timanställda och deltidsarbetslösa än de två övriga nationsgrupperna, och inom samtliga företagsformer (dock störst inom kommunalägda företag). Däremot visar personer födda i Europa generellt mindre andelar timanställda och deltidsarbetslösa än födda i Sverige. Av tabellen framgår också att andelen timanställda och deltidsarbetslösa är generellt större inom aktiebolagsfirmorna än övriga företagsformerna. Tar man också hänsyn till antal och andel anställda inom aktiebolagsfirmorna (se tabell 3) kan man lugnt påstå att antal timanställda och deltidsarbetslösa är störst inom de aktiebolagsregistrerade firmorna. Enligt tabellen ovan visar dock statligt ägda företag betydligt mindre andelar timanställda och deltidsarbetslösa än de övriga företagsformerna.

Andel timanställda för personer födda i Sverige och Europa är relativt högre i aktiebolagsföretag än i andra företagsformer. När det gäller de deltidsarbetslösa har personer födda i Sverige något större andel i kommunalägda företag medan födda i Europa visar större andel deltidsarbetslösa inom aktiebolagsföretag.

Tabell 7. Arbetstagare och arbetsgivare inom städbranschen i Stockholms län, efter födelseland och utbildningsnivå 2002-12-31. "Födda i" omfattar både personer med och utan svenskt medborgarskap.

Födda i	Förgymnasial utbildning		Gymnasial utbildning		Eftergymnasial utbildning		Totalt och % av branschen	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Sverige	2 126	41	2 510	48	585	11	5 221	33
Övriga Norden	651	53	476	39	102	8	1 229	7,8
Europa inkl forna Sovjet	782	32	947	38	751	30	2 480	15,7
Afrika	757	38	778	39	472	23	2 007	12,7
Asien inkl. Turkiet	1 343	51	683	26	607	23	2 633	16,7
Nord- och Latinamerika	735	33	837	39	600	28	2 172	13,7
Övrigt och okända	19		18		28		65	
Summa	6 413	41	6 249	39	3 145	20	15 807	100

Källa: SCB. Bearbetad av författarna.

Tabell 8. Arbetstagare och arbetsgivare inom städbranschen i Stockholms län, efter födelseland, kön och utbildningsnivå 2002-12-31. "Födda i" omfattar både personer med och utan svenskt medborgarskap.

Födda i	Förgymnasial		Gymnasial		Eftergymnasial		Totalt	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Sverige	1 181	945	1 394	1 116	303	282	2 878	2 343
Övr Norden	499	152	343	133	74	28	916	313
Europa inkl forna Sovjet	423	359	487	460	420	331	1330	1 150
Afrika	344	413	209	569	166	306	719	1 288
Asien inkl Turkiet	883	460	311	372	303	304	1 497	1 136
Nord- och Latinamerika	333	402	333	504	244	356	910	1 262
Övrigt och okända	9	10	6	12	13	15	28	37
Summa och %	3 672 44 %	2 741 36 %	3 083 37 %	3 166 42 %	1 523 18 %	1 622 22 %	8 278 52 %	7 529 48 %

Källa: SCB. Bearbetad av författarna.

Av tabellerna 7 och 8 framgår att utbildningsnivån inom branschen är generellt lägre än genomsnittet för landet.¹⁴ Enbart 20 procent av alla anställda män och kvinnor hade eftergymnasial utbildning medan 39 procent hade gymnasial och ytterligare 41 procent hade förgymnasial utbildning. Männerna hade generellt något högre utbildning än kvinnorna. Dock varierar utbildningsnivån mellan personer som kommer från olika delar av världen och mellan olika enskilda nationaliteter. Födda i Sverige och övriga Norden har generellt lägre utbildningsnivå än själva branschens genomsnitt, och lägst utbildning i branschen om hänsyn tas till högsta utbildningsnivå (11 respektive 8 procent). Bland personer födda i Europa och utanför Europa hade däremot uppemot tre-fyra gånger mer akademisk utbildning än födda i Sverige och övriga Norden. En närmare granskning av originaltabellen visade dock att högst utbildning hade personer födda i Peru och därefter födda i Colombia, Polen, Irak, Grekland vars utbildningsnivåer inte bara motsvarade rikets genomsnitt utan i vissa fall också var högre än det. Bland personer födda i Peru hade 47 procent en akademisk utbild-

¹⁴ 29 procent av alla män och 34 procent av alla kvinnor födda i Sverige hade eftergymnasial utbildning under samma period. Motsvarande siffror för utrikes födda var 28 respektive 29 procent. Samtidigt hade 49 procent av alla män och kvinnor födda i Sverige gymnasial utbildning jämfört med 43 procent av utrikes födda män och 40 procent av utrikes födda kvinnor (se Abbasian 2003, APPENDIX B).

ning. Å andra sidan var en betydligt större andel personer med förgymnasial utbildning bland födda i Turkiet, Thailand, Syrien, Finland och Eritrea.

Granskning av originaltabellerna visar också hur den könsmässiga fördelningen av anställda varierar i olika nationsgrupper. I gruppen födda i Sverige, Finland, Turkiet, Jugoslavien, Thailand, Polen, Bosnien och Syrien är det större eller betydligt större andel kvinnor än män, medan motsatsen gäller för födda i Chile, Grekland, Etiopien, Peru, Irak, Eritrea, Colombia, Somalia, Gambia och Iran. Högst andel kvinnor i branschen visar födda i Thailand med 95 procent medan lägst andel kvinnor jämfört med män visar födda i Somalia (23 procent) och Irak (26 procent).

Städbranschen i Stockholm ur ett företagsledarperspektiv

Detta avsnitt bygger på personliga samtal med företagsledare i de företag som besöktes av ena forskaren antingen på egen hand eller tillsammans med projektledarna från Fastighetsettan och Byggettan i Helastudien. Under de här samtalsmötena ställde projektledarna samt forskaren en del ickestrukturerade frågor till företagsledarna. Företagsledarna kommer från Sverige och Finland samt från länder i Asien och Latinamerika. Frågorna handlade för det mesta om kollektivavtalen, deltids- och heltidsarbete i firman och i städbranschen, befattningsstrukturen fördelad på kön och etnicitet, etcetera. Om nya eller kompletterade frågor behövde ställas kontaktades företagen vid senare tillfälle av forskaren som ställde frågorna till VD:n eller administratörerna i firman.

Städfirma A på Södermalm

Firma A har en etnisk svensk ägare och företaget ligger i ett industriområde i en gammal och sliten industrifastighet. Samtalet förs med VD och hans manliga vice VD. Firman har funnits i 15 år nu. De har enbart byggstädning (kontor, gröna ytor, trappstegsskötsel), inte fastighetsskötsel. De serverar byggfirmor. Firman har 15 anställda inklusive de två intervjuade själva. En tredjedel av personalen (5 stycken) kommer från Ryssland, Peru, Frankrike och Syrien. Tre av de anställda är kvinnor varav en har kontorsarbete. En av kvinnorna är mammaledig men kommer snart tillbaka till jobbet. Lönen är nästan lika för alla städare oavsett kön. Personalen träffas varje dag och diskuterar om allt. Man känner varandra väl. Ledarna själva rycker in också och städar om något oväntat händer, till exempel om en av personalen plötsligt blir sjuk. Om deltidsarbete i firman säger VDn:

Problemet deltidsarbete är inte aktuellt i vårt företag men vi har folk som sommararbetar.

Städfirma B i en av Stockholms södra förorter

Firma B sysslar nästan uteslutande med kontorsstäd. Den har både privata och offentliga kunder. Firman har en etnisk svensk ägare och företaget ligger i en av de södra förorterna i ett ganska nybyggt och fräscht hus i centrum. Samtalet förs med VD:n och hans kvinnliga sekreterare. Företaget har cirka 150 anställda, 15 tjänstemän och 135 städare varav en majoritet är heltidsstädare. På tjänstemannasidan är det större andel kvinnor men i själva städningen är andelen 50-50. Bland personalen med invandrarbakgrund har företaget en kvinna från Chile som nyligen blivit tjänsteman. Annars har företaget några andra invandrare som är arbetsledare och förmän. På frågan om varför vissa arbetar deltid i firman svarar sekreteraren:

Det finns personer som jobbar deltid av olika skäl som t ex studier. Annars har ledningen heltid som sin ambition i företaget. Det finns också de som faktiskt vill jobba mindre än åtta timmar. Firman har stora kunder och tillämpar därför helst heltidstjänster.

VD:n tillägger också:

Det finns en uppfattning i branschen att om en deltidare blir sjuk, är det lättare att ersätta henne än en heltidare.

Företaget har dock valfrihetsprincipen dvs. folk kan välja hur många timmar de vill jobba. VD:n säger så här om branschen:

Vårt jobb är konjunkturkänsligt och verksamheten går upp och ner med konjunkturen. Under tider av turbulens är det mer pris som gäller men när det är högkonjunktur blir det kvalité som gäller. Olika kunder köper på timpris per kvadratmeter. Vi har olika kriterier och betyg men i slutändan är det priset som avgör. Priskonkurrensen är hårdare i storstäder än på landsorten och de betalar bättre lön än vi.

Städfirma C på Södermalm

Företaget är ett typiskt familjeföretag. VD:s far startade firman 1948 som fönsterputsbolag. Sedan tog nuvarande VD över och även frun jobbar i företaget och tar hand om rekryteringen. Hans son jobbar också på firman och kommer att ta över den när föräldrarna snart pensioneras. Dessutom jobbar VD:s dotter som ekonom där och sköter firmans ekonomi. Själv arbetade VD i 25 år som fönsterputsare innan han tog över firman. I år har de anställt 15 nya personer och ökat från 35 till 50 anställda. Majoriteten av de anställda är kvinnor (30 stycken) och bland personalen kommer några från Kenya, Polen och Thailand. Firman har fyra tjänstemän (som är firmaledare och hans familj) och några förmän.

Firman sysslar med allt möjligt inom städ; kontorsstäd, trappstäd, fönsterputs och byggstäd. Den har både privata och offentliga beställare. Vi samtalar med

VD:n som är etnisk svensk. Företaget har 50 anställda men VD säger att han inte vet hur många som är deltidare. Han säger så här om deltidarbete inom branschen:

De som deltidarbetar blandar det oftast med annan tjänst för flexibilitetens skull. Det är omöjligt att klara sin ekonomi med deltidarbete, även om man är högavlönad.

Personalens trivsel är viktig för att de ska stanna på jobbet, säger VD:n:

Jag ordnar 4 firmafester per år för min personal. Jag vill att de ska trivas med sitt jobb och att de stannar kvar.

Städfirma D i Uppsala

Firman sysslar i princip med all sorts städning; golvvård, fönsterputs, storstädning och kontorsstädning. Företaget har både privata och offentliga kunder men den privata sidan är betydligt större. Firman som ligger i utkanten av Uppsala startades 1990. Företaget har två kvinnliga ägare; en finsk-svenska och en svenska. Dock är finskan den enda VD:n. Firman har också tre filialer och 85 anställda i Uppsala, Norrtälje och Stockholm. Majoriteten av de anställda är kvinnor. Av samtliga anställda är 33 personer deltidarbetande (varav en del korttidsvikarier), 40 arbetar heltid och resten är extra anställda.

Företaget har enligt VD:n duktiga städare som jobbar endast tre timmar per dag. De har också en kund som behöver en timmes städ per vecka och därmed en anställd som jobbar en timme/vecka på annan ort. Cirka 30 personer av de anställda har invandrarbakgrund, de flesta av europeiskt ursprung. Antal tjänstemän av alla anställda är åtta varav fem är kvinnor. Förutom VD:n, är den manliga operativa chefen också av finskt ursprung men det finns också en manlig tjänsteman från Armenien. VD, som erkänner att firman inte har mycket kontakt med facket, säger så här om städaryrket:

Städaryrket bedöms tyvärr vara ett övergångsyrke. Det är därför svårt att få fast personal till det och det är anledningen till att lönerna är låga. De som jobbar deltid gör det av olika skäl t ex studier, familjesituation, vård av småbarn etc. Vi är rädda att anställa eftersom det är ett övergångsyrke: folk kommer och går.

Den operativa chefen tillägger att de letar aktivt efter bra städpersonal. Om de har tur, söker sig de duktiga städarna själva till dem. Det är ont om bra städpersonal. På frågan vilka egenskaper en bra städare har svarar han:

Det handlar om vilken inställning man har till sitt arbete. Om man känner sig ha ansvar, vill göra det bästa man kan göra, då är man bra städare. Att kosta på en utbildning för en person som inte har motivet att vara städare längre period är därför slöseri.

Han tillägger att de har rätta uppgifter för sin personal och i relation till sina kunders önskemål. ”Att pussla ihop rätt människa på rätt plats är vårt jobb”, säger han. På frågan om de känner till att viss personal inte sköter sina jobb, svarar han: Javisst! Han tillägger att yrkets status och lönerna är betydligt högre i Finland än här. VD betonar att alla deltidsarbetande personal i firman vet att de kan begära heltid om det finns möjlighet.

Städfirma E i södra Stockholm

Städfirma E sysslar med allt möjligt inom städ; kontorsstäd, trappstäd, flyttstäd, golvvård etcetera. Deras kunder består av offentlig sektor (60 procent) och privat sektor (40 procent). Firman startades 1985 av en svensk kvinna men köptes 2000 av nuvarande ägaren som är etnisk svensk man. Företaget har som mest 55 anställda (normalt cirka 50 anställda) varav majoriteten (cirka 85 procent) är deltidsanställda. Omräknat på årsarbetare är det cirka 35–40 stycken. Cirka 60 procent av de anställda är kvinnor. Av kollektivpersonalen är samtliga utom en nordisk medborgare. Samtliga tjänstemän är också från nordiska länder. VD:n som är positiv till att de deltidsarbetande söker heltid eller väljer gå upp i arbetstimmar berättar så här om deltidsarbete generellt och bland sin personal:

Det är många som faktiskt vill arbeta deltid. De som deltidsarbetar har normalt ett jobb på dagen som de kompletterar med städ. Vi har också vår policy och våra restriktioner vilket innebär att vi inte ger folk deltid hur som helst utan kollar noga. Om vi vet att någon redan har ett åtta timmars arbete, ger vi inte honom många timmar. Detta för att övertidsarbete dels leder till hans slitage inom kort, dels för att detta minskar kvalitén på vår tjänst dvs. det arbete han utför. Kontrakt som vi har bygger oftast på geografiskt nära områden för deltidare. Det ska vara högst 20 minuters promenadavstånd från arbetsplatser. Ibland finns det två små skolor bredvid varandra. Man slår ihop dem och gör det till en heltidsstäd. De som heltidsjobbar ska åka längre bort och ibland pendlar mellan två arbetsplatser. Restiden för den anställde ingår i jobbet och vi bekostar det men inte uppköpare. Därför är det uppköparen och den anställde som tjänar på det.

Samtidigt håller han med många andra om att städning är ett övergångsyрке:

Alla tar det som ett tillfälligt jobb eller som extraknäck. Det är därför yrket har låg status. Universitetsstudenter t ex jobbar tillfälligt med städning tills de får något bättre. Vissa andra väljer bort yrket just på grund av den dåliga statusen. Det har mer prestige att säga ”jag jobbar på en butik” än att säga ”jag är städare”, även om lönerna är likadana.

Han nämner ett annat problem som är den offentliga sektorn med många avgifter:

Våra uppköpare (kommuner och landsting) har t ex vissa kriterier som t ex kvalitét, miljö etc. Både seriösa och oseriösa företag sätter kryss på de här

punkterna men till slut är det de oseriösa som väljs. Varför? Jo, därför att de lägger lägre anbud än vad vi gör och de kompenserar detta genom att delvis anställa svart, delvis strunta i de kriterier de i början satte kryss på.

Han säger att hans firma är en platt organisation utan någon hierarki, och han har god relation till sina anställda. Så alla som vill gå upp i timmar kan göra det utan problem.

Städfirma F i västra Stockholm

Firman sysslar med hotellstäd, byggstäd och framförallt flytt- och finstädning och har både privata och offentliga kunder. VD är en man som kommer från ett land i mellanöstern. Han och hans bror som är vice VD startade företaget 1995. Företaget har 32 städare från tolv olika nationaliteter, såväl svenskar som personer från Afrika, Asien, Latinamerika och övriga Europa. 60 procent av städarna är kvinnor och merparten av de anställda (85 procent) jobbar heltid. De enda tjänstemännen är han och hans bror. Om de som deltidsarbetar i firman säger han så här:

De som jobbar deltid gör det frivilligt dvs. de kan inte jobba mer. Trots det har jag möjlighet att utöka deras arbetstimmar.

Samtidigt säger han att det i grunden är kunden som avgör det:

Det är marknaden som styr och vi kan inte påverka. En kund som beställer tjänsten avgör om det är heltid eller deltid. Det är kundens behov som styr. Han säger att han behöver 4 timmar städning och vi kan inte göra mer. Det är ett serviceyrke som passar till kundens behov. Städfirman kan inte påverka utan det är själva kunden som påverkar detta.

Han fortsätter:

Man får ett uppdrag från en kund på t ex en X-yta och en viss summa pengar. Upphandlare sköter det med olika firmor som kommer med sitt bud. Den firma som ger bäst bud, som passar bäst till kundens ekonomi, väljs. Det är snarare städfirman men också leverantörer som måste anpassa sig till kundens budget. Man kommer aldrig att lyckas med deltidsproblemet inom branschen. Om du som företagare bara går ut och söker heltidstjänster får du aldrig något jobb.

Han håller med många om att städning är ett övergångsyrke med dålig status och menar att många tar det som ett enligt honom mellantrampsställe för att gå upp till nästa steg i karriären. Studenter, arbetslösa, invandrare som inte kan svenska, de som varit mammalediga alltför länge, till och med arbetslösa ingenjörer och tandläkare har blivit städare. Han tillägger att stämpeln på jobbet har funnits länge; det är ett mycket viktigt yrke som är lågklassat. Det spelar ingen roll om

man höjer lönerna eller utfärdar certifikat efter genomförd utbildning. Problemet kommer att bestå, säger han och ger ett exempel:

Man har en lågprisbutik och alla vet om det. Sedan tar man bort skylten och det blir ordinarie priser efter ett tag. Imagen har hunnit fastna i människornas psyke och butiken är fortfarande känd som lågprisbutik. Även om man höjer statusen på städjobb är det ett skitjobb i folks ögon. Städjobb är alltid städjobb. Städare har dessutom bättre ingångslön eller lön överhuvudtaget än statligt anställda. Landsting och kommuner har t ex sämre lön än vi. Den genomsnittliga lönen för en heltidare är 16-17 000 kronor i städbranschen medan ingångslönen är 14 800 kronor, som man snabbt kan bygga upp. Det är betydligt bättre än många andra yrken. Problemet är yrkets namn och anseende.

Till slut tillägger han:

I procentsats ligger företaget bra till när det gäller andel deltidare. Det är något man måste räkna med även i fortsättningen. Det är också en fråga om kön då majoriteten av städare utgörs av kvinnor som av olika skäl jobbar deltid.

Städfirma G i norra Stockholm

Firman sysslar med olika typer av städning och det framgår också av VD:s visitkort. De har byggstädning, storstädning, golvvård, specialstädning, kontorsstädning, flyttstädning och fönsterputs. Firman har både privata och offentliga uppdragsgivare. Mötet hålls med VD och firmaägaren, och firmans enda tjänsteman som är kvinna och som delvis städar. VD är 36 år gammal och kommer från ett land i Latinamerika. Januari 2003 startade han sin städfirma tillsammans med en kompis som är delägare och vice VD. Företaget har åtta anställda inklusive de själva. Sex av personalen som är sydamerikaner är städare inklusive den kvinnliga tjänsteman och kontoristen som hjälper till med städningen när det behövs. Han själv rycker också in och städar när det finns mycket att göra. Han tillägger att de ibland har fler anställda och det beror på konjunktur och efterfrågan. Av personalen jobbar en deltid på 50 procent och resten jobbar heltid. På frågan vad deltidsarbetet inom branschen beror på svarar han:

Det beror på jobbet. Ibland får man fyra timmars städ av en uppköpare. Alltså kunden beställer och bestämmer fyra timmar. Ibland beror det på individen och hans/hennes privata liv. T ex vår enda deltidare gör det på grund av vård av sin son.

På frågan om städyrket verkligen är ett övergångsyrke svarar han:

Jo, ibland. Det beror på om man trivs bra på jobbet, på det företag där man är anställd, eller på den arbetsplats man städar. Om några av personalen på

arbetsplatsen är otrevliga då slutar mina anställda. En del är trevliga på ytan men ibland säger de skit om oss och ser oss som svartskallar. Det gör att våra anställda slutar. Men jag tycker det är fel av dem. Alla individer har lika rättigheter och man måste våga stå för sina rättigheter. Det finns också studenter som jobbar som städare under sommaren men de är förstås svenskar och vi är invandrare.

På frågan hur man ska kunna lösa problemet med deltid för dem som faktiskt vill jobba som städare svarar han:

Problemet är stort och det finns många som vill utnyttja systemet. Man jobbar t ex deltid för att få resten i a-kassa. Det händer ibland att folk kommer och söker heltid hos mig men jag kan bara erbjuda 50 procent. Vad den personen gör under resten av dagen vet jag inte. Sedan är det språket för oss invandrare. Om man är dålig på språket kommer man inte in i systemet. Kan man prata lite då kanske man får ett deltidsjobb men för att få ökade timmar eller heltidstjänst måste man kunna prata bra och kommunicera med kunderna och fatta vad de säger. För mig är det viktigt att mina anställda kan bra svenska. Mycket beror på individen. Hon/han måste söka heltid och säga att hon/han vill jobba heltid. Om sådant händer hos mig så kommer jag kombinera två tjänster för henne/honom som blir totalt 100 procent.

Han tror på att yrket är lågklassyrke:

Jag märkte det hos många när jag själv jobbade som städare. De tittar ner på dig direkt som en städare och inte som de tittar på en ingenjör eller lärare eller socionom. Det är orättvist. Jag tycker det är samma skit även om man höjer lönerna och utfärdar certifikat. Det är inte alla som gör så mot dig, utan det görs av en del av kunderna. Man vill komma in i systemet, betala skatt och vara delaktig i ett fritt land som Sverige men sådant beteende gör en ledsen. Jag har också träffat många fina människor som uppskattar det vi gör.

Till slut tillägger han:

Den här branschen bygger mycket på invandrarna och deras jobb. Det är vi invandrare som för det mesta polerar golv och städar rent i landet. Det är därför vår tjänst förtjänar bättre respekt. Annars finns det risk att många slutar jobba och återvänder hem. Vi måste också kunna utveckla oss och komma in i samhället. Det beror på oss själva. Vi måste prata bra och försöka klättra upp men samtidigt måste samhället ge oss bättre möjligheter och respekt. På detta sätt får vi chansen att utveckla oss liksom alla andra människor. Vi individer har dock större ansvar. Jag har bott här i snart 15 år

och betalat skatt hela tiden utan att få socialbidrag en enda dag men det är inte alla som gör det.

Den kvinnliga kontoristen som själv jobbat som städare tillägger:

Deltidsarbete beror på arbetet nu. Ibland söker man heltidsjobb men det finns bara deltid. Kunden avgör också hur många timmar städning ska göras. Det beror på vilket kontrakt man får. Vi måste skaffa oss ett kontrakt dvs. ett uppdrag av en uppköpare. I kontraktet som man får står redan i början om det är heltid eller deltid och under hur lång period, ett år, två år etc. Jag tycker att städning är ett tillfälligt jobb. Jag håller med många att det är ett lågstatusyrke. Det är ett hårt jobb och städare jobbar mycket mer än en kontorist gör men ändå ser folk ner på en. Även om man får utbildning och certifikat och högre lön har yrket ändå samma status.

Städbranschen i Stockholm ur ett arbetstagarperspektiv

Detta avsnitt bygger på de intervjuer som har gjorts med några städare på de företag som forskaren besökte tillsammans med projektledarna plus de som forskaren besökte själv i samband med Hela-studien. Utöver de metodiska nackdelarna som diskuterades tidigare i rapporten, uppstod ytterligare ett metodiskt problem då forskaren intervjuade en del av personerna medan annan personal satt i närheten. Detta kan vara en nackdel då de intervjuade kanske skulle ha uttryckt sig annorlunda om det var bara vi två som satt där. Återigen ska betonas att det är få personer som har intervjuats och de är nästan uteslutande heltidsarbetande även om de själva har haft erfarenheter av deltidarbete inom branschen. Därför är det inte möjligt att dra några långtgående slutsatser utifrån materialet särskilt vad avser deltidarbete och deltidarbetandes situation. Däremot den information som de lämnar stärker vår kunskap om städbranschen och i synnerhet om den regionala branschen.

Moris

Moris är 34 år gammal, kommer ursprungligen från Ghana i Afrika, och jobbar på heltid. Han har gymnasieutbildning och har bott i Sverige i elva år. Under alla dessa år har han oavbrutet jobbat som städare, diskare, haft egen firma som reklamutdelare och också jobbat på DN. Under dessa elva år har han haft städyrket som sitt huvudjobb och de andra jobben har han haft parallellt. Oftast har han haft två jobb samtidigt, säger Moris. Om sitt jobb säger han så här:

Jag trivs bra med mitt jobb och min arbetsgivare. Det gjorde jag inte förr när jag jobbade hos annan arbetsgivare för arbetsgivaren är den som jag måste trivas mest med. Det handlar om olika saker. Jag städade på en pendeltågsstation och kallades för ”resurs” för jag hade körkort och kunde rycka in så fort en blev sjuk. Det var något som ett beredskapsarbete. Jag

som jobbade på stationen hoppade in när någon blev sjuk på en annan arbetsplats. Då körde jag bilen från den ena arbetsplatsen till den andra utan att få extra ersättning. Jag gjorde betydligt mer än det ordinarie arbetet men fick bara ordinarie lön. Folk jobbade mellan klockan 7–16 och jag mellan 7–17 på grund av körsträckan. (Jag var tvungen att köra bilen tillbaka till huvudstationen efter jobbet.) Jag fick ingen ersättning för den extra timman. Jag sa till arbetsgivaren flera gånger men han vägrade ta hänsyn till det. Det fanns dessutom folk som jobbade mellan 10–16 men de fick samma lön som jag. Därför slutade jag. Jag träffade dessutom aldrig min arbetsgivare eller fick chansen att delta i något möte. När jag hade problem hade jag ingen att prata med.

Moris är väl medvetet om att han kan söka heltid hos sin arbetsgivare om han har ett deltidsjobb. Informationen säger han ha fått från början genom facket:

Jag visste att man börjar med deltid men sedan får man fast kontrakt och fast heltidsschema. Det beror på en individ själv. Om du sköter ditt jobb bra då kommer säkert arbetsgivaren och erbjuder dig heltid. Annars är det tvärtom. Dessutom får vi alltid informationsblad från facket med erbjudande att gå på kurs etc.

För att öka attraktionen i städaryket betonar Moris mest lönen och det kontrakt man får men också stora helger:

1995 hade jag ett jobb som gav mig 75 kronor/timme. Kort efteråt fick jag 87 kronor på annat jobb och året efter 89 kronor. Då tänkte jag att det lönar sig att man har bra kontrakt. Kontrakten skilde sig från firma till firma och från arbetsgivare till arbetsgivare. Ett annat problem är storhelger. Jullo och andra stora helger som nationaldag får nästan alla privat- och offentligt anställda sin lön utan att jobba men det får inte vi. Vi måste jobba inom ramen för vårt fasta schema.

Angående vilka problem och brister som finns i jobbet pekar han på bristen att bestämma över sitt arbete. Och när det gäller arbetsvillkoren och arbetsförhållanden menar han att han känner till kemikalier, utrustningar och maskiner. Återigen betonar han lönen och kontraktet och orättvis fördelning av arbetsyta per timma:

En får städa 1 000 kvadratmeter/4 timmar, någon annan 500 kvadratmeter/4 timmar.

Han tillägger igen att han är nöjd med jobbet och sin chef:

Min chef har hjälpt mig att skaffa mig en bil. Kontakten med min chef och arbetsgivare fungerar bra och jag går direkt till honom när jag har en fråga.

Julio

Julio är 43 år gammal, kommer från Chile och jobbar deltid, 30 timmar i veckan. Han har fast kontrakt sedan ett år. Han har universitetsexamen i företagsekonomi från Chile och har läst en termin revisionskurs där och har bott i Sverige i fyra år. Under alla dessa år har han jobbat som städare. Han ber mig först att dels tala långsamt och tydligt, dels inte använda svåra ord, för hans svenska är inte så bra. Ändå pratar vi med varandra utan några stora problem. Om varför han jobbar deltid och vad han tycker om sitt jobb säger Julio så här:

Jag vet inte. Det är ett kontrakt jag fått, annars vill jag helst jobba heltid. Ibland har jag 1–2 timmar vikariat men normalt är det 6 timmar/dag som gäller. Jag har svårt att klara mig ekonomiskt och jag skulle vilja komplettera med annat jobb men detta har varit omöjligt hittills.

Det viktiga är relationer och kontakter jag har med folk. Det hjälper mig att förbättra mitt språk. Det är viktigt att fler kvinnor väljer att jobba som städare.

Han vet att han kan söka heltid hos sin arbetsgivare och denna information har han fått från facket. Hans arbetsgivare har sagt till honom att han kan i framtiden gå upp i arbetstimmar och jobba mellan 35–40 timmar i veckan. Han säger att han inte har några problem och siktar mot framtiden då han kan jobba fler timmar. Om hur man ska kunna öka attraktionen för jobbet säger han en ”bra organisation”:

Vet inte. Det är ett jobb i team och det är viktigt att organiseringen är bra. Man jobbar i team och det är ett kollektivt jobb. Därför är det viktigt med planeringen som stimulerar en.

Om vad man ska göra för att fler deltidare ska få möjlighet att jobba heltid, vet han inte. Han upplever sin bristande språkkunskap som ett problem men också bristande kunskap om hur lagar och regler fungerar i Sverige. Han ger ett exempel:

Det finns städregel per kvadratmeter i Europa men det gäller europeiska arbetare som är betydligt längre och kraftigare än vi latinamerikaner. Om jag visste bättre om regler i det svenska samhället skulle detta vara bättre för mig.

Om hur man ska förbättra arbetsvillkoren säger han att facket säger vilka regler som gäller. Han har inga problem med maskiner, kemikalier, rengöringsmedel och tvätten. Han säger till slut att han är nöjd med sitt jobb.

Monika

Monika jobbar heltid. Hon är en 39-årig kvinna från Estland och har bott i Sverige i två och ett halvt år. Trots den korta tiden i Sverige pratar hon bra svenska och vi har inga svårigheter att förstå varandra. I början jobbade hon deltid sex timmar per dag men sedan ett år tillbaka jobbar hon heltid. I Estland läste hon affärsledarutbildning på yrkesskolan och jobbade i en flaskfabrik. Sedan åkte hon till Finland och jobbade där under en kort period, och kom tillbaka till samma fabrik i Estland, dock med bättre position och lön. Oktober 2003 kom hon till Sverige. Om vad hon tycker om sitt jobb säger hon så här:

Först var jag ganska irriterad och deprimerad. Jag jobbade aldrig som städare. Jag kände att jag började ett lågklassjobb och sysslade med något som inte passade mig. Sedan vände jag mig och den grupp som jag jobbar med både i firman men också på arbetsplatsen underlättade det för mig. De behandlade/behandlar mig väl och visar sig inte högre än mig. Nu känns det betydligt bättre.

Monika vet att hon kan söka heltid hos sin arbetsgivare om hon har deltids-schema men säger samtidigt att det inte alltid finns garanti till heltidsjobb. Hon har också fått information från sin arbetsgivare om det. Dock menar hon att man först måste jobba färre timmar tills man visar sin kompetens för arbetsgivaren. Sedan kommer arbetsgivaren med erbjudandet att jobba heltid. Om hur man ska öka attraktionen för jobbet för att fler söker sig dit säger hon:

Man kan stimulera med lönen. Sedan är det viktigt att arbetsledaren och företagsledaren har god relation till och respekt för sin städpersonal. Det är viktigt att de lyssnar på klagomål och förstår sin personal.

Om vad man ska göra för att fler deltidare ska kunna jobba heltid, säger hon att det finns en del som gör det frivilligt och det innebär att de klarar sig bra. De kanske studerar på universitet eller läser en kurs. Dessutom kommer det an på människan som individ. ”Om en människa är duktig och söker heltid, får hon säkert det”, tillägger hon. Hon upplever inga problem och brister i sitt jobb för hon jobbar för det mesta med vatten och använder kemikalier i liten skala när det gäller toaletter. Hon säger att det är bra om anställda på de arbetsplatser där de städar, hjälper till och diskar efter sig för detta underlättar för dem.

Richard

Richard är en 35-årig man från Srilanka och har bott i Sverige i snart 13 år. Han jobbar heltid. I början av sin vistelse jobbade han med packning i ett privat företag och sedan jobbade han på en restaurang. Han har elektrikerutbildning från ett privat universitet i Srilanka. Han trivs bra med sitt jobb och är nöjd med det än så länge. Anledningen är att han har goda kontakter med sina arbetskamrater men också för själva jobbets skull. Han vet att han kan söka heltid hos

sin arbetsgivare men säger att man får heltid om det finns möjlighet. Han säger också att han brukar få informationsbrev från facket. Arbetsgivaren har dessutom gett dem information om det, tillägger han. Om hur man ska öka attraktionen för jobbet för att fler söker sig dit säger han:

Om kunderna blir nöjda är det bra. Annars vet jag inte. Lönerna höjs automatiskt i Sverige efter viss tid. Därför kan jag inte uttala mig om lönehöjning som lösning.

Vad man ska göra för att fler deltidare ska kunna jobba heltid, säger han att man antingen ska kunna söka där de ger heltid eller kombinera med annat jobb som blir totalt 40 timmar i veckan. Om hur man ska förbättra arbetsvillkoren för städare säger han:

Om man blir trött ska man kunna gå och fika och ta lite rast. Vi har vanliga rastrutiner varje två timmar men ibland är det mycket jobb och man behöver fem minuters extra rast för att återhämta kraft.

Hassan

Hassan är en 45-årig man från Marocko som jobbar heltid. Innan han kom till Sverige 1984 jobbade han några år i Spanien som båtfiskare, och fyra månader på en restaurang i Frankrike. Efter en kort period i Sverige flyttade han till Finland, jobbade där i en hamburgerkedja och gifte sig med en finska. 1989 kom han tillbaka till Sverige och sedan dess bor han permanent här. Först jobbade han under en kort period i en annan städfirma men sedan 15 år tillbaka har han jobbat oavbrutet som städare i nuvarande firma. Han har gått fyra år i skolan i Marocko och i Sverige har han gått på yrkesutbildning för städare och skaffat sig certifikat. Om sitt jobb säger han så här:

Jag trivs mycket med mitt jobb. Jag jobbar både ensam och i grupp och jag träffar mycket folk. Man ger bra service och folk blir glada av det och man själv också blir glad av det.

Om möjligheten att söka heltidsarbete hos sin arbetsgivare säger han:

Jag har alltid jobbat heltid och visste från början om att jag hade möjlighet att söka. Jag fick inte det från facket utan jag visste det. Också fick jag det från min arbetsgivare.

På frågorna hur man ska öka attraktionen i jobbet och vad man ska göra för att fler går upp i arbetstimmar svarar Hassan:

Det finns folk som tycker det är ett dåligt jobb. Om alla säger så då blir det katastrof. Men det finns folk som jag som tycker om jobbet och det finns folk som uppskattar det. Nu förtiden måste man gå på utbildning och sedan på intervju för att få jobba som städare. Jag trivs bra med mitt jobb och

tycker om det. Det finns folk som gillar det också men vill byta för de gillar omväxling.

Ibland finns det bara deltid, ibland finns det inte många timmar. De som jobbar deltid, en blir sjuk och en annan ersätter henne då den senare personen får ökade timmar tillfälligt. Det bygger också på personalens arbetslivserfarenhet och antal år på firman. De som har jobbat längre har förtur.

Om eventuella brister och problem i arbetet samt om hur man ska förbättra deras arbetsvillkor säger han:

Det har gått jättebra med städning och den teknik vi använder. Arbetsgivare tänker också på personalens hälsa så fort de upptäcker något. Man säger bara till arbetsgivaren och han åtgärdar det. Han är medveten om risk för ohälsa och vidtar förebyggande åtgärder. Jobbar man en timma har man rätt till fem minuters vila. Då kan man motionera, ta en kopp kaffe eller annat. Annars blir man trött. Städtekniken har blivit mycket bra på senare år och kompostering och sortering och allt annat är bra metoder.

Hassan säger igen att han tycker mycket om sitt jobb, kan inte tänka sig annat, och trivs bra med både sin firma och sitt jobb.

Sofia

Sofia är en etnisk svensk kvinna som närmar sig sina sista månader före pension. Jag ser att hon har bandage runt handen och hon säger att hon är lite arbets-skadad. Hon är född 1939 och har gått ut realskolans handelslinje och läst steno-grafi och maskinskrivning. Hon har också läst yrkesinriktade kurser i städregi. Sofia jobbar deltid, 32 timmar i veckan. Anledning till detta är en förmån som hon bara nappade på. Det fanns en regel då att man vid 61 års ålder (födda 1938–39) kunde gå ner i arbetstimmar högst åtta timmar i veckan och få cirka 50 procent ersättning av det från försäkringskassan. Hon passade på och tog en hel dag ledigt i veckan. Det blev 32 timmar och det blev möjligt för arbetsgivaren att hitta en ersättare för denna dag. Den här regeln är nu borttagen.

Hon har en lång rad arbetslivserfarenhet. Hon började som kassörska i Östergötland när hon var väldigt ung. Sedan flyttade hon till KF i Stockholm och jobbade med textilreklamation. 1965 flyttade hon till annat företag där hon jobbade delvis deltid, delvis heltid. Efter en period blev hon kontorist och började använda diktamensmaskin. 1975 kom hon i städbranschen. Hennes man var då anställd arbetsledare för städare i den nuvarande städfirman. På sin arbetsplats hade han en assistent eller vice arbetsledare. När assistenten slutade 1978 erbjöds hon ta över hans roll och då blev hon vice arbetsledare. Det var fortfarande deltid. Sedan dess har hon oavbrutet varit anställd i samma firma. 1983 började hon som överstäderska vilket innebär att hon hade kontroll över

städarnas rutiner men också hade mycket kontakter med kunder. 1990 flyttade hennes arbetsplats (inte hennes företag) till annan adress och hon fick heltid. Så småningom blev det dock färre timmar. Hon slutade där och började städa och ta hand om växter på ett revisionsföretag. Sedan tre år tillbaka städar hon dessutom bara på ett enda företag i närheten av sin stadsdel.

Sofia säger att hon inte har lätt att klara sin ekonomi med sin lön då en del av lönen tagits bort. Om några månader går hon i pension och hon säger att hon får 8300 kronor i månaden plus lite försäkring på 400 kronor per kvartal. Hon säger att hon visste om möjligheten att söka heltid om man hade ett deltidsschema. Om sitt jobb säger Sofia så här:

Jag tycker om mitt jobb. Det är trevligt och varje ställe har olika folk. De ställen som har trevligt folk är mest intressanta. Det beror på vilken attityd man har, vilket uppträdande man har, etc. Nu ska en kvinna, som bär muslimsk slöja, så småningom ta över mina timmar. Jag har introducerat henne på arbetsplatsen. Vissa firmor reagerar direkt på hennes huvudduk och inte på det fina jobb hon gör. Huvudduken leder till kulturkrock och detta är ett hinder för denna flicka. Hade hon inte denna huvudduk, hade hon haft det bättre.

På frågorna hur man ska öka attraktionen i jobbet och vad man ska göra för att fler får möjlighet att gå upp i arbetstimmar svarar hon:

Man kan påverka genom massmedia. Att TV följer en städarens liv under en arbetsdag och vardag kan påverka. Sedan gäller det lönen och lite formell utbildning. Sedan måste man lära städarna generellt och invandrade personer i synnerhet de koder som är viktiga. En kod är uppträdandet som ibland kallas social kompetens; dvs. sättet att prata, artighet och att man inte nedvärderar sitt jobb och inte säger ”jag är bara en städare”!

Vissa jobbar deltid helt frivilligt och vissa gör det av tvång. Det är viktigt att man har en enda fast arbetsplats. Om det är flera arbetsplatser då ska de ligga nära varandra. Avstånd gör att folk inte väljer att jobba heltid om de ska åka långt. Man blir helt enkelt trött av det.

Om problem och brister i arbetet svarar hon:

Jag har inte haft problem. Ibland kan det vara ont i axlarna. Det är intressant om en arbetsgivare frågar sig hur mycket en kvinna kan lyfta. En man har 30 procent mer muskelmassa än en kvinna. Därför har män bättre styrka. En arbetsledare men också andra viktiga personer måste ha kunskap om det.

Om hur man ska kunna förbättra arbetsvillkoren för städare svarar hon:

Lyft är ett exempel. Min läkare sa att man inte får lyfta hur som helst efter 50-årsåldern. Man måste bevara sitt skelett och får inte lyfta tungt. Sedan

gäller det psykologin. Introduktion till städare behövs från början. Ytterligare en sak är moppsystem. Man måste byta moppar oftare.

Gina

Gina är 38 år gammal, kommer från Thailand och är gift med en svensk man. I Thailand läste hon Business Management på universitet i tre och ett halvt år och jobbade som banktjänsteman. Mars 2003 kom hon till Sverige och kort efteråt började hon städa på ett hotell. Sedan juli 2004 är hon heltidsanställd i nuvarande firma. På grund av sin korta vistelsetid i Sverige talar hon med begränsat ordförråd och jag försöker att inte använda svåra ord eller ställa obegripliga frågor. Trots det har hon haft svårt att förstå min fråga vid två-tre tillfällen och jag använde engelska. Hon säger att hon inte visste att hon hade möjlighet att söka heltid hos sin arbetsgivare om hon hade deltidsjobb. Om sitt jobb säger hon så här:

Jag tycker mycket om mitt jobb och är nöjd med det. Jag gör det hemma men det är trevligare att städa på en arbetsplats. Det är en motion och också ett jobb i stället för att sitta hemma runt bordet.

På frågan hur man ska öka attraktionen i jobbet svarar hon:

Jag kan inte förklara men jag själv tycker om det.

Hon vet inte vad man ska göra för att fler ska kunna få gå upp i arbetstimmar. Hon upplever inga problem i sitt jobb men säger samtidigt att hon och chefen pratar om det:

Om vi har något problem då pratar vi med chefen och han hjälper till.

Marlong

Marlong är en 35-årig man från Nicaragua. Han kom till Sverige juli 2004 och en vecka efteråt började han jobba heltid som provanställd städare i företaget. Månaden därpå blev han fastanställd med heltidsschema. Jag har nästan inga svårigheter att prata svenska med honom för han pratar bra med hänsyn till sin korta vistelsetid i Sverige. Anledningen till det, säger han, är att han pratar mycket svenska hemma med sin svensk-chilenska fru. Han säger dessutom att han också pratar spanska, engelska, ryska, och ukrainska. Han berättar så här om sin utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet:

När jag gick ut gymnasiet i Nicaragua, flyttade jag till dåvarande Sovjet för att studera till fartygsingenjör på universitet i Odessa vid Svarta havet (nuvarande Ukraina). Jag läste språk och tredje årskursen då Sovjet kollapsade och jag fick inte slutföra mina studier. Det var där jag lärde mig både ryska och ukrainska. Jag lämnade landet och återvände till Nicaragua. Där jobbade jag som tekniker. Sedan fick jag ett jobb inklusive kurs som golv-

vårdare i USA. Under tiden i USA träffade jag min nuvarande fru som ursprungligen kommer från Chile men som bott i Sverige i 30 år nu. Vi träffades flera gånger i både Sverige, Nicaragua och USA. Sedan flyttade jag tillbaka till Nicaragua och jobbade som ismakare på fiskebåtar. Till slut gifte vi oss i september 2003 och i juli 2004 kom jag till Sverige med uppehållstillstånd. I Nicaragua har jag även arbetat som trädplanterare i regnskogar, traktorförare men också som supervisor på ett utvecklingsprojekt finansierat av den danska motsvarigheten till SIDA som heter DANIDA.

Att han fick jobb en vecka efter sin ankomst till Sverige låter intressant:

När jag kom till Sverige ville jag absolut inte bli försörjd av socialen. Jag kunde också jobbet som lokalvårdare. Därför tog jag detta jobb. Jag är så dålig att spara mina papper och dokument. På all min tid på universitet i Sovjet samt på all min arbetslivserfarenhet i USA och Nicaragua saknar jag intyg. Särskilt är det svårt att få fram intyg om avklarade kurser i Ukraina eller Sovjet. Detta är anledningen till att jag nöjde mig med en ingångslön på 14 400 kronor som ligger långt under min arbetslivserfarenhet. Jag diskuterade dock lönen med mina chefer och de har höjt den till 15 000 kr nu.

Han tillägger att hans lön är usel men hans fru som är kommundiensteman tjänar bra. Om sitt jobb säger Marlong så här:

Jag är inte nöjd med mitt jobb för jag tror jag kan göra andra jobb. Jag kan utbilda mig till traktorförare i Sverige, något som jag tidigare gjorde i hemlandet, eller arbeta som tekniker eller som tolk på Migrationsverket.

På frågan om han visste att man som deltidsarbetande städare hade möjlighet att söka heltid hos sin arbetsgivare svarar han att hans fru vet mycket om lagar och regler och hjälper honom med information. Dessutom tycker han att det inte är företagets jobb att lämna information om vilka städarnas rättigheter är utan individen själv måste söka det. Han säger att han beställt en gratis bok från Integrationsverket som innehåller mycket information om rättigheter för nyanlända invandrare som han. På frågan hur man ska öka attraktionen för jobbet svarar han högre lön med fastanställning. På frågan hur man ska göra för att fler deltidare ska kunna gå upp i arbetstimmar lägger han ansvaret enbart på individen:

Mitt svar är att stoppa kompletteringsbidraget (a-kassan) för dem som jobbar deltid i vissa sammanhang. Det finns folk som jobbar 60 procent och vill inte slita ut sig. De vet att de kan få 40 procent, resten, i a-kassa. Man måste kämpa för att hitta ett kompletterande jobb eller söka heltid eller fler arbetstimmar hos sin nuvarande arbetsgivare.

Om problem i arbetet säger han att jobbet är slitsamt. Man har ont i kroppen, i armarna och höften. Han tillägger att olika yrken har sina olika besvär till exem-

pel taxichaufförer har ont i ryggen. På frågan hur man ska göra arbetsvillkoren bättre svarar han:

Utbildning till dem som inte vill byta yrke. Utbilda folk hur man använder maskiner, moppar etc. för att inte skada sig. Utbildning kostar förstås och arbetsgivare ska inte förlora på det heller, utan stöd kan komma från annat håll. T ex Försäkringskassan eller en forskningsinstitution kan stå för utbildningen.

Slutligen ber Marlong mig att tillägga och formulera det han vill säga på ett bra sätt:

Man får schema att tvätta insidan av fönstren. Samtidigt ser man att det är smutsigt runt ramarna men man får inte göra rent där utan detta är morgondagens uppgift. Det är fel och har med attityden att göra. Man måste ändra arbetsattityden. Man ska inte heller kräva hela tiden utan måste själv i gengäld också ge något till företaget.

Camilla

Camilla är en 29-åring infödd svenska. Utöver gymnasieutbildning har hon läst språk och turistutbildning. Hon har jobbat i firman sedan mars 2004 och på heltid. Innan dess jobbade hon i flera år som hotellreceptionist i Turkiet men fick inte samma jobb i Sverige när hon återvände hem. Anledningen till detta var att man krävde datakunskap och kunskap i bokningssystem som hon inte behärskade. Lösningen var att gå på en privat kurs och bekosta den själv. Hon hade inte råd med det och fick inte heller hjälp från någon. Hon säger dock att hon hellre skulle jobba med turism i framtiden.

Hon är ganska nöjd med sitt jobb men det är inte hennes drömjobb och tillägger att det är slitande. Om vad man ska göra för att öka attraktionen för jobbet svarar hon:

Jag var emot städjobb själv innan jag började här. Det var den synen som de flesta människor har. Det är ett skitjobb! Det tar på kroppen att jobba så här och det är därför svårt att få folk att stanna kvar på jobbet. De flesta har det som kortare jobb. Lönen är faktisk ingen höjdare.

På frågan om vad man ska göra för att fler deltidare ska kunna gå upp i arbetstimmar lägger hon större ansvar på arbetsgivare dock med arbetstagarens initiativ:

Man ska försöka att trycka på att man vill jobba fler timmar eller heltid.

Hon säger att arbetet sliter på kroppen, på ryggen och armarna. Hon tillägger att hon får ont i huvudet när hon använder sprit. Dessutom blir man mycket torr i händerna. Hon vet inte vad man ska göra för att lösa sådana problem.

Margareta

Margareta är en 48-årig etnisk svensk kvinna. Hon har jobbat som städare sedan två år, i samma firma och på heltid från början. Innan dess var hon anställd på TBV (Tjänstemännens bildningsverksamhet) i 17 år som kontorist för det mesta. På senare år fick hon kombinera det med vaktmästeri och lokalvårdare på TBV för att få ihop 100 procent tjänstgöring. När de omorganiserade sig sa de att de inte längre hade behov av hennes jobb och att de hade arbetsbrist. Margareta blev uppsagd och kom till städfirman i stället. Hon har läst nio år i grundskolan och ett år på gymnasium. Ytterligare ett år läste hon kontorsutbildning plus en tio veckors lokalvårdsutbildning med erhållet certifikat. Hon säger att hon trivs jättebra med sitt jobb, även om det känns jobbigt ibland. Det är ett fritt jobb och vi jobbar två och två, tillägger hon. Hon vet att man kan söka heltid eller gå upp i arbetstimmar men säger samtidigt att hon inte fått information om det. Om hur man ska öka attraktionen för jobbet svarar hon:

Det är väl att ge det mera status. Att se till att vi får högre löner. Om man inte gör det, då stannar folk hellre hemma eller söker annat jobb. Folk ser ner på det här yrket. Får vi inte bättre status då blir vi trampade på. Vill man att folk tar det som fastjobb måste man satsa på det.

Om hur man ska göra för att fler deltidare ska kunna gå upp i arbetstimmar svarar hon:

De som jobbar 60 procent är oftast de som har småbarn. Men många gör det för att ha mera fritid. De som väljer bort arbetstimmar för fritiden skulle man ha svårt att få gå upp i arbetstimmar eller jobba heltid. Men de har pengar vid sidan om så att de har råd med sin fritid. En lösning kan vara att göra jobbet roligare, att känna glädje att gå till jobbet. Trivs man på jobbet, känns det ändå roligt att gå till det. Utvecklingsmöjligheter och studier kan också vara intressanta. Det kan vara vad som helst. Arbetsgivare och facket ska bekosta det.

Hon upplever inga hälsoproblem än men säger samtidigt att när man har något problem då pratar man med arbetsgivaren och de åtgärdar det så fort de kan. Eftersom företaget inte är så stort är det lättare att ha närmare kontakter med arbetsgivaren. På frågan om hur man kan göra arbetsförhållandena och arbetsvillkoren bättre svarar hon att man kanske kan anamma nya metoder som finns, till exempel det där med torra städmetoder (utan kemikalier) kan vara bra.

Margareta vill slutligen att jag tillägger följande:

När jag blev uppsagd på TBV och började här, tillgodoräknades inte mina 17 års arbetslivserfarenheter och mina meriter. Jag började i princip som en nybörjare med en ingångslön som gäller yngre och oerfarna människor. Jag fick börja som en person som börjar sitt allra första jobb.

Vår analys av de empiriska undersökningarna

I följande avsnitt går vi i genom de empiriska undersökningar som presenterats i rapporten, och tolkar och reflekterar över vad som har sagts och beskrivits i de olika delarna (statistiken, intervjuerna med företagsledare, städare, fackombud samt gemomgång med den ena projektledaren). När det gäller intervjuer med företagsledare och städare reflekterar vi utifrån en tematisk analys i vilken respondenternas egna ord kommer att användas som citat och eventuella kopplingar till relevant forskning samt fackombudens resonemang i sammanhanget kommer att sökas.

Den påtagliga makt- och underordningsgeografien

Kön, etnicitet, ”ras” och klass samverkar enligt många forskare i att ge kvinnor och invandrare sämre position på den svenska arbetsmarknaden. Ojämlighet finns dels mellan män och kvinnor, mellan olika grupper definierade i termer av ras, mellan invandrare och infödda, mellan invandrade och svarta kvinnor och infödda och vita kvinnor (Stolke 1993, de los Reyes 2001, Thomsson 2001). När det gäller de invandrade individerna tillkommer också en klassresa nedåt för de högutbildade (Knocke 2001ab). Samverkan av de olika dimensionerna ovan är mycket påtaglig inom den regionala städbranschen i Stockholms län; en underordning efter kön, etnicitet, ras och klass i flera avseenden som genomgången av intervjuer och statistik i föreliggande rapport visat. Här råder, med Molinas (2000) ord, en makt- och underordningsgeografi som präglas av en överrepresentation av kvinnor och invandrare i ett yrke med dåligt anseende, och låga hierarkiska klasspositioner i flera avseenden.

Städyrket är ett köns- och etniskt segregerat yrke, och till följd av det, ett lågavlönat och lågstatusyrke i Stockholms län. I likhet med Aurell (2001) kan man säga att städare också utgör en stor del av tjänstesektorns arbetarklass i länet. Många invandrade städare upplever också en klassresa nedåt då de, enligt presenterade empiriska material i rapporten, har en akademisk utbildning som antingen motsvarar landets genomsnitt eller överstiger både det och genomsnittet för den regionala städbranschen. De som i många fall även har betydligt högre utbildning än själva företagsägarna är tjänstesektorns arbetarakademiker. Det råder även en synlig hierarki av kön och etnicitet i branschen i länet. Medan majoriteten av städpersonalen i regionen är utomnordiska invandrade människor samt kvinnor, är merparten av ägarna och VD:arna män från de nordiska länderna. Av de få genomförda intervjuerna med företagsledare av nordiskt ursprung framgår till exempel hur underrepresenterade utomeuropeiska män och kvinnor är bland företagets tjänstemän. Det finns dock andra parallella faktorer som medverkar till kvinnors och invandrares underordning i den regionala städbranschen.

Det finns också, till nackdel för kvinnorna, en könssegregation mellan städare när det gäller lön, karriärmöjligheter och heltidstjänster. Kvinnor får till exempel

oftare nöja sig med vanliga städuppgifter som ger mindre lön medan män oftare får möjligheten att arbeta som fönsterputsare, med städmaskiner samt med bättre och mer avancerade städmetoder och tjäna mer. Kvinnor och särskilt de utomeuropeiska jobbar oftare deltid medan män jobbar oftare heltid.

Den regionala städbranschen i Stockholms län, som framgår av bland annat information från den fackliga sidan och intervjuer med företagsledare i denna rapport, skiljer sig väsentligt från branschen i de flesta av landets regioner som handskas med betydligt mindre problem. Den är väldigt konjunkturkänslig och turbulent och det råder en överetablering av alltför många delvis oseriösa företag i länet. Konkurer och byte av ägare och personal samt kort levnadstid för många firmor särskilt under lågkonjunktur är vanligt förekommande i länet. Under sådana omständigheter och särskilt under anbudsförfarandet (upphandlingsförfarandet) gäller det priskrig snarare än kvalitet i verksamheten, vilket också bekräftas av senare forskning (Sundin 2005). De som belastas mest av alla i branschen är städare och städerskor som ligger i botten av branschens och marknadens hierarki. I toppen ligger de kunder (beställare) som köper in städtjänsterna. Därefter ligger städfirmor och deras ägare som tar uppdrag från kunderna. Lite längre ner ligger anställda tjänstemän och kvalificerade städare och i botten ligger vanliga städare som oftast råkar vara kvinnor. Beroende på den städtjänst som köps in av en beställare och via ett upphandlingsförfarande, bestämmer uppdragstagaren (företagsledaren) vad som ska göras och vilka som ska göra vad. I många fall blir det drastiska åtgärder då kontraktet är på deltid och under begränsad tidsperiod. Den börda som tvingas på städfirmor ska därför bäras på axlarna av dem som ligger längst ner i hierarkin, det vill säga kvinnor och invandrare och särskilt invandrarkvinnor. De måste betala ett högt pris i form av deltidsarbete, dåliga anställningskontrakt och dåliga arbetsvillkor och ständigt leva med stress och oro för uppsägningsbesked som kan komma när som helst. Detta faktum att invandrade män och kvinnor utgör majoriteten av städare i Stockholms län visar dessutom på hur dåligt fungerande arbetslivsintegration är inom den regionala branschen.

Samspelet mellan kvinnor och invandrares överrepresentation samt överetablering av städföretag i Stockholms län gör situationen ännu värre. Medan en tredjedel av städarna i landet är invandrade människor är motsvarande andel mer än två tredjedelar i Stockholms län. Det är människor som inte har makt att påverka sina arbetsliv. Denna maktlöshet visar sig i dåliga arbetsvillkor och anställningskontrakt, maktlöshet inför lönesättning men även inför upphandlingsförfarandet samt det stora utbudet av deltidsarbete. I den hierarkiska branschen har utomnordiska och särskilt utomeuropeiska städare och städerskor begränsade möjligheter till löneutveckling och karriär. Lönerna i Stockholms län är förhållandevis lägre och mer osolidariska än i andra län därför att företag struntar i rådande löneavtal (Fastighets ansökan 2004, E-postintervju med Gesa Markusson 2005-06-20). Delvis kan det bero på att en del av dessa människor har kortare

arbetslivserfarenhet och utbildning, har bristande kunskap om samhället, saknar nätverk och har dålig kunskap i svenska, det vill säga allt som behövs för att påverka sin situation positivt. Samtidigt finns det många andra som har bra språk- och samhällskunskap och känner till lagar och regler och har akademiska utbildningar i bagaget men ändå har liknande situation. Arbetsvillkoren är inte särskilt gynnsamma här, många jobbar deltid och många rapporterar ohälsa. Den regionala städbranschen i Stockholms län är därför mer utsatt än i övriga landet.

Det frivilliga och ofrivilliga deltidarbetet bland städare

Uppkomsten av deltidarbete och särskilt det ofrivilliga, som ett tecken på dåliga arbetsvillkor och anställningsförhållanden inom branschen, har varit en av viktiga utgångspunkterna i både den tidigare rapporten och den föreliggande. Vi hävdar att deltidarbete och särskilt det ofrivilliga bland städare i Stockholms län är ett komplicerat problem och att det i många fall är svårt att avgöra var gränsen går mellan det frivilliga och ofrivilliga deltidarbetet. Särskilt av intervjuer med projektledare, företagsledare och städare i denna rapport framgår att olika push-pull faktorer ligger bakom deltidarbetet och deltidarbetslösheten bland städarna. Av olika skäl och med hänsyn till den statistiska undersökningen i rapporten kan vi dock påstå att det oftare förekommer hos kvinnor än män. Dels är de fler än männen, dels har de oftast mer ansvar för hemarbete än sina män vilket hindrar många fysiskt, psykiskt och tidsmässigt att jobba heltid och särskilt när det gäller att kombinera mellan 2–3 olika arbetsplatser och arbetsgivare utspridda i olika delar av Storstockholm. Männen är dessutom i sin helhet en, av arbetsgivare, favoriserad grupp vilket innebär att de oftare än kvinnorna får heltid eller har större chans att få heltid. Genomgång av empirin i föreliggande rapport visar dock att deltidarbete bland städare i Stockholms län också kan bero på andra faktorer. Det framgår att uppköparens roll är viktig i detta avseende när de från början bestämmer att ett uppdrag ska utföras på deltid. Detta framgår av intervjuer med företagsledare i denna rapport och bland annat av följande citat:

Det är marknaden som styr och vi kan inte påverka. En kund som beställer tjänsten avgör om det är heltid eller deltid. Det är kundens behov som styr. Han säger att han behöver 4 timmar städning och vi kan inte göra mer (VD i firma F).

Trots det finns det samtidigt en allmän attityd hos de intervjuade företagsledarna att deltidarbete bland städare är enbart frivilligt och är extraknäck för många. Här är det ett av flera liknande citat som generaliseras:

Det finns personer som jobbar deltid av olika skäl som t ex studier. Det finns också de som faktiskt vill jobba mindre än åtta timmar (VD i städfirma B).

Det finns dock några bland de intervjuade städarna som tycker att deltidarbete bland en del städare kan vara helt frivilligt och oproblemiskt:

De som jobbar 60 procent är det oftast de som har småbarn. Men många gör det för att ha mera fritid. Men de har pengar vid sidan om så att de har råd med sin fritid (Margareta, städare).

VD:n i städfirma B som har stora kunder säger att de tillämpar helst städtjänster på heltid men de själva har en del deltidarbetande städare i firman. Han döljer dock inte att det finns viss fördel med att ha deltidarbetande städpersonal:

Det finns en uppfattning i branschen att om en deltidare blir sjuk, är det lättare att ersätta henne än en heltidare (VD i städfirma B).

De städare som jobbar på deltid kan söka heltidstjänst eller utökade arbetstimmar hos sin nuvarande arbetsgivare men det finns ingen garanti att de får det även om de vågar kräva det av sin arbetsgivare. Deltidsarbete kan i detta fall ha med företagets ekonomi men framför allt med arbetsgivaren och dennes kriterier att göra. Det verkar som om många företagsledare i regel anställer eller provanställer städare på deltid för att sedan förhoppningsvis ge dem heltidsanställningar. Detta stämmer för några av de intervjuade städarna och städerskorna och bland annat av följande citat:

Man får heltid om det finns möjlighet (Richard, städare).

Ibland finns det bara deltid, ibland finns det inte många timmar (Hassan, städare).

Citatet ovan visar på att kundens roll inte är hela förklaringen. Det visar också att inte heller påståendet att städarnas deltidarbete enbart är frivilligt är heltäckande. En del av de heltidsarbetande städarna i intervjuundersökningen började faktiskt själva med deltid. Dessutom verkar företagsledare utgå från en del kriterier när de vill ge personalen utökade arbetstimmar. Branschvana, arbetslivserfarenhet och att man sköter sitt jobb bra kan vara de vanligaste kriterierna i ett eventuellt rangordningssystem som framgår av följande citat:

Det bygger också på personalens arbetslivserfarenhet och antal år på firman. De som har jobbat längre har förtur (Hassan, städare).

Det beror på en individ själv. Om du sköter ditt jobb bra då kommer säkert arbetsgivaren och erbjuder dig heltid (Moris, städare).

Inte heller citaten ovan kan vara heltäckande för det kan finnas många som deltidarbetar motvilligt efter flera år i branschen. Julio som är den enda deltidslösa bland de tio intervjuade städarna jobbar, trots flera år i branschen, fortfarande 30 timmar i veckan. Han som fått löftet av sin arbetsgivare att få heltid svarar följande på frågan om varför han jobbar deltid:

Jag vet inte. Det är ett kontrakt jag fått, annars vill jag helst jobba heltid. Ibland har jag 1-2 timmar vikariat men normalt är det 6 timmar/dag som gäller (Julio, städare).

Det visar därför på att kriterierna branschvana och arbetslivserfarenhet inte heller kan vara garantier för att få fast heltidsschema samt att det finns exempel på motsatsen. Det finns några bland de intervjuade som trots kortare eller inga tidigare erfarenheter inom branschen från början fått fasta heltidstjänster. Camilla, Marlong och Gina är tre av dem. Särskilt de två senare har fått heltidstjänst kort efter ankomsten till Sverige och trots delvis begränsade kunskaper i svenska. En möjlig förklaring kan vara att de har kontakter: hon är gift med en svensk man och han med en chilensk-svenska som har tjänstemannayrke i kommunen. Exempelen visar därför att det ändå är möjligt att få fast heltidsanställning i vissa firmor utan att nödvändigtvis ha tidigare branscherfarenhet eller ha goda kunskaper i svenska. Exempelen visar också på hur en företagsledare favoriserar respektive negativt särbehandlar sin personal. Ett annat exempel är Moris, som jobbade övertid utan att få extra ersättning av företagsledaren.

En arbetsgivare med invandrarbakgrund anställer dock städare på heltid efter språkförmågan vilket medför att man utesluts från chansen att få heltid om man jobbat länge i firman men har dålig kunskap i svenska:

Kan man prata lite då kanske man får ett deltidsjobb men för att få ökade timmar eller heltidstjänst måste man kunna prata bra och kommunicera med kunderna och fatta vad de säger (VD i firma G).

Detta visar således på att diskussionen om provanställning på deltid och rangordning efter branschvana och antal år i branschen inte heller stämmer helt. Det visar också på att även en företagsledare med invandrarbakgrund diskriminerar på det här viset en städare med invandrarbakgrund och lång arbetslivserfarenhet då han/hon inte behärskar språket helt.

Deltidsarbetslöshet kan i vissa fall också vara falsk och bero på att individen vill utnyttja välfärdssystemet, framgår av några citat, bland annat av följande:

Det finns folk som jobbar 60 procent och inte vill slita ut sig. De vet att de kan få 40 procent, resten, i a-kassa. Man måste kämpa för att hitta ett kompletterande jobb eller söka heltid eller fler timmar hos sin nuvarande arbetsgivare (Marlong, städare).

Det är dock inte enbart den enskilde städaren som kan utnyttja systemet utan fusk förekommer då arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans rapporterar en deltidsanställning som i själva verket utförs på heltid. Detta för att lura facket och skattemyndigheten vilket bekräftas av facket (Gesa Markusson 2005:1, 2005:2).

Att städare jobbar deltid kan också vara påtvingat på andra sätt som t ex på grund av långt avstånd mellan olika arbetsplatser om man ska kombinera två-tre heltidstjänster hos samma arbetsgivare. Det finns också städare som i värsta fall

har 2–3 arbetsgivare och är tvungna att pendla mellan dem. Om avståndet är långt mellan arbetsplatserna och arbetsgivarna, och städaren i fråga inte heller får ersättning för restiden mellan dem finns det risk att han eller hon slutar jobba heltid. Speciellt påfrestande är avståndet för kvinnor då de på grund av ansvar för hemarbete är mer platsbundna än män. I detta fall vill individen jobba heltid men tvingas av omständigheterna att avstå från det vilket också bekräftas av facket (intervju med Ronny Markusson 2004-04-13 och 2005-05-02) och följande citat:

Om det är flera arbetsplatser då ska de ligga nära varandra. Avstånd gör att folk inte väljer jobba heltid om de ska åka långt. Man blir helt enkelt trött av det (Sofia, städare).

Kontraktet som vi har bygger oftast på geografiskt nära områden för deltidare. Det ska vara högst 20 minuters promenadavstånd från arbetsplatser. Ibland finns det två små skolor bredvid varandra. Man slår ihop dem och gör dem till en heltidsstäd (VD i städfirma E).

VD:n konstaterar också att han bekostar restiden om en städare ska åka långt mellan olika arbetsplatser.

Projektets resultat¹⁵

Projektet delades från början i 10–11 olika delmålsättningsområden och syftet var att arbeta målinriktat inom dem. I den halvårsrapport (2005-01-18) som Fastighetsettan lämnade in till HELA-sekretariatet, en rapport som egentligen arbetats fram inom Byggettan, framgår att projektet lyckats arbeta målinriktat inom mer än en tredjedel av de planerade utvecklingsområdena. De områden som pekas ut som mest framgångsrika innefattar arbetet med arbetstidsmodeller och metoder för kartläggning, analys och handlingsplaner. Till mindre del anser man sig även ha nått framgång vad gäller kompetensutveckling för anställda med låg utbildning, modeller för förändringsarbete till exempel genom anställdas medverkan, hälsofrämjande insatser samt arbetsmiljö och arbetsinnehåll.

Genomgång av projektets genomförande med den ena projektledaren, Ronny Markusson (intervju 2005-05-02) visade dock hur det hade gått för projektets olika målsättningsområden. De två första målsättningarna handlade om att ändra attityden och öka informationen och kunskapen hos olika privata och offentliga uppköpare, myndigheter och organisationer. Under projektets gång hade bara ett seminarium ordnats av de två förbunden (2005-04-11), i vilket cirka 30 personer (oftast städföretagsledare eller deras representanter) deltagit. Ytterligare målsättningar var att genom möten med arbetsgivare kräva organisationsförändringar för att skapa fler heltidstjänster och förbättra arbetsmiljön, och genom kontakt med

¹⁵ Detta avsnitt bygger dels på projektets ansökningar och halvårsrapport, dels på en intervju med den ena projektledaren, Ronny Markusson, från Fastighetsettan.

uppköpare få de förstå hur viktig deras roll var att öka heltidstjänster. Projektledarna lyckades komma i kontakt med bara 45 städföretag och de lyckades inte få några uppköpare förstå sin viktiga roll i detta avseende. Inte heller kunde de nå myndigheter och allmänheten. Däremot när det gäller målsättningen att bistå medlemmarna med information om möjligheten att söka heltid eller utökade arbetstimmar hos sina aktuella arbetsgivare lyckades de betydligt bättre. Detta möjliggjordes med hjälp av ett informationsblad. Förbunden, särskilt Fastighetsettan som i flera år verkade för kollektivavtal och solidarisk lönebildning och lönetrappa efter arbetsår, började att i samarbete med Almega ändra på det. I stället började de verka för lönebildning efter andra kriterier såsom prestation, kvalitet med mera hos den enskilda städaren. Detta är en negativ utveckling, snarare än framsteg, något som skulle leda till ökade löneklyftor mellan städare och som gjorde arbetslivserfarenheten av mindre betydelse jämfört med förr. Ytterligare målsättningar var att i samarbete med arbetsförmedlingen verka för nolltolerans mot svart arbete samt ställa krav på enskilda städare att söka heltid för att inte förlora rätten till a-kassa. Detta uteblev också under projektets gång medan frågan togs upp med de besökta företagen. Ett annat målsättningsområde som inte nådde framgång var att förmå arbetsgivare att ge sina anställda städare en utbildning med yrkesbevis. Likaså är arbetet kring ergonomiskt riktiga städmetoder som har med utbildningen och yrkesbeviset att göra, samt arbetet för att få beställare värdesätta dokumenterad kompetens vid upphandlingar. Att projektet inte varit särskilt framgångsrikt förklaras med att man från början möttes med stor skepticism och träffade en del städfirmor som var svåra att diskutera med och att få att följa kollektivavtalen.

Summering och avslutande kommentarer

Städyrket är en av de vanligaste yrkesgrupperna för kvinnor och invandrare i både Sverige och övriga västvärlden som framgår av forskningsöversikten i denna rapport. Marknaden i Sverige är väldigt turbulent och det finns många oseriösa arbetsgivare inom branschen. Dock tycks situationen vara svårast i den regionala städbranschen i Stockholms län, som präglas av en kedja av problem:

- överetablering av många delvis oseriösa företag och därmed dålig konkurrenssituation mellan företagen,
- priskrig och dåliga upphandlingsförfaranden,
- den ständigt varierande personalomsättningen,
- dålig skattemoral hos företagsägare samt svartarbete i företagen,
- mer eller mindre ofrivilligt deltidsarbete,
- dåliga anställningsvillkor och låga löner, påfrestande arbetsförhållanden och dålig hälsa, särskilt bland de invandrade städare och städerskor, för att nämna några av de viktigaste aspekterna.

Påståendet att det ofrivilliga deltid arbetet är branschen största problem i länet kan vara en sanning med modifikation. Jämförelsen mellan SCB:s uppgifter från 2002 i denna rapport och med uppgifter som lämnats av facken visar dock att situationen har blivit betydligt sämre under de senaste åren. Städbranschen generellt och den i Stockholms län i synnerhet är en utsatt bransch.

En slutsats som vi drar i denna rapport, i överensstämmelse med de två fackförbunden, är att det finns ett samband mellan överrepresentationen av huvudsakligen lågutbildade kvinnor och invandrare i Stockholms läns städbransch och den dåliga situationen. Det är grupper som saknar maktresurser och inflytande för att kunna påverka sin situation positivt och vända utvecklingen. Här kan man se en samtidig köns- och etnisk segregation i samtliga avseenden då kvinnor och särskilt invandrade kvinnor är hårt drabbade och missgynnade. Stockholms län dock är inte representativt för hela landet och situationen är förhållandevis bättre i övriga delar av landet, särskilt i landsbygds länen. Å andra sidan är invandrade människor koncentrerade till storstadsregionerna och särskilt Stockholmsregionen. Situationen i Stockholms län kan därför ge en fingervisning om den verklighet som finns i andra invandrartäta regioner som till exempel Skåne och Västra Götalands län. Det verkade som om många invandrade städare, troligen på grund av bristande kunskap, inte visste att de själva måste ta initiativet för att söka heltid eller utökade timmar, förrän facket började med informations spridningen. Detta är ett av flera exempel på hur dålig invandrarnas kunskap om sin situation är i den regionala städbranschen.

Det utbredda ofrivilliga deltid arbetet i Stockholms län är mer komplicerat än vad man tror: uppköpare som från början beställer städ på deltid, arbetsgivare som anställer personal på deltid och inte gör något för att ge dem heltid, arbetstagare som på grund av fysiska avstånd vägrar åka mellan olika arbetsplatser, arbetsgivare som inte anstränger sig för att kombinera två deltid tjänster fysiskt nära varandra eller vägrar ge den anställde ersättning för de långa restiderna, arbetstagare som inte anstränger sig för att få utökade timmar eller heltid, för att nämna några. Många anställs på deltid under längre period trots att de vill jobba heltid, och många söker heltid men det är upp till arbetsgivaren att ge dem heltid eller utökade timmar. Med andra ord finns det ingen garanti att få heltid hos sin arbetsgivare även om man arbetat i firman i flera år.

Det finns problem med att dra generella slutsatser från intervjuerna med företagsledarna och heltidsanställda. De har uttalat sig om ett problem (deltidsarbete) som egentligen berör också andra aktörer och parter; deltid arbetande städare och städerskor såväl som beställare. Dock den information som de lämnar stärker vår kunskap om branschen, yrket och inte minst förfarandet när det gäller att gå upp i arbetstimmar eller få heltid. Deras resonemang kan i för sig vara väldigt intressanta i forskningssammanhang och väcker intresse för vidare forskning men de kan inte vara generella för vare sig heltids- eller deltid anställda. Å andra sidan

bör kunder och beställare inse att när de erbjuder tjänsteuppdrag på deltid, är det grunden till att deltidsarbetslöshet uppstår inom städbranschen.

Sammanfattning

Städbranschen i Stockholms län är den största i landet och lider i hög utsträckning av den turbulenta marknaden i Sverige. Branschen i landet i stort har flera allvarliga problem: överetablering av företag och destruktiv konkurrens mellan dem i form av prisrig och dåliga upphandlingsförfaranden, extremt stor personalomsättning, bristande skattemoral och hög förekomst av svartarbete, vanligt förekommande mer eller mindre ofrivilligt deltidsarbete, dåliga anställningsvillkor och låga löner, påfrestande arbetsförhållanden och dålig hälsa bland de anställda, för att nämna de viktigaste problemen. Under det att majoriteten av städarna är kvinnor och invandrare, är merparten av ägarna män från de nordiska länderna. Den vanligaste företagsformen inom branschen är aktiebolagsformen.

Många av de problem som förekommer inom branschen i hela landet förekommer i särskilt hög utsträckning i Stockholmsområdet, där anställningsförhållanden och arbetsvillkor är särskilt dåliga, där deltidsarbetslöshet och timanställningar är vanligt förekommande, då många anställs på deltid i flera år utan att få möjlighet till ett fast heltidsschema, trots att de önskar det. Genomsnittslönerna är lägre än övriga landet och det råder stora löneskillnader i länet mellan städare som hör till olika fackförbund, olika etniska grupper eller mellan kvinnor och män. En förklaring till detta är en stor etablering av många, delvis oseriösa, företag. Kvinnor som grupp är mer drabbade än män av dessa anställningsförhållanden. De anställs ofta som ”vanliga” städare med lägre löner medan män oftare får arbete som specialist-städare med högre löner.

Städyrket är generellt fysiskt och psykiskt påfrestande, särskilt i Stockholms län, och sjukfrånvaron på grund av påfrestande arbetsförhållanden är hög. En viktig förklaring till det är det stora prisrig som förekommer mellan olika städ-bolag i regionen, i syfte att ta över kontrakt från konkurrerande företag. Detta leder också till att många städare, särskilt de ”vanliga”, lever med ständig oro för att förlora sitt arbete. De vanliga städerskorna ligger i botten av städbranschhierarkin, med bristande resurser och makt att påverka sina arbetsvillkor och det är de som drabbas hårdast av den turbulenta situationen i branschen.

Det finns flera förklaringar till den utbredda deltidsarbetslösheten: de som köper upp tjänsterna beställer enbart städning på deltid; arbetsgivarna anställer av olika skäl personal på deltid istället för på heltid; arbetstagare vägrar av olika skäl arbeta på mer än en arbetsplats; arbetstagare kan inte kombinera arbete på olika arbetsplatser på grund av långa fysiska avstånd; arbetsgivarna ger inte den anställde ersättning för långa restider till olika städobjekt, med mera.

En slutsats som dras i rapporten är att de dåliga arbetsvillkoren och anställningsförhållandena är direkta följderna av den turbulenta situationen i länet, kombi-

nerat med invandrarnas och kvinnornas överrepresentation där. Många, särskilt de lågutbildade, har bristande kunskaper om lagar och regler, och saknar makt att kunna påverka sina arbetsliv och marknaden i positiv riktning.

Referenser

- Abbasian S (2006) ”Deltidsarbete och deltidslöshet bland städare i Stockholms län- En studie av integration och jämställdhet”, Working paper från HELA-projektet 2006:6, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Abbasian S (2003) *Integration på egen hand- en studie av invandrade kvinnoföretagare*. Geografiska Regionstudier nr 52, Uppsala universitet.
- Akhavan S & Bildt C (2004) ”Arbetsvillkor, hälsa och sjukfrånvaro bland invandrade kvinnor”, Arbetslivsrapport nr 2004:21, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Arbetslivsinstitutet (2000) ”Lönemagasinet – om löner och jämställdhet”, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Aurell M (2001) *Arbete och identitet- om hur städare blir städare*. Linköpings universitet, Tema teknik och social förändring.
- Bevelander P, Carlsson B & Rojas M (1997) *I krusbärsländets storstäder – om invandrare i Stockholm, Göteborg och Malmö*. SNS förlag: Stockholm.
- Byggettans ansökan till HELA-projektet (2004-01-14), Diariern HELA 20023/30794.
- Byggettans underlag för halvårsrapport till HELA-projektet 2005-01-18.
- Campbell M (2005) ”Holiday visit worth the risk for migrants”, *Christian Science Monitor*; 12/23/2005, vol 98, nr 21, s 4-4, 3/4.
- D & B (2004), *Branschfakta- städföretag 2004:5*. D & B Ekonomiförlaget AB, Stockholm.
- De los Reyes P (2001) *Mångfald och differentiering- Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Ekberg J (1991) *Vad hände sedan? En studie av utrikesfödda på arbetsmarknaden*. Acta Wexionesia, serie 2 Ekonomi & Politics 3, Högskolan i Växjö.
- Ekberg J & Ohlsson M (2000) ”Flyktingars arbetsmarknad är inte alltid nattsvart”, *Ekonomisk debatt*, årg 28, nr 5, s 433–439.
- Ekberg J (2002) ”Ekonomiska effekter av invandring”, Konferenspaper presenterad på konferensen ”Integration och mångfald” 2002-10-08, Svenskt näringsliv.
- Fastighetsettans ansökan till HELA-projektet (2004-01-15), Diariern HELA 2004/184.
- Field S (1998) ”Home-based business careers”, *100 Best Careers for the 21st Century*, s 260.
- Forssell J (2003) ”Deltidslöshet- en forskningsöversikt utifrån aktuell forskning och statliga utredningar”, Working Paper från HELA-projektet: Arbetslivsinstitutet.
- Forssell J & Jonsson I (2005) ”Deltidslöshet och deltidarbete i Europa Förklaringsmodeller och statistik”, Workinga paper 2005:6 från HELA-projektet, Arbetslivsrapport 2005:30, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.

- Hammar Å (2000) *Som om vi inte finns- om rasism och sexism i städbranschen*. Stockholm: Federativ.
- Hirdman Y (1990) ”Genussystemet”, i *Demokrati och makt i Sverige*. Maktutredningen huvudrapport, SOU 1990:44, Allmänna förlag: Stockholm.
- Hirdman Y (1988) *Genussystemet- teoretiska funderingar kring kvinnors sociala underordning*. Rapport 23, Maktutredningen: Uppsala.
- Holmberg C & Lindholm M (1989) ”Feministisk teori” i *Moderna samhällsteorier*. Prisma: Stockholm.
- Integrationsverket (2003) *Rapport integrationsrapport 2002*. Integrationsverket: Norrköping.
- Jonsson A & Wallete M (2001) ”Är utländska medborgare segmenterade mot atypiska arbeten?” *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 7, nr 3, hösten 2001.
- Knocke W (2000) ”Integration or Segregation? Immigrant Populations Facing the Labour Market in Sweden”, *Economic and Industrial Democracy*, årg 21, s 361–380.
- Knocke W (2001a) ”Arbete, segregation och integration”, i *Integration och segregation- i teori och praktik*. LO Idédebatts skriftserie nr 2.
- Knocke W (2001b) ”Klass finns alltid där”, i *Klassamhället-förändring, splittring och facklig vanmakt*. LO Idédebatts skriftserie nr 3.
- Kommunal (2005) Statistiska uppgifter från facket kommunal, beställda under mars och april 2005.
- Lessli M (2001) ”Städning – ett kvinnligt lågstatusjobb”, *Genus*, nr 2, s 17–19.
- Markusson G (2005) *Intern rapport om svartarbete, skattefusk och bluffdeltid i oseriösa städföretag*. Fastighetsettan i Stockholm.
- Molina I (2000) ”Den delade staden”, i Berger S (red) *Det nya samhällets geografi*. Uppsala Publishing House.
- Molina I (1997) *Stadens rasifiering- Etnisk boendesegregation i folkhemmet*. Geografiska Regionstudier nr 32, Uppsala universitet.
- Nelander S & Bendetecedotter M (2001) *Anställningsformer och arbetstider 2001*. Ett faktamaterial om välfärdsutvecklingen nr 52, Stockholm: LO, Löne- och välfärdsenheten.
- Nyberg A (2003) ”Deltidsarbete och deltidarbetslöshet- en uppföljning av DELTA utredningen (SOU 1999:27)”, Working Paper från HELA-projektet 2003:1, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Persson I & Wadensjö E (1997) ”Den könssegregerade arbetsmarknaden- en introduktion”, i *Glastak och glasväggar? – Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137, Fritzes: Stockholm.
- Pettersson H (2005) ”A-kassa på deltid- ett ständigt problem inom arbetslöshetsförsäkringen”. Working Paper från HELA-projektet 2005:3, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.

- Rapp G (2006) ”Möjligheter och hinder för avknoppare – tioårigt perspektiv på privatiseringen av städverksamheten i två kommuner”, i Sundin E & Thörnquist A (red) *När ansällda blir företagare- studier om företagande i ett strukturomvandlings- och arbetsmarknadsperspektiv*. Arbetsliv i omvandling 2006:17, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Rapp G (2004) *Till Salu! – en attraktivt paketerad verksamhet. Ett tioårigt perspektiv på privatiseringen av städverksamheten i Norrköpings kommun*. Arbetslivsinstitutet: Norrköping.
- Scherer R (2006) ”Immigration debate crux: jobs impact. (Cover story)”, *Christian Science Monitor*, vol 98, nr 86, s 1–10.
- Schough K (2001) *Försörjningens geografier och paradoxala rum*. Karlstad University Studies 2001:19, Institutionen för samhällsvetenskap-kulturgeografi, Karlstads universitet.
- SCB (2006) ”Statistik om städbranschen i Stockholms län baserad på SCBs uppgifter från 2002-12-31”, Hämtade ur den beställda Louise-databasen.
- SOU (1999:27) *DELTA- utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning*. Stockholm: Fritzes.
- Stark A & Regnéér Å (2001) *I vems hander? Om arbete, åldrande och omsorg i tre EU-länder*. Rapport nr 1:2001, Tema Genus: Linköping universitet.
- Stolke V (1993) ”Is sex to gender as race is to ethnicity?”, i Del Valle T (red) *Gendered Antropology*. London: Routledge.
- Sundin E (2003) ”Ledarskap på låga nivåer- ägare och rationalitet. Exempel städning”, i Holmberg I & Henning R (red) *Offentligt ledarskap- om förändring, förnyelse och nya ledarideal*. Lund Studentlitteratur.
- Sundin E (2004) *Den offentliga sektorns entreprenörer – en porträttbok*. Kommentus förlag: Stockholm.
- Sundin E (2005) ”Arbetsgivaren som förlorade heltid”, Arbetslivsrapport nr 2005:20, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Sundin E & Rapp G (2006) *Städerskorna som försvann – individen i den offentliga sektorn*. Arbetsliv i omvandling 2006:2, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Svensson L (2002) ”Bakgrund och utgångspunkter”, i Svensson L, Brulin G, Ellström PE & Widgren Ö (red) *Interaktiv forskning – för utveckling av teori och praktik*. Arbetsliv i omvandling nr 2002:7, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Sveriges Riksdag (1997) *Sverige, framtiden och mångfalden – från invandrapolitik till integrationspolitik*. Proposition nr 1997/98:16.
- Thomsson H (2001) ”Vi vita, västerländska heterosexuella medelklasskvinnor”, *NIKK magasin*, nr 1/2001.
- Vilhelmsson R (2002) *Wages and unemployment of immigrants and natives in Sweden*. Rapport 56, Swedish Institutet for Social research: Stockholm.

- Wahlgren I (2003) ”Aktionsinriktad forskning samt utvärdering i HELA-projektet-förslag till en handlingsplan”, intern rapport från Arbetslivsinstitutet 2003-11-28, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Wahlgren I (2005) ”Ett hållbart arbetsliv i ohållbara organisationer- om HELA-projektets genomförande i Herrljunga kommun”, Working paper från HELA-projektet 2005:6, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Wahl A (1992) *Könsstruktur i organisationer: Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Stockholms ekonomiska forskningsinstitutet vid handelshögskolan.
- Walby S (1986) *Patriarchy at Work- Patriarchal and capitalist Relations in Employment*. Polity press: Cambridge
- Westlander G (1999) *Forskarroller i varianter av aktionsforskning*. Forskningsrapport från Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm.
- Woods V & Buckle P (2005) ”Musculoskeletal ill health amongst cleaners and recommendations for work organisational change”, *International Journal of Industrial Ergonomics*, vol 36, nr 1, s 61–72.
- Woods V & Buckle P (2004) ”An investigation into the design and use of workplace cleaning equipment”, *International Journal of Industrial Ergonomics*, vol 35, nr 3, s 247–266.
- Åhlund A (2002) ”Kultur som möjligheternas basar”, *Invandrare & Minoriteter*, nr 1, februari 2002.

Internet-källor

- Aftonbladet (2004). Han kör maskin och får mer i lön. Hämtad 2004-07-12 ifrån: www.aftonbladet.se/vss/ungtval/story/o,2789,151845,00.html
- AMS (2004), Städare-lokalvårdare. Yrkesbeskrivning hämtad 2004-07-12 ifrån: <http://afi3.ams.se/yrken/YrkesBeskrivning.aspx?iYrkeld=375>
- Brevinge, Å (2004), Äpplen lika med päron. Hämtad 2004-07-12 ifrån GP JOBB: www.gp.se/gp/jsp/Crosslink.jsp?d=874&a=145902
- Byggnads hemsida (2005-03-03), www.byggnads.se
- Fastighets hemsida (2005-03-03 och 2005-06-03), www.fastighets.se
- Fastighets hemsida (2006-04-28), så ska fastighets höja städyrkets status. Hämtad ifrån www.fastighets.se
- Filio, D & Egharevba, S (2004), Integration av utbildade är också svår. Hämtad 2004-04-14 ifrån : www.mol.fi/monitori/moto302eru.html
- Fredholm, K (2004), Svenskt slavarbete. Hämtad 2004-07-12 ifrån: <http://alla.lo.se/news.asp?articleID=912>
- HELA-projektets hemsida (www.HELA-projektet.com/net) (mars 2005). Förstudie inom ramen för HELA-projektet. Eriksberg Städ & Fastighetsservice.

- Jukarainen, H (2004), En lycklig städare. Hämtad 2004-07-12 ifrån: www.google.se/search?q=cache:LF8nGiuevUAJ:netti.sak.fi/lontagaren
- Josefsson, D (2004), Moralen: Ledande journalister har svart anställda städare. Hämtat 2004-07-12 ifrån: www.etc.se/arkivet/galleriet/svart_staedning/svart_staedning.html
- Lundberg, S (2003), Håller USÖ:s ansikte rent. Hämtad våren 2004 ifrån Tidskriften Tebladet nr1 år 2003: www.orebroll.se/tebladet/nr1_03_USO.pdf
- Palmgren, J (1995), Bara en städare?D-uppsats i sociologi från Linköpings universitet. Hämtad ifrån: www.akb.se/josefina/sociologiuppsats.htm, 2004-07-12.
- Prevent (2004), Farligaste jobben kartlagda. Hämtad 2004-07-12 ifrån: www.prevent.se/arbetsliv/artiklar/afa-rapport_om_allvarliga_arbetskad
- Prevent (2005), Allergi-Yrken med flest fall. Hämtad 2005-01-19 ifrån: www.prevent.se/tema/allergi/stat_flestfall9597.asp
- Pye Tait (1999), Rapport för EFSI och Euro-FIET om en undersökning rörande nyckelfrågor inom Europas städbransch. Hämtad maj 2006 ifrån: <http://www.pyetait.com>.
- Ramón M, Zock JP, Kogevinas M, Sunyer J, Antó JM (2003), Asthma symptoms in women employed in domestic cleaning: a community based study. Hämtad 2006-05-02 ifrån: <http://thorax.bmjournals.com/cgi/content/full/58/11/950>.
- SCB (2005), 20 vanligaste yrkesgrupperna för kvinnor. Hämtat 2005-02-07 ifrån Yrkesregistret med yrkesstatistik på www.scb.se
- SCB (2005), 30 största yrkesgrupperna. Hämtat 2005-02-07 ifrån Yrkesregistret med yrkesstatistik på www.scb.se
- SCB (2005), Yrkeskoder enligt SSSYK. Hämtat 2005-03-18 ifrån Yrkesregistret med yrkesstatistik på www.scb.se
- SCB (2003), Städare vanligt yrke bland utrikes födda. Pressinformation från SCB 2003-10-15. Hämtat 2005-02-11 ifrån SCBs webb www.scb.se
- SFWU (Service & Food workers Union) (2006), Cleaners campaign for safer workplaces. Hämtad 2006-10-13 ifrån: <http://www.sfwu.org.nz/news.asp?pageID=21458222798&RefID=2141732447>
- SSEF (Sveriges Auktoriserade Städentreprenörer) (2005), Utbildning. Hämtad 2005-02-11 ifrån: www.ssef.se/utb.html
- UNI (2002), Outsourcingtrender- Labour news from UNI global union- for trade unions in a global service economy. UNIs första världskonferens I Helsingfors, Finland 13-15 juni 2002. Hämtad 2006-05-04 ifrån: <http://www.union-network.org/uniproperty.nsf/ab273d2b5a4ebf9c1256b3c00484a77>
- UNI (2005-11-29), Campaign for €10 per hour for cleaners in Germany. Hämtad 2006-10-12 ifrån: <http://www.union-network.org/uniproperty.nsf/75fb177ea4a699e4c1256800001ea9a>
- U.S. Dept. of labor (2006), Employed persons in the U.S., by occupation and sex, 1996, 2002. I *Bureau of Labor Statistics, U.S. Dept. of Labor*. Hämtad 2006-05-02 ifrån: http://web115.epnet.com/citation.asp?tb=1&_ug=sid+200C1746%2D7797%2D451D

Föredrag

Liukkonen, P (2005), Om sjukfrånvarokostnaden i städbranschen. På seminarium ”Deltidsarbete i städbranschen och upphandlingens betydelse” anordnat av Fastighetsettan och Byggettan i Stockholm den 2005-04-11.

Markusson, G (2005:1), Om skattefusk och svart arbete inom städbranschen. På seminarium ”Deltidsarbete i städbranschen och upphandlingens betydelse” anordnat av Fastighetsettan och Byggettan i Stockholm den 2005-04-11.

Intervjuer och samtal

Intervjuer med 10 städare i Storstockholm den 2005-02-22, 2005-02-24 och 2005-05-13.

Intervjuer och samtal med VD:ar, vice VD:ar, etc. i städfirmor i Storstockholm den 2004-06-09, 2004-06-21, 2004-10-18, 2004-10-20, 2005-04-20, 2005-04-27

Samtalsmöten och intervjuer med de två projektledarna Patrik Rasmussen och Ronny Markusson i Solna den 2004-04-13, 2004-05-13, 2004-09-21, 2005-02-21.

Telefonintervju med Thomas Berglund, Kommunal i Stockholm 2005-05-20, Patrik Rasmussen (Byggettan), Lasse Johansson (Kommunal i Stockholms län), Bengt Sandberg och Ronny Markusson (Fastighetsettan) 2005-06-15.

E-postintervju med ombudsmannen Gesa Markusson (Fastighetsettan), 2005-06-20.

Frågeformulär i undersökning om deltidarbete och deltidarbetslöshet

1. Kön och ålder
2. Ursprungsland
3. Hur länge har du bott i Sverige?
4. Tidigare utbildning
5. Arbetslivserfarenhet i både hemlandet och Sverige (inklusive städarbetet)
6. Arbetar du heltid eller deltid? Om deltid, hur mycket i procent?
7. Varför arbetar du deltid?
8. Klarar du din ekonomi med ditt deltidjobb?
9. Vad tycker du om ditt jobb överhuvudtaget? Är du nöjd och varför?
10. Om du har deltid, vet du att du har möjlighet att söka heltid eller få gå upp i arbetstimmar hos din arbetsgivare?
11. Vad har din arbetsgivare gjort i detta avseende? Har du fått information från din arbetsgivare?
12. Vad ska man göra för att öka attraktionen i ditt jobb? Vad ska man göra för att fler ska välja det som sitt fasta jobb?
13. Vad ska man göra för att fler deltidarbetande ska kunna gå upp i arbetstimmar eller jobba heltid? Hur ska man kunna lösa problemet med deltid?
14. Upplever du några problem (t.ex. hälsoproblem) och brister i ditt jobb?
15. Vad ska man göra för att göra arbetsvillkoren och arbetsförhållanden bättre i städaryrket?
16. Vill du tillägga något utöver det du har sagt?