

Working Paper från HELA-projektet 2006:6

Deltidsarbete och deltidslöshet bland städare i Stockholms län

En studie av integration och jämställdhet

Saeid Abbasian



ARBETSLIVSRAPPORT NR 2006:10

ISSN 1401-2928

Tema: Rörlighet på arbetsmarknad

Temaledare: Jan Ottosson



Förord

Denna rapport har tillkommit inom ramen för Arbetslivsinstitutets forsknings-satsning i HELA-projektet. Deltidsarbetslösheten är ett komplext samhälls-problem. Undersysselsättningen på den svenska arbetsmarknaden är ett område som innefattar ett flertal problemkomplex samtidigt som orsaksförklaringarna till denna utveckling behöver beforskas. Bakgrundsfaktorerna bakom deltidarbets-lösheten speglar förhållanden på flera olika nivåer i samhällslivet – både individer, organisationer och på ett övergripande samhällsplan. Syftet med de forskningsrapporter som publiceras är att utifrån regeringsuppdraget rörande HELA-projektets forskningsinsatser bidra med forskning kring olika aspekter rörande deltidarbetslöshetens bakomliggande orsaker och effekter utifrån ett mångvetenskapligt perspektiv.

Vetenskapliga redaktörer: professor Lars Magnusson och docent Jan Ottosson

HELA-projektet är ett samarbete mellan Arbetslivsinstitutet, Arbetsmarknads-styrelsen, Arbetsmiljöverket, JämO och Svenska ESF-Rådet. Se projektets hemsida för mer information: www.helaprojektet.com

Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av Näringsdepartementet bedriver institutet forskning, utveckling och utbildning. Institutet har ca 450 anställda och finns på sju orter i landet. Forsk-ningen är mångvetenskaplig och utgår från problem och utvecklingstendenser i arbetslivet. En viktig uppgift är kommunikation och kunskaps-spridning. För mer information, besök vår webbplats: www.arbetslivsinstitutet.se

Författarens förord

Jag riktar ett stort tack till mina kolleger Karsten Lundequist, forskare i HELA-projektet samt geografkollegan John Östh, båda verksamma vid Uppsala universitet, för deras hjälp med att framställa detaljerad statistik ur databasen Louise. Ytterligare ett varmt tack till Thomas Berglund, informatör och statistiker på Kommunal för hans hjälp med att framställa intern statistik. Slutligen även ett stort tack till mina övriga forskarkolleger i HELA-projektet, som under seminariebehandling av manuset på Arbetslivsinstitutet i Stockholm gav konstruktiva synpunkter. Särskilt tack riktas även till Gunilla Rapp, för genomgång av manuset, samt till Jan Ottosson och Ann-Britt Hellmark för värdefulla språkliga kommentarer.

Innehållsförteckning

Förord	
Författarens förord	
Inledning	1
Min forskarroll	2
Den geografiska kontexten	3
Städarnas organisationstillhörighet	5
Vad vet vi om städbranschen och städyrket?	6
Stockholms läns städbransch i siffror	11
Den regionala städbranschen	18
Underordning och dålig integration	18
Deltidsarbete och deltidslöshet bland städare	21
Vad har projektet haft för mål?	22
Hur skulle projektet genomföras och vad har gjorts?	23
Summering och avslutande kommentarer	28
Källförteckning	32

Inledning

Föreliggande rapport har skrivits inom ramen för HELA-projektet, vars syfte är att beskriva, analysera och minska deltidslösheten i Sverige. Bakgrunden till HELA-projektet är det stigande ofrivilliga deltidslösheten under 1990-talet, som bland annat konstaterades i den statliga DELTA-utredningen (SOU 1999:27). Deltidslösheten hindrar många människor att fullt ut utnyttja sin arbetskapacitet. Den medför stora ekonomiska kostnader för hela samhället i form av minskad produktion, ekonomisk tillväxt samt minskat välstånd (Nyberg 2003). För den enskilda arbetstagaren innebär det också på sikt ekonomiska svårigheter, låg levnadsstandard, och låg pension när hon eller han pensioneras. Till detta kommer ofta en försämrad hälsa (a a). Deltidslösheten är ett trefaldigt kvinnospecifikt samhällsproblem. Den är ett kvinnoproblem då 80 procent av de ofrivilligt deltidslösheten är kvinnor (Nyberg 2003). Den är ett sektorsproblem eftersom 50 procent av de deltidslösheten finns inom vård- och omsorgssektorn, som i sin tur är absolut dominerad av kvinnor (aa). Slutligen är deltidslösheten ett etnisk-specifikt problem då det drabbar utomnordiska invandrade kvinnor i högre utsträckning än nordiska kvinnor (Nelander & Bendetecedotter 2001). Deltidsarbete och deltidslöshet betraktas också som ett kvinnoproblem i övriga Europa (Forssell 2003).

Deltidslösa (inklusive tillfälligt timanställda som är en variant av deltidslöshet) är personer som söker arbete på deltid och bär/söker ersättning från A-kassa på deltid för sin arbetslöshet. Definitionen omfattar inte personer som av egen vilja avstår från att jobba heltid. Det finns två typer av deltidslösa: de som helt saknar förvärvsarbete och som endast söker deltidslöshet, och de som redan har ett deltidslöshet och som söker arbete för att få utökade arbetstimmar (Pettersson 2005).¹

I Sverige definieras arbetstid kortare än 34 timmar per vecka som deltidslöshet, och heltidslöshet är 35 timmar och uppåt per vecka. I många andra länder talar man i stället om korttidslöshet, som är 19 timmar eller kortare per vecka, och långtidslöshet, som är från 20 timmar uppåt (Stark & Regné 2001, Mulinari 2004). Jämförelser länder emellan är dock svårt. Såväl deltidslöshet som deltidslöshet är komplexa fenomen som det finns många förklaringar till beroende på ur vilket perspektiv de studeras. För en genomgång av såväl tillgänglig statistik som olika förklaringsmodeller, se Forssell & Jonsson (2005).

Syftet med denna rapport är att beskriva städbranschen i Stockholms län med avseende på deltidslöshet samt studera möjligheter och hinder. Mitt projekt

¹ Enligt Pettersson (2005) räknas den förstnämnda gruppen som heltidslösa i AMS statistik. Endast ofrivilligt deltidslöshet ingår i kategorin deltidslösa.

har möjliggjorts inom ramen för två tidigare, sedan sammanslagna projekt² som drivits av två fackförbund med städare bland sina medlemmar, Fastighetsanställdas förbund, avdelning ett, respektive Svenska Byggnadsarbetareförbundet, avdelning ett.³ De två förbunden har också haft arbetsgivarnas organisation Almega som samarbetspartner. Som framgår av rapportens underrubrik, har särskild hänsyn tagits till integration och jämställdhet. 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 båda fackförbunden lyfte fram i sina ansökningar till HELA-projektet. På grund av min bakgrund som kulturgeograf kommer rapporten även att ha en viss geografisk teorianslutning. Inledningsvis ges en bakgrund till städbranschen, städning och städaryrket, såväl generellt som mer specifikt, i Stockholms län. De frågor som därefter tas upp är följande:

- Vad vet vi om städyrket och städbranschen?
- Hur ser den regionala städbranschen ut, bl a med avseende på anställda, etnisk och könsmässig sammansättning, deltidsarbetslösa inklusive timanställda?
- Vad har det fackligt drivna projektet gjort för att lösa problemen med deltidsarbetslösheten bland städarna i Stockholms län? Vilka eventuella förslag på lösningar har kommit fram?

Min forskarroll

Gunnela Westlander (1999) diskuterar i en forskningsrapport bl a olika typer av aktionsforskning som de presenteras av sina förespråkare, och nämner aktionsforskarens olika roller. Kärnan i aktionsforskning är enligt rapporten att hjälpa aktörerna/praktikerna att nå vissa förbättringar. Aktionsforskning är enligt Lewin, som refereras av Westlander, en parallellt pågående verksamhet som bygger upp en kunskapsbas hos aktionsforskaren när hon/han agerar tillsammans med hjälpsökande klienter och praktiker. I detta avseende kan en aktionsforskare ha olika roller och uppgifter: vara rådgivande när det gäller handlingsalternativ, utvärdera/leda försök om det görs experiment, och forskaren kan självständigt utföra forskning i ett mer långsiktigt kunskapsperspektiv. En annan forskare, Chein, hävdar att aktionsforskare måste upptäcka verkligheten och söka efter bakomliggande faktorer och orsaker, och därefter informera och hjälpa till med att korrigera och påverka de faktorer som skapat problemen. Enligt Chein finns

² Från början var det två separata projekt. Anledning till sammanslagningen var att de hade ganska likartade problemformuleringar och därmed likartade målsättningar. I övrigt jobbade de två projektledarna i ett och samma hus vilket också underlättade samarbetet mellan dem.

³ I fortsättningen använder jag förkortningarna Fastighets eller FastighetsEttan och Byggnads eller Byggettan i stället för de fullständiga namnen.

det fyra varianter av aktionsforskare: han/hon är diagnostisk, dvs lämnar sin analys till praktikerna för ett agerande, han/hon samverkar fortlöpande med praktikerna, han/hon följer och protokollför händelsekedjan i det pågående projektet, och slutligen han/hon experimenterar.

Jag har forskat självständigt i ett långsiktigt kunskapsperspektiv i denna rapport och försökt analysera vilka orsaker och faktorer som ligger bakom problemet deltidsarbete och deltidsarbetslöshet inom den regionala städbranschen. Jag har i början av projektet haft fortlöpande samverkan med praktiker, men jag har varken protokollfört händelsekedjan i projektet eller experimenterat. Som bakgrund till min studie har jag dock gjort några intervjuer för att stärka min kunskap om branschen.

För att söka svar på de frågor som formulerades i inledningsavsnittet har jag valt olika metoder. Jag har dels gått igenom en del tidigare forskningsarbeten på området, dels använt handlingar och material från de två sammanslagna projekten samt intervjuat de två fackliga ledarna. Slutligen har jag använt mig av statistiskt material från de två fackförbundens respektive hemsidor, dels av material från databasen LOUISE, som är baserad på SCB:s uppgifter. Härutöver har jag haft tillgång till intern statistik från Kommunalarbetsförbundet (Kommunal), ett annat fackförbund som har många städare som medlemmar, samt till statistik över aktiebolagsregistrerade firmor (D & B 2004:5).

Den geografiska kontexten

I geografisk forskning kan rumsliga relationer också sättas in i olika sammanhang, till exempel i sammanhang av kön, etnicitet, ”ras” och klass eller en blandning av dem alla. Man kan då tala om kvinnogeografi, invandrageografi och klassgeografi. I Sverige har till exempel författaren till denna rapport studerat samtidighet och samverkan av olika dimensioner genom att studera invandrade kvinnors start av eget företag i Stockholmsregionen (Abbasian 2003). Det är en parallell till vad geografen Schough (2001) kallar kvinnornas försörjningsgeografi.

Stockholmsregionen har stor rumslig betydelse för de infödda invånarna och för invandrarna i landet. Befolkningsmässigt är den landets största region för den dessa. Med sina departement, statliga verk och myndigheter, banker och finansiella institutioner, universitet och högskolor, framtidsindustrier som IT och telekommunikation, samt många internationella företag med filialer, många hotell- och konferensanläggningar är regionen 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, som ligger i närliggande län (Uppsala, Västerås,

Eskilstuna). De korta avstånden mellan kommunerna och länen gör det möjligt för många människor att till exempel bo i en kommun och arbeta i en annan. Tillgången till större nätverk är också en fördel i regionen.

Stockholmsregionen är en växande storstadsekonomi som erbjuder mångfacetterade möjligheter att starta eget för såväl den etniska svensken som för invandraren. En alltmer globaliserad värld återspeglar sig i Stockholm. På den postindustriella arbetsmarknaden i Storstockholm, menar Åhlund (2002), finns det möjligheter för både högt kvalificerade arbeten och lågbetalda serviceinriktade företag som till exempel typiska invandrarföretag. Den multietniska storstaden ger upphov till en ny geografi av "centralitet" och "marginalitet". De oftast lågavlönade men välutbildade invandrarföretagarna ger olika slags 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 (Åhlund 2002, a a).

De ovan nämnda fördelarna ger Stockholmsregionen en särplats när det gäller affärsklimatet generellt och möjligheter till startandet av småföretag med serviceinriktade verksamheter. De invandrare 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 och 66 procent av samtliga aktiebolags omsättning i landet kommer från Stockholms län (D & B 2004, s 10). 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 särskilt invandrade kvinnor är osynliggjorda. Hon hävdar dessutom att i staden kategoriseras människor i kön, klass, etnicitet och ras och tilldelas olika egenskaper efter dessa kategoriseringar. Genom den komplicerade kategoriseringsprocessen och tilldelningen av egenskaper utövas makt. Människor tilldelas olika positioner i samhället. Detta ger upphov till en fragmenterad och delad stad som präglas av, bland annat, att vissa etniska minoriteter bor segregerade och får sämre positioner i samhället (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. Då skapas ett system av förgivettagna föreställningar kring dem, enligt Molina. Om man använder detta argument, så är det inte förvånande att kvinnor får sämre hierarkiska positioner än män i staden/storstaden och att de uppges passa till vissa yrkeskategorier där männen normalt är frånvarande. Tillkommer kategorierna etnicitet och ras blir situationen ännu värre då icke-svenska kvinnor och framför allt kvinnor från

Afrika, Asien och Latinamerika har generellt en betydligt sämre position på den svenska arbetsmarknaden än andra grupper (Abbasian 2003).

Det är mot denna bakgrund intressant att merparten av städare i storstaden Stockholm utgörs av kvinnor och framför allt utomnordiska invandrarkvinnor. Det är denna samverkan av kön, klass, etnicitet och ras som till slut ger upphov till en makt- och underordningsgeografi i storstaden.

Städarnas organisationstillhörighet

Enligt Byggnads hemsida (www.byggnads.se) mars 2005 att Byggnads är ett fack för alla arbetare inom byggnadsverksamheten inklusive städare. Byggnads organiserar totalt 32 olika yrkesgrupper. Träarbetare, betongarbetare, maskinförare, murare, bergarbetare och golvläggare är några av dem. Förbundet har ca 130 000 medlemmar i landet fördelade på 32 regionala avdelningar och 264 sektioner, från Kiruna i norr till Malmö i syd. Endast 800 byggstädare finns bland förbundets medlemmar. Byggettan i Stockholm med sina ca 21 000 medlemmar är den största avdelningen i landet. Av Byggettans medlemmar är endast 300 städare (se även intervju med projektledaren Patrik Rasmussen 2004-04-13).

Fastighetsanställdas förbund är, jämfört med Byggnads, mer fokuserat på städning och städare. Enligt hemsidan (www.fastighets.se) mars 2005 har förbundet medlemmar som arbetar som del- och heltidsanställda fastighetsarbetare vid privata, allmännyttiga och kooperativa bostadsföretag. Det har medlemmar som är städare och fastighets-skötare, anställda i entreprenadföretag och i egen regi, som jobbar på kontor och företag. Det organiserar 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 t ex områdes- och kvartersvärdar, elektriker, rörläggare och sanerare. Totalt har förbundet 40 000 medlemmar i landet, varav hälften är kvinnor och 1/3 är invandrare. Förbundet har 13 regionala avdelningar i hela landet och FastighetsEttan i Stockholm, som också inkluderar Uppsala län, är den största avdelningen med bl a 5 500 städare som medlemmar (se även intervju med projektledaren Ronny Markusson 2004-05-13).⁴

Byggettan och FastighetsEttan och deras två tidigare nämnda fackliga ombud ansvarade alltså för det projekt, som här studeras. Projektet saknade från början en styrgrupp. I stället bildade projektledarna en arbetsgrupp bestående av de själva och ytterligare två fackombud från båda förbunden plus en representant från arbetsgivarorganisationen Almega. Av det sammanslagna projektets namn och ansökningar till HELA-sekretariatet framgår att det dels skulle verka för

⁴ 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.

förändrade attityder och förbättrade arbetsvillkor för städare, dels vara fokuserat på integration och jämställdhet (se Byggettans och FastighetsEttans ansökningar 2004-01-14 och 2004-01-15). Särskilt Fastighets har uppmärksammat dessa två frågor på följande sätt:

Integration är en fråga om demokrati. Det handlar om invandrarnas ställning i vårt samhälle i organisationerna och på arbetsplatserna. Med integration menar vi också kulturell mångfald, jämlikhet och inte minst ömsesidig respekt och tolerans för varandras olikheter.

I ett avseende är vi ett jämlikt fackförbund nämligen, att vi är lika många kvinnor som män. Vår uppgift är att medverka till ett aktivt jämställdhetsarbete fackligt och i samhället i övrigt. I jämställdhetsarbetet ingår att: förbättra kvinnorepresentationen, uppvärdera kvinnodominerande arbeten både vad gäller lön och status, motverka könsdiskriminering och sexuella trakasserier, medverka till rättvisa löner, rätt till heltid - möjlighet till deltid, stimulera männens rätt till ansvar för barnen. (Fastighets hemsida 2005-06-03)

Vad vet vi om städbranschen och städyrket?

Städyrket är ett yrke som omfattar 18 olika benämningar, från busstädare till flygplansstädare, kontorsstädare, industristädare mm (SCB:s yrkesregister 2005). Städyrket är också en av de 20 vanligaste yrkesgrupperna i Sverige, särskilt för kvinnor och invandrare. Av statistik från år 2002 framgår att ca 66 000 förvärvsarbetande människor i landet är städare av vilka 80 procent eller ca 53 000 är kvinnor (SCB 2005). I en senare forskningsrapport (Sundin 2005:20) ger man dock två olika siffror: 80 000 städare respektive 110 000 sysselsatta på städentreprenörsmarknaden.

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

Inom städfirmorna, särskilt de stora, finns det en form av hierarki som manifesterar sig i olika yrkestitlar och löner. Medan VD:n och ägaren samt vice VD ligger på toppen och vanliga städare ligger i botten, finns det befattningar mitt emellan som mer eller mindre har en tjänstemannaprofil. Inom 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 (2005:20) omsätta 17 miljarder kronor per år. Marknaden är turbulent och fusioner, sammanslagningar och namnbyten är vanligt förekommande. Branschen har några mycket stora företag, ett krympande antal medelstora företag, samt många små- och enmansföretag. Det finns uppskattningsvis ca 1500 företag med anställda och 3000 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 etablerat sig som kund. Innan dess sköttes städningen här av egna anställda. 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 vanligt fenomen inom branschen. 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, påpekar Sundin (a a).

Städbranschen och städaryrket har uppmärksammats av forskare från olika håll. Elisabeth Sundin och Gunilla Rapp har t ex 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 2005, Rapp 2004 & 2005). 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. De offentliganställda städerskorna uppmanades att starta eget. I Linköpings kommun hamnade många kommunalanställda städerskor i kläm. Städningen gavs låg prioritet och den kommunala städenheten tvingades konkurrera med privata städföretag på ogynnsamma villkor. Vid upphandlingsförfaranden lade oerfarna enhetschefer låga och dåliga prisbud. Konsekvensen blev att många städerskor tvingades städa större arbetsområden på allt kortare och obekvämare arbetstid. Många städerskor fick ta hand om flera små objekt och tvingades dela på sina arbetstider och nöja sig med deltidarbete. Många fick dessutom leva med ständiga uppsägningshot (Sundin & Rapp 2005, Rapp 2005).

Andra forskare som t ex Aurell (2001) har angett städaryrket som ett lågavlönat, lågkvalificerat lågstatusyrke. Även den svenska allmänheten uppfattar städaryrket så. Aurell, som doktorerat på ämnet, är den som på senare år mest uppmärksammat städarnas arbetssituation och deras subjektivt uppfattade 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, de

jobbar heltid medan kvinnor är anställda på deltid. Kvinnor jobbar ofta över gratis. Män utför dessutom så kallad specialstädning (t ex 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 för tungt för kvinnor, säger ledningen. Arbetet känns fritt och självständigt för städarna men de känner sig ibland oartigt bemötta av de anställda på de platser där de städar. Detta tillsammans med städarnas möten med kunder och arbetsledare utformar deras identitet. Aurell kallar städningen ett typiskt kvinnligt lågstatusjobb. Detta för att kvinnor i branschen, enligt henne, har den lägsta statusen i arbetarklassen (se vidare Lessli 2001:2 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 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 negativa attityden mot yrket, som upplevs av många städare och städerskor, infödda såväl som invandrade. Akhavan & Bildt (2004) understryker detta i sin undersökning om invandrade städerskor i Botkyrka kommun, medan 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 bl a nonchalans och andra slag av opassande beteenden från de anställda på arbetsplatserna gentemot städarna. En annan vanlig inställning är att städaryrket är en bisyssla och ett övergångsyrke (FastighetsEttans ansökan 2004).

Trots den negativa attityden och synen på städaryrket som ett övergångsyrke, finns det ändå många som väljer detta som sitt enda yrke och är stolta över det (se bl a Lundberg 2003). På senare tid har man försökt att höja statusen på yrket genom att ge städare utbildning. Efter godkänt genomförande, utfärdas yrkesbevis (se AMS 2004). Kvalitetskraven förväntas bli högre på sikt vilket medför att städarna också alltmer behöver kvalificera 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 får 50 procent svart lön av arbetsgivaren. Arbetsgivaren slipper härmed att belastas med 50 procent av de ordinarie kostnader som är knutna till jobbet (Markusson 2005:1 & 2). Ett annat exempel på svartjobb är anlitaandet av resurssvaga invand-

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

rare, oftast utan uppehållstillstånd, till betydligt lägre löner än standardlönen, något som facket är medvetet om (se bl a Fredholm 2004, Josefsson 2004).

Invandrare och framför allt många invandrarkvinnor med uppehållstillstånd är på grund av bristande språkkunskap och okunskap om samhället mer utsatta grupper i andra sammanhang i branschen. Det har t ex rapporterats om sexuella trakasserier, som utförts av städledare mot invandrarkvinnor, som arbetat som städare. Trakasserierna 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 & Bildts (2004) undersökning framgår att invandrade städerskor känner sig orättvist behandlade och utan makt att påverka sina arbetsvillkor och arbetsförhållanden. Trots allvarlig sjukdom vågar t ex 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 ett problem inom branschen är den låga och osolidariska lönesättningen bland städare. Enligt Jämställdhetsombudsmannen (JämO) finns det både låga löner och en ojämlik lönesättning bland städare, där kvinnor är tydligt diskriminerade (Brevinge 2004). Lönesättningen varierar dels från region till region, dels mellan städare som utför olika städjobb. Städare i Stockholms län tjänar betydligt lägre lön än städare i andra regioner, vilket möjligen beror på en överetablering av städföretag i Stockholmsregionen (ca 1200 företag enligt Fastighets och Byggnads projektansökningar 2004), och även en stor andel deltidsarbetande städare i länet. Dessutom får de traditionella städarna sämre lön än vad byggnadsstädarna får (se FastighetsEttans projektansökan 2004). Städskor inom Byggettan får däremot något högre lön än sina manliga kolleger, vilket bara beror på att de jobbar fler timmar än männen (se intervju med Patrik Rasmussen 2004-04-13). Lönesättningen kan också variera från fack till fack. Rapp (2004 & 2005) hävdar att städare som är medlemmar i Kommunal och Fastighets får olika avtal och därmed varierande löner beroende på deras facktillhörighet. Representanter från Kommunal tror dock inte att det finns någon markant löneskillnad mellan deras medlemmar och Fastighets 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 (2005) för städare som är medlemmar i Byggnads är 84:50 kronor i timmen. OB-tillägg tillämpas inte. Den genomsnittliga lönen i Stockholms län är dock 105 kronor. Det 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, 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 dividerar lönen med 165 timmar i månaden blir timlönen 91 respektive 100 och 135 kronor. Kvinnorna i den högsta gruppen tjänar igenomsnitt 750 kronor mer än männen. I den centrala löneförhandlingen har parterna bestämt att 510 kronor extra i månaden ska ges till 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 en löneförhandling kan medellönen vara 16 556 kronor (100 kr i timmen) och den högsta 22 810 kronor (138 kronor i timmen). Att genomsnittslönen är något högre hos Byggettans medlemmar kan möjligen bero på att de är färre i antal. 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 (2005) 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:

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) ⁶

Städbranschen är idag mycket turbulent och rörlig, mycket beroende på överretablering av många företag i landet samt konkurrens kring städkontrakten, som görs upp efter ett upphandlingsförfarande (Fastighets hemsida 2005-03-03). Vid en upphandling lägger olika städbolag prisbud på ett uppdrag från en offentlig eller privat inköpare och för en bestämd tid (t ex två år). Det bolag som ger lägst prispåbud har stor 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 inte, och även om firman angett ett lågt pris, kan den alltid riskera att bli utslagen om en konkurrent ger lägre bud. Priskriget leder till att oseriösa företag tar större plats på marknaden medan städ kvalitén blir sämre och sämre i branschen. Det har blivit allt vanligare att kunder (inköpare) ofta byter städfirma och de som drabbas hårdast är just städarna (se www.fastighets.se).

Stockholms läns städbransch i siffror

Städbranschen i Stockholms län är störst i landet när det gäller antal städbolag, antal aktiebolagsregistrerade firmor, antal anställda i dessa firmor m m, något som påpekades tidigare i det avsnitt som behandlar den geografiska kontexten. Det finns 1200 registrerade städföretag i länet, allt ifrån enmansföretag upp till företag som har över 2000 anställda (FastighetsEttans och Byggettans ansökningar 2004). Företagen tillhör också olika rättsliga/juridiska kategorier; aktiebolag, kommanditbolag, handelsbolag och enskild firma. Den sistnämnda 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 2004:5) visar att av ca 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:ar visar också att det finns en mansdominerad ägarstruktur i den regionala branschen. En tredjedel av dessa företag har varit verksamma i mindre än 10 år medan resterande två tredjedelar delar hade startåret 1994 och tidigare. Av samtliga företags bokföring framgår att merparten av dem har haft olika antal anställda under olika bokslutsperioder, vilket kan bero på förändringar i omfattningen av deras verksamhet och antal kunder och uppdrag. Genomgången av deras senaste bokslutsår

⁶ Priserna är per timma.

visar att den absoluta majoriteten av företagen (383 st) hade mindre än nio- och framför allt mindre än fyra anställda. Det fanns några stora eller mycket stora företag bland dem: ett med drygt 6800 anställda, ett med drygt 3000, 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 i nedanstående 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.

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

Födda i	Män		Kvinnor		Totalt	
Sverige	2411	31%	2953	35%	5364	33%
Europa	1462	19%	2206	26%	3668	23%
Övrigt	3679	48%	3203	38%	6882	43%
Totalt	7552	100	8362	100	15914	100
	(47%)		(53%)			

Källa: SCB. Bearbetad av författaren.

Tabellen ovan visar att 1/3 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 ca 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, SCB.⁷ Enligt tabell 1 hade år

⁷ Av hänsyn till sekretessfrågan har jag valt att inte ha detaljerade uppgifter om enskilda nationsgrupper utom i fallet med personer födda i Sverige. Uppgifter om födelseland delades i två grupper: de som var (blivit) svenska medborgare och de som inte var det. Genomgång av originaltabellen visade dock att majoriteten av de anställda i branschen var (blivit) svenska medborgare.

2002 totalt 15 914 personer varit verksamma inom städbranschen i Stockholms län. I siffran ingår både arbetsgivare och verkställande direktörer men också arbetstagare (städare och tjänstemän). 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 själv jobbar som städare.

Som framgår av tabellen ovan utgör personer födda i Sverige med 1/3 den största etniska gruppen i branschen. Personer födda utanför Europa utgör dock den största gruppen av anställda i branschen. En närmare granskning av originaltabellen⁸ visar att de största enskilda grupperna i branschen, efter gruppen födda i Sverige, är personer födda i Chile, Finland, Turkiet, Grekland, f d 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 innebär med andra ord att många av dem som var födda i Sverige eller andra länder fortfarande hade annat medborgarskap än svenskt medan en större andel hade blivit svenska medborgare inklusive etniska svenskar och födda i Sverige. 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, dvs 60 procent, var födda i länderna i Latinamerika, Asien och Oceanien, Afrika och Europa (inklusive ”okända” länder), med eller utan svenskt medborgarskap.

Tabell 2. Anställda arbetstagare och arbetsgivare i städbranschen i Stockholms län efter födelseland, ålder och den procentuella andelen i varje åldersgrupp, 2002. ”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	2338	49%	1149	25%	925	23%	952	36%	5364	33%
Europa	605	12%	855	19%	1179	30%	1029	39%	3668	23%
Övrigt	1817	38%	2579	56%	1840	47%	646	24%	6882	43%
Totalt	4760	100	4583	100	3944	100	2627	100	15914	100

Källa: SCB. Bearbetad av författaren.

Som framgår av tabellen ovan, är majoriteten av städarna unga och finns i åldersgrupperna 16-29 och 30-39. 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 .

⁸ Med originaltabellen/originaltabellerna i denna rapport menas SCB:s tabell/tabeller som innehåller mer detaljerade uppgifter om branschen i olika avseenden.

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. ”Födda i” omfattar personer både med och utan svenskt medborgarskap. Procentsatserna är i stort sett avrundade i heltal.

Födda i	Arbetsmarknadssektor						Totalt	%		
	Primär kommunal	Aktiebolag	Övriga företag	Statligt ägda						
Sverige	232	43%	4327	32%	567	34%	238	57%	5364	33%
Europa	155	29%	3067	23%	414	25%	32	8%	3668	23%
Övrigt	154	28%	5914	44%	666	40%	148	35%	6882	43%
Totalt	541	100	13308	100	1647	100	418	100	15914	100
% av bransch	3,4 %		83,6 %		10,3 %		2,6 %		100 %	

Källa: SCB. Bearbetad av författaren.

Tabellen ovan visar att aktiebolag är den vanligaste typen av städfirmor i länet och den absoluta majoriteten av anställda (drygt 83 procent eller 13 308 personer) inom branschen återfinns inom dessa firmor. Denna andel för personer födda utanför Europa är 86 procent medan för personer födda i Sverige är det ca 81 procent. En närmare titt på originaltabellen visar dock att detta mönster gäller också 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 kommunalägda än de övriga nationsgrupperna, som framgår av tabellen ovan.

Tabell 4. Antal registrerade timanställda, deltidsarbetslösa samt timanställda och deltidsarbetslösa vid arbetsförmedlingen, 16-64 år i Stockholms läns städbransch efter kön, 2002, helårsdata.

Variabel	Totalt	Män	Kvinnor
Timanställda	733	352	381
Deltidsarbetslösa	697	314	383
Timanställda & deltidsarbetslösa	97	38	59

Källa: SCB. Bearbetad av författaren.

Av tabellen ovan framgår att problemet med timanställningar och deltidsarbetslöshet är utbrett inom den regionala städbranschen och rör 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 1236 personer. Detta motsvarar ca 8 procent av alla anställda på 15914 personer 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 på ca 53 procent.

Tabell 5. Antal registrerade timanställda och deltidsarbetslösa vid arbetsförmedlingen, i Stockholms läns städbransch efter kön och födelse-land, 2002, helårsdata. "Födda i" omfattar personer både med och utan svenskt medborgarskap.

Födda i	Män			Kvinnor								
	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 författaren.

Av tabell 5 framgår att både timanställning och deltidsarbetslöshet är ett problem som i första hand berör personer födda utanför Europa (särskilt männen) och där-efter personer födda i Sverige (särskilt kvinnorna). Som åskådliggörs av tabellen utgörs majoriteten av de timanställda och deltidsarbetslösa i båda grupperna 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 födelse-land och arbetsmarknadssektor 2002. "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 ftg	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 ftg	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 ftg	4,5	5,3
	Statligt ägda	2,0	3,4
	Samtliga	5,6	6,2

Källa: SCB. Bearbetad av författaren.

Tabell 6 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 aktiebolagen än övriga företagsformer. Tar man också hänsyn till antal och andel anställda inom aktiebolagen (se tabell 3) är antal timanställda och deltidsarbetslösa störst inom de aktiebolagsregistrerade firmorna. Statligt ägda företag uppvisar betydligt mindre andelar timanställda och deltidsarbetslösa än de övriga företagsformerna.

Andel timanställda för personer födda i Sverige och Europa är relativt högre i aktiebolag 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 aktiebolag.

Tabell 7. Arbetstagare och arbetsgivare inom städbranschen i Stockholms län, efter födelseland och utbildningsnivå 2002. "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	2126	41	2510	48	585	11	5221	33
Övr. Norden	651	53	476	39	102	8	1229	7,8
Europa inkl. forna Sovjet	782	32	947	38	751	30	2480	15,7
Afrika	757	38	778	39	472	23	2007	12,7
Asien inkl. Turkiet	1343	51	683	26	607	23	2633	16,7
Nord- och Latinamerika	735	33	837	39	600	28	2172	13,7
Övrigt och okända	19		18		28		65	
Summa	6413	41	6249	39	3145	20	15807	100

Källa: SCB. Bearbetad av författaren.

Tabell 8. Arbetstagare och arbetsgivare inom städbranschen i Stockholms län, efter födelseland, kön och utbildningsnivå 2002. "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	1181	945	1394	1116	303	282	2878	2343
Övr. Norden	499	152	343	133	74	28	916	313
Europa inkl. forna Sovjet	423	359	487	460	420	331	1330	1150
Afrika	344	413	209	569	166	306	719	1288
Asien inkl. Turkiet	883	460	311	372	303	304	1497	1136
Nord- och Latinamerika	333	402	333	504	244	356	910	1262
Övrigt och okända	9	10	6	12	13	15	28	37
Summa och %	3672	2741	3083	3166	1523	1622	8278	7529
	44%	36%	37%	42%	18%	22%	52%	48%

Källa: SCB. Bearbetad av författaren.

Av tabellerna 7 och 8 framgår att utbildningsnivån inom branschen är generellt lägre än genomsnittet för landet.⁹ Enbart 20 procent av alla anställda män och kvinnor har eftergymnasial utbildning medan 39 procent har gymnasial och ytterligare 41 procent har förgymnasial utbildning. Personer födda i Europa och utanför Europa har betydligt högre akademisk utbildning än födda i Sverige och övriga Norden. Männen har generellt något högre utbildning än kvinnorna. En närmare granskning av originaltabellerna visar också att födda i Sverige och övriga Norden har betydligt lägre utbildningsnivå än branschens genomsnitt och även i förhållande till andra yrkesgrupper. 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 utbildning. Å andra sidan har vi 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 finns större

⁹ 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 procent 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)

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).

Den regionala städbranschen

Underordning och dålig integration

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 högtbildade (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 bl a genomgången av statistik och intervjuer med de fackliga projektledarna i föreliggande rapport visat.

Städyrket, som är ett av de vanligaste yrkena, är ett köns- och etniskt segregerat yrke, och till följd av det, ett lågavlönat och lågstatusyrke i Stockholms län. I likhet med av Aurell (2001) kan man säga att städare också utgör en stor del av tjänstesektorns arbetarklass i länet. Här råder, med Molinas (2000) ord, en makt- och underordningsgeografi som präglas av en överrepresentation av kvinnor och invandrare i en lågklassposition och i ett yrke med dåligt anseende. För många invandrade städare tillkommer också en klassresa nedåt då de, enligt presenterade empiriska material i rapporten, har en utbildningsnivå som antingen motsvarar landets genomsnitt eller överstiger det. De är tjänstesektorns arbetar-akademiker. Detta kan i sig vara en integrationsfråga då de här personerna, med hänsyn till proposition 1997/98:16 till Sveriges riksdag, måste kunna få jobb som bättre matchar deras tidigare utbildningar och arbetslivserfarenheter.

Det finns också, till nackdel för kvinnorna en könssegregation mellan städare när det gäller lön, karriärmöjligheter och heltidstjänster. Kvinnor får t ex 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 jobbar oftare deltid medan män jobbar oftare heltid. I enlighet med Nelander och Bendetecedotter (2001) kan man dock påstå att det ofta är utomnordiska kvinnor som jobbar deltid. Det råder dessutom en synlig hierarki av kön och etnicitet i branschen i länet. Trots att majoriteten av städpersonalen i regionen är utomnordiska invandrade männi-

skor samt kvinnor, har branschen en dominerande nordisk ägarprofil där majoriteten av ägarna och VD:arna är män. Det finns dock andra parallella faktorer som medverkar till kvinnors och invandrades underordning i den regionala städbranschen.

Den regionala städbranschen i Stockholms län skiljer sig väsentligt från branschen i de flesta av landets regioner, som handskas med relativt mindre problem. I Stockholmsregionen är den mycket konjunkturkänslig och turbulent och det råder en överetablering av alltför många 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 kvalité i verksamheten, vilket också bekräftas av senare forskning (Sundin 2005:20). De som belastas mest av alla i branschen är de städare och städerskor som ligger i botten av branschens och marknadens hierarki. I toppen finns de kunder (beställare) som köper in städtjänsterna. Därefter kommer städfirmor och deras ägare som tar uppdrag från kunderna. Lite längre ner finns anställda tjänstemän och kvalificerade städare och i botten finns "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 gäller kontraktet på deltid och under begränsad tidsperiod. Den arbetsbörda som tvingas på städfirmor ska därför bäras på axlarna av städare och städerskor, särskilt på dem som ligger längst ner i hierarkin dvs kvinnor, invandrare och särskilt invandrarkvinnor. De måste betala ett högt pris i form av deltidsarbete, låga löner, dåliga anställningskontrakt och dåliga arbetsvillkor och ständigt leva med stress och oro för uppsägningsbesked som kan komma när som helst. Det faktum att invandrade män och kvinnor utgör majoriteten av städare i Stockholms län visar dessutom på hur illa arbetslivsintegration fungerar inom den regionala branschen.

Samspelet mellan kvinnor och invandrades överrepresentation samt överetableringen av städföretag i Stockholms län gör situationen mer problematisk. Medan en tredjedel av städarna i landet är invandrare är denna andel två tredjedelar i Stockholms län. Det är människor som inte har makt att påverka sina arbetsliv. Många av de invandrade personerna saknar nätverk och goda språkkunskaper och de drabbas därför hårdare än infödda svenskar av arbetslöshet. Bland 1100 registrerade hel- och deltidsarbetslösa i FastighetsEttan i början av 2004 var en övervägande del invandrare (FastighetsEttans ansökning 2004). Maktlösheten visar sig i dåliga arbetsvillkor och anställningskontrakt, inför lönesättning och inför upphandlingsförfarandet samt i förhållande till det stora utbudet av deltidsarbete. Många av de anställda tvingas därför ha dubbla arbetsgivare. Många städföretag i Stockholms län struntar i rådande löneavtal och håller lönerna låga och osolidariska (Fastighets ansökan 2004, Markusson 2005-06-20).

Enligt Rapp (2005) kan man tänka sig att Kommunals medlemmar har det förhållandevis bättre än medlemmarna i de två övriga fackförbunden (Fastighets och Byggnads) då det förstnämnda förbundet har förmånligare avtal än de förbund som verkar på den privata marknaden. Detta får visst stöd av Kommunals statistiska uppgifter i denna rapport då merparten av deras städare i Stockholms län hade tillsvidareanställning med månadslön. Däremot var lönerna inte särskilt gynnsamma och varierade mellan 13 210 kronor till 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, utbildning (speciellt intern utbildning) och befattning är en intressant forskningsfråga i sig att studera vidare.

I den hierarkiska, regionala branschen finns utomnordiska städare och städerskor längst ner i hierarkin och de har begränsade möjligheter till utveckling och karriär. Orsakerna till detta kan vara flera. En del av dessa invandrararbetare har kort arbetslivserfarenhet och utbildning, har bristande kunskap om samhället, saknar nätverk och har dålig kunskap i svenska. Samtidigt finns det många som har bra språk- och samhällskunskaper, känner till lagar och regler och har en akademisk utbildning i bagaget men ändå befinner sig i en liknande situation. Dessa är akademiker som på grund av sin etnicitet, hamnat i en "nedklassad" position.

Av FastighetsEttans och Byggettans ansökningar (2004) framgår också att det förekommer litet eller ingen utbildning i branschen och föga satsas på de anställda. Många har dåliga kunskaper i svenska vilket gör arbetsgivarna omotiverade att verka för deras kompetensutveckling (se även Byggettans halvårsrapport 2005). (Av hänsyn till dåliga kunskaper i svenska tillhandahåller Fastighets två olika former av ansökningsblanketter till så kallad utökad tjänst för medlemmarna, en normal och en enkel. Se intervju med Ronny Markusson 2004-04-13).¹⁰ Ett annat problem inom branschen, som dock inte är utbrett, är dålig acceptans för kvinnliga chefer hos en del invandrade män, vilket kan jämföras med svenska mäns svårighet att acceptera kvinnliga chefer i t ex ingenjörsyrket, säger Markusson.

Arbetsvillkoren är inte särskilt goda på de ställen där städarna jobbar och många rapporterar ohälsa. 1/3 av FastighetsEttans städare har t ex ont i kroppen och sjukfrånvaron är utbredd bland dem (Fastighets ansökan 2004). Ytterligare ett problem inom den regionala branschen är den dåliga attityden mot yrket, till och med bland många städare. Många ser på yrket som något tillfälligt och

¹⁰ I den ena står: "Jag ansöker härmed om utökad arbetstid". I den andra står: "Anmälan om utökning av tjänst".

övergående, ett extraknäck, ett alternativ till arbetslöshet och något att göra i väntan på bättre arbete, medan många andra tar det som sitt enda medvetna yrkesval att leva på ända till pensionen. 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 (Byggettans halvårsrapport 2005). Alla de här problemen som har diskuterats i avsnittet finns inom den regionala branschen och kräver åtgärder. Den regionala städbranschen i Stockholms län är en utsatt bransch.

Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet bland städare

Det största problemet i regionen är dock deltidsarbetet och deltidsarbetslösheten (FastighetsEttans ansökning 2004). En del städfirmor lägger orsaken till det myckna deltidsarbetet på städarna själva (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 (Fastighets och Byggnads ansökningar 2004). Statistik från slutet av år 2001 om städare inom Kommunal i Stockholms län visar också att merparten av dem jobbade deltid, dock med en genomsnittlig tjänstgöringsgrad på 87 procent (intern statistik från Kommunal april 2005).

I enlighet med Sundin (2005:20) hävdar jag att deltidsarbete och särskilt det ofrivilliga deltidsarbetet bland städare i Stockholms län är ett komplicerat problem. Det är svårt att mäta omfattningen av den faktiska deltidsarbetslösheten, som förekommer inom den regionala branschen. Av studien framgår att olika push-pull faktorer ligger bakom deltidsarbetet och deltidsarbetslösheten bland städarna. Av olika skäl och med hänsyn till den statistiska undersökningen i denna rapport kan jag dock påstå att det oftare förekommer hos kvinnor än män. Dels är de fler än männen, dels utför kvinnorna oftare mer hemarbete vilket hindrar många fysiskt, psykiskt och tidsmässigt att jobba heltid. Detta särskilt när det gäller att kombinera mellan två, tre olika arbetsplatser och arbetsgivare. Dessutom är männen i sin helhet en, av arbetsgivare favoriserad grupp vilket innebär att de oftare än kvinnorna får heltidsarbete eller har större chans att få det. Genomgång av empiriska fakta i föreliggande rapport visar att deltidsarbete bland städare i Stockholms län beror på flera olika faktorer och ibland är det svårt att bedöma om det är arbetet är frivilligt eller påtvingat. Uppköparens roll är också viktig eftersom de bestämmer att ett uppdrag ska utföras på deltid.

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. Det finns städare som har två kombinerade deltidsjobb på sammanlagt 100 procent (intervju med Ronny Markusson 2004-09-21) men många andra jobbar deltid på grund av praktiska problem som t ex fysiska avstånd. En person

som t ex har fem timmars städning i Sollentuna och två, tre timmar i Haninge, avstår kanske så småningom från det senare och går ner i deltid, på grund av de långa reseavstånden. Ibland är städaren tvungen att kombinera tre deltidstjänster hos samma arbetsgivare och växla mellan dem. Det finns också städare som i till och med 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/hon slutar jobba heltid (intervju med Ronny Markusson 2004-04-13 och 2005-05-02).

Vad har projektet haft för mål?

En viktig utgångspunkt för de två projektledarna¹¹ från Fastighets respektive Byggnads var att förändra attityder: städyrket är ett medvetet yrkesval och den främsta sysselsättningen för många människor. Att allmänheten uppfattar det som ett tillfälligt övergångsyrke förhindrar branschens utveckling i positiv riktning. Därför måste attitydförändringen vara riktad mot arbetsgivare, arbetstagare, inköpare av städtjänster samt myndigheter och allmänhet.

Förbättrade arbetsvillkor och arbetsförhållanden var andra mål för projektet. Många städare 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.

Mera konkret och detaljerat skulle de båda fackförbundens projekt sikta mot att minska deltidsarbetslösheten med 30 procent och göra det möjligt för fler att gå upp i arbetstimmar. Alla skulle ha möjlighet att söka en heltidstjänst.¹² De två förbunden ville, genom att höja lönerna, 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, något som nu inte är fallet; ca 50 procent är dag 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.

¹¹ Detta avsnitt bygger på FastighetsEttans och Byggettans ansökningar till HELA-projektet (2004).

¹² 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".

Slutligen hade projektet som målsättning att bidra till ökad integration och jämställdhet.

För att uppnå ovan nämnda målsättningar valde projektledarna att bilda en samverkansgrupp med arbetsgivarorganisationen Almega och att inleda ett närmare samarbete med arbetsförmedlingen Bygg- och transport.

Hur skulle projektet genomföras och vad har gjorts?

Den halvårsrapport¹³ (2005-01-18) som FastighetsEttan och Byggettan lämnade in till HELA-sekretariatet, visar att projektet lyckats arbeta målinriktat inom mer än 1/3 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 t ex genom anställdas medverkan, hälsofrämjande insatser samt arbetsmiljö och arbetsinnehåll. Att projektet inte varit mer 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.

Att man uppnått en del av sina målsättningar ska inte tolkas som ett misslyckande, menar projektledarna, utan tvärtom som delvis en framgång. Projektet var ett omfattande åtagande och det är omöjligt att ändra på en struktur i en bransch på så kort tid. Projektledarna sa sig i sin halvårsrapport till HELA-sekretariatet vara uppmärksamma på problemen och hade inlett en öppen dialog med olika parter för att på sikt jobba vidare med de områden som man dittills inte haft någon framgång med. Vid min intervju med Ronny Markusson från FastighetsEttan (2005-05-02) gick vi igenom projektets målsättningar och vilka av de planerade aktiviteter som funnits i deras ansökan som genomförts, något som redovisas nedan.

Först och främst skulle de två projektledarna, enligt ansökan, skapa en konstruktiv dialog med följande fyra viktiga målgrupper:

- arbetsgivare, dvs städfirmaägare,
- anställda och framför allt städare,
- uppköpare och upphandlare av städtjänster (städfirmornas kunder och beställare av deras städtjänst), och
- myndigheter/allmänhet.

De förväntade resultat och effekter som projektet skulle ge på kort och lång sikt var: ökad kunskap om deltidsarbete och deltidsarbetslöshet hos de fyra mål-

¹³ Detta avsnitt bygger dels på projektets ansökningar och halvårsrapport, dels på en intervju med den ena projektledaren, Ronny Markusson, från FastighetsEttan.

grupperna, förbättrade villkor i branschen, ökad sysselsättningsgrad och förbättrade villkor och utvecklingsmöjligheter för de anställda i form av bättre lön och minskad sjukfrånvaro.

Målsättning 1-2: Ordna seminarier för att ändra på attityden till att inte vilja ge alla anställda heltid. Genom informationsinsatser skulle man öka kunskapen och därmed ändra på attityden hos upphandlare av städtjänster i både privata och offentliga företag, myndigheter och organisationer. Information om olika lagar och avtal skulle också lämnas till både firmorna och deras anställda.

Vid intervjutillfället hade bara ett seminarium ordnats (2005-04-11), i vilket ca 30 personer (oftast städföretagsledare eller deras representanter) deltagit. Under denna seminariedag hölls föredrag om arbetskostnad vid närvaro och frånvaro, svartarbete, upphandlingar, HELA-projektet mm. Informationsinsatser skulle ske genom direkta möten med privata och offentliga upphandlare och beställare i vilka möten rapportens författare skulle vara med. Under genomförandefasen kom inte några möten till stånd. Information om olika lagar och avtal togs också upp vid projektledarnas besök på städföretag, men man var inte särskilt framgångsrik i att nå städarna.

Vi kommer att på eget initiativ och ur egen ficka ordna fler seminarier i fortsättningen. Det är också något som ligger på framtiden och FastighetsEttan kommer att göra det utanför projektet och på eget initiativ. (Ronny Markusson, FastighetsEttan, 2005-05-02)

Målsättning 3: I direkta möten med arbetsgivare kräva organisationsförändringar, och ge dem råd och hjälp att skapa fler heltidstjänster och förbättra arbetsmiljön.

Detta mål uppnåddes vid de båda projektledarnas besök på många företag inom länet där även jag som forskare fick vara med vid några tillfällen. I mötena togs samtliga frågor upp av projektledarna.

Vi har lyckats bra i kontakt med städbolag. Hittills har vi besökt 45 företag. Anledningen till besöken har inte enbart varit HELA-projektet utan det är vårt rutinarbete i vilket vi även tagit upp projektets syften. Vi kommer att även i fortsättningen träffa bolag ett efter ett. Nu håller vi på att trycka en informationsbroschyr och vi kan dela ut den hur länge som helst. Oavsett våra regelbundna aktiviteter i detta avseende kommer ändå en del av problemen att bestå. Däremot har kontakter med medlemmarna varit svåra. Det är svårt att få dem att prata. Vi har inte lyckats lika bra men vi fortsätter att skicka våra blanketter till dem. (Ronny Markusson, 2005-05-02)

Målsättning 4: Få uppköparna att förstå hur viktig deras roll är i att öka antalet heltidsanställda.

Vi har inte lyckats med det än men kontakterna fortsätter och vi försöker påverka dem. Det ligger i framtiden. Vi ordnar ett seminarium under sep-

tember och försöker att träffa både städbolagsägare och uppköpare (upphandlare) i detta avseende. Både vi och Byggettan har redovisat att vi inte kommer använda pengarna helt. 1/3 av min tid har vi lämnat tillbaka, och 2/3 av de andras. Det beror till stor del på våra riktade aktiviteter. Septemberkonferensen gör vi ur egen ficka och utanför projektet efter projektets avslutning. Vi har våra egna organisationsresurser att ordna konferenser 2-3 gånger till för det kostar inte så mycket, kanske 4-5 000 kronor. Detta med tanke på att vi får gratis lokal och allt annat kostar inte så mycket. Det är viktigt att vi håller diskussionen levande med parterna under både låg- och högkonjunktur. Vi fick alltså en impuls inifrån. Det positiva med projektet är att det gett oss insikter i vad vi ska jobba med i framtiden. Jag kommer att fortsätta med det här.

Vi har inte heller orkat med myndigheter och allmänheten för vi har helt enkelt inte haft möjlighet att avsätta tid för det och pengarna har vi lämnat tillbaka. Kontakter med allmänhet och myndigheter låter fint men i praktiken är det inte särskilt lätt och möjligt. Man kan skriva en och annan opinionsbildande artikel här och där. Det kommer också en lagstiftning om heltid snart. Det kanske lagstiftas men det är ändå svårt även med lagstiftningen då man bara har deltidsarbete att erbjuda. Vi kan åtminstone verka för utökade arbetstimmar för de redan anställda så att man inte nyanställer. Om en färjebåt t ex har några som jobbar deltid ett par timmar om dagen ser vi att de i första hand får chansen att få ökade timmar och företaget inte anställer ny personal i onödan. Många har redan annat jobb vid sidan om. De kanske går till nästa jobb men vi kräver ändå mera ansvar av arbetsgivaren.

Vi försöker t ex se till att våra uppköpare ser till att viss städning görs under dagtid t ex i ett varuhus, något som är aktuellt i övriga Europa. Varför inte i Sverige? I september-konferensen kommer vi att ta upp det. En annan sak är restiden mellan två arbetsplatser. Om någon har en enda arbetsgivare, städar mellan 6.00-10.00 på förmiddag på NK och därefter har hon annan städning i Vällingby, måste restiden ingå i jobbet och förstås betalas av arbetsgivaren dvs. städfirman. Om hon har två arbetsgivare måste resan bekostas av henne själv. Det finns folk som har tre arbetsgivare och tre arbetsscheman. Alla extra kostnader för städbolaget drabbar uppköpare direkt, inte städfirman. Om en städare blir sjuk då drabbas uppköparen mest. Därför måste städfirman alltid gå med vinst. (Ronny Markusson, 2005-05-02)

Målsättning 5: Hjälpa medlemmarna och ge dem information om möjligheten att söka heltid eller gå upp i arbetstimmar efter samtal med sina arbetsgivare.¹⁴ Detta

¹⁴ Med detta menas att upplysa städare att de själva måste kontakta sina arbetsgivare och söka utökade arbetstimmar eller heltid hos dem. Ett deltidsschema skulle alltså inte ses som

har delvis uppnåtts då det är många städare som fått informationsblad från facket angående detta.

Arbetsgivare tänker på sina kostnader. Om de ser att en anställd ofta är sjuk struntar de i att ge denne ökade timmar. De tar det försiktigt för att se om personalen funkar bra. Vi kommer att på vårt eget sätt nå ut till våra kunder och medlemmar. Byggettan kommer inte att fortsätta i projektets anda. Det gör vi tillsammans med Almega. Det står i vårt avtal att det är arbetsgivarens ansvar att verka för det men avtal varierar från fack till fack. Byggettan har t ex något svagare avtal som ger arbetsgivarna mindre ansvar. Annars har informationen till städare fungerat bra hittills. Förutom detta kommer en broschyr till deltidsanställda städare i båda facken under maj månad. (Ronny Markusson, 2005-05-02)

Målsättning 6-7: Utveckla nya och bättre lönetabeller och verka för utbildning och yrkesbevis för städare. När det gäller utbildning var ambitionen att förmå arbetsgivarna att inse att utbildning av personalen lönar sig och verka för att alla ges en ordentlig introduktion i branschen.

Det vi kunnat göra är att jobba på lokal lönebildning från städbolag till städbolag. Det har gjorts i ringa omfattning. FastighetsEttan verkade i många år för kollektiv och solidarisk lönebildning och lönetrappa efter arbetsår i yrket men för några år sedan började vi och Almega ändra på det. Det handlar om ett lokalt lönebildningssystem efter olika personliga kriterier såsom prestation, kvalité mm hos den enskilde städaren som avgör hennes lönesättning. Först lät man olika städbolag sköta det själva men detta misslyckades på grund av dålig struktur hos bolagen, vilket i sin tur berodde på deras bristande kunskap. Sedan tog vi själva över. Vi försökte plocka fem bolag som skulle hjälpas med det för att de senare skulle bli förebilder för andra bolag att följa efter. Problemet är att inga städbolag har ställt upp hittills och vi har inte lyckats med att ordna denna utbildning än. Lokal lönebildning kan leda till ökade löneklyftor mellan städare men det finns ju skillnad mellan städare och städare när det gäller prestation och kvalité och allt annat. Det har också fördelen att det även påverkar den något sämre städaren positivt; att han lär sig jobba bättre för att klättra upp några lönesteg. Fortfarande får man löneökning årsvis. Den nya modellen ger dock på något sätt extra belöning till den enskilde städaren som utför sitt jobb extra fint. Det finns problem med båda sätten men det finns de som jobbar bra och ansvarsfullt och de som inte gör det. Det är därför orättvist att båda får lika lön.

något givet utan de deltidsarbetande städarna själva skulle kunna utöka detta genom samtal med arbetsgivaren.

Vi har också diskuterat med städbolag kring utbildning för städarna. Man kan konstatera att ju större bolaget är desto större är chansen att detta utförs. De mindre företagen med 30-40 anställda eller färre kan man inte räkna med men det har diskuterats med dem också. (Ronny Markusson, 2005-05-02)

Målsättning 8-9: I samarbete med arbetsförmedlingen verka för nolltolerans mot svartarbete och ställa ökade krav på individer att söka heltid för att inte förlora rätten till a-kassa. Dessutom skulle man verka för att öka inflytandet hos städarna. När det gäller svartarbete har projektet inte hunnit göra mycket.

Vi har inte hunnit med det än men vi har tagit upp det med de företag som har besökts. Detta har uppmärksammats som ett problem i branschen. (Ronny Markusson, 2005-05-02)

Däremot när det gäller ökade krav på personal att söka fler timmar och att verka för ökat inflytande för personalen, har man gjort mer.

Vi har inte gjort på annat sätt än att informera dem om deras rätt att söka ökade arbetstimmar. Vi försöker och fortsätter med att ordna medlemskurser för våra städarmedlemmar. Vi har klubbar här och där som riktar sig i första hand till städare och vi hoppas att städarna själva engagerar sig i sina egna frågor. I våra medlemsklubbar tar vi hellre städare än fastighets-skötare för den första är mer utsatt än den andra. (Ronny Markusson, 2005-05-02)

Målsättning 10-11: Verka för ergonomiskt riktiga städmetoder. Arbeta för att beställare värdesätter dokumenterad kompetens vid upphandlingar. Det förstnämnda har direkt koppling till genomförandet av utbildningar och utfärdandet av yrkesbevis.

Detta har med utbildning och yrkesbevis som innehåller ergonomisk kunskap att göra. Detta ingår i utbildning och introduktionen. Yrkesbevis är redan aktuellt men inte alla företag har det. (Ronny Markusson, 2005-05-02)

Vad gäller den senare nämnda målsättningen har man inte hunnit med att ta upp den.

Vi har inte gjort det men vi kommer att göra det i fortsättningen och utanför projektet. I septemberkonferensen kommer vi att fortsätta med det. Det första halvåret bestod av våra besök av olika bolag, utställningen och seminarieverksamheten. Resten av aktiviteterna kommer vi att fortsätta med efter september. (Ronny Markusson, 2005-05-02)

Summering och avslutande kommentarer

Städyrket är en av de 20 vanligaste yrkesgrupperna i Sverige, särskilt för kvinnor och invandrare. Inom städfirmorna finns det en form av hierarki som manifesterar sig i olika yrkestitlar och löner. Kvinnor, som tidigare forskning visat (se bl a Aurell 2001), hamnar oftare i botten av hierarkin som är vanliga städare som tjänar minst. Lönesättningen varierar från fack till fack (Rapp 2004 & 2005) men trots att det finns schabloniserade lönetabeller inom olika fack, finns det skillnader dels mellan kvinnor och män, dels mellan olika regioner (Brevinge 2004, Fastighets och Byggnads ansökningar 2004). Detta för att företag har börjat tillämpa osolidariska individuella lönesättningar. Lönesättningen uppges dock vara sämst i Stockholms län. Många företag struntar i avtal och i att betala den lägsta lönen (Fastighets ansökan 2004, Markusson 2005-06-20). Detta i sin tur beror på överretablering av många oseriösa företag samt priskrig. Det rapporteras mycket sjukfrånvaro och ohälsa som följd av det fysiskt och psykiskt tunga yrket (se bl a i Byggettans och FastighetsEttans ansökningar 2004), som också är ett av de farligaste yrken i landet (Prevent 2004 & 2005). Det finns en allmän dålig attityd mot yrket i samhället (Aurell 2001, Palmgren 1995) och yrket uppfattas av många som bisyssla eller övergångsyrike (FastighetsEttans ansökan 2004). Marknaden i Sverige är enligt senaste forskning (Sundin 2005:20) turbulent, fusioner och namnbyte är vanligt förekommande och de flesta städföretag är små enmansföretag. Deltidsarbete liksom uppkomsten av oseriösa arbetsgivare och svart arbetskraft samt blandning av svart och vitt arbete gör det svårt att uppskatta dels hur många anställda som finns inom branschen dels hur mycket arbete som görs, menar Sundin (aa).

Den regionala städbranschen i Stockholms län är den största i landet. Uppskattningsvis fanns år 2004 ca 1200 städföretag i länet (Fastighets och Byggnads ansökningar 2004). Av de ca 500 aktiebolagsregistrerade firmorna i länet under samma år hade majoriteten dels en nordisk och framförallt svensk ägarprofil, dels en manlig ägarstruktur (D& B 2004:5). År 2002 hade branschen i Stockholms län, enligt den presenterade statistiken i rapporten, officiellt ca 16 000 anställda inklusive städare, tjänstemän och VD:ar. Majoriteten av städarna i Stockholms län är enligt denna statistik dels kvinnor dels utomnordiska invandrare, särskilt invandrare från länder utanför Europa. Merparten av dem och särskilt de utomeuropeiska städarna är förhållandevis unga och den absoluta majoriteten är anställda inom aktiebolag. Deltidsarbetslöshet och timanställning är utbrett inom den regionala städbranschen och berör i stort sett alla företagsformer, men företag i aktiebolagsform och de i kommunal regi är något mer berörda av det. Kvinnor som grupp är dock något mer drabbade än män och särskilt kvinnor födda utanför Europa och födda i Sverige är mer utsatta. Problemet som statistiken visat berör också olika nationsgrupper. Utomeuropeiska städare (särskilt männen) är vanligare än i andra grupper. Generellt är situationen sämst för utomeuropeerna i

både timanställningar och deltidslöshet. Även om utbildningsnivån är låg inom den regionala branschen, visar en del invandrade grupper en utbildningsnivå som antingen motsvarar landets genomsnitt eller överstiger det. Kvinnor som grupp har dock något lägre utbildning än män.

Den regionala städbranschen har stora problem: ofrivilligt deltidarbete, svartarbete, dåliga anställningsavtal och dåliga löner, dåliga arbetsförhållanden och dålig hälsa, särskilt för de invandrade städare och städerskor, för att nämna några av de viktigaste (Fastighets och Byggnads ansökningar 2004). Här kan man se en samtidig köns- och etnisk segregation i samtliga avseenden då kvinnor och särskilt invandrade kvinnor är hårt drabbade och missgynnade. Branschen är mycket konjunkturkänslig och turbulent. Under högkonjunktur är kvalitén avgörande medan under lågkonjunktur är det priset som avgör vilken firma som får uppdraget. De som drabbas hårdast av den turbulenta situationen är de som ligger längst ner i hierarkin det vill säga ”vanliga” städerskor och särskilt de invandrade med bristande resurser att påverka sina arbetsliv.

Det utbredda ofrivilliga deltidarbetet är städbranschens största problem i länet. Det finns inte en enskild förklaring till detta utan flera: uppköpare som från början beställer städning 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 deltidstjänster att vara 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 orsaker. I vilket fall som helst är det svårt att klara sin ekonomi med ett städjobb på deltid och det är många städare som kombinerar sitt deltidjobb med annat jobb eller har flera deltidanställningar hos olika städbolag, eller kanske kompletterar med a-kassa. Städyrket känns som ett övergångsyre för många medan det finns många andra som har det som sitt önskade yrke och försörjning till pensionsåldern.

Den empiriska studien (statistiken) i föreliggande rapport har gällt deltidarbete och deltidslöshet inom städbranschen i Stockholms län. Stockholms län är inte representativt för hela landet och situationen är förhållandevis bättre i övriga delar av landet, särskilt i landsbygds länen. Å andra sidan är invandrare koncentrerade till storstadsregionerna och särskilt Stockholmsregionen. Situationen i Stockholms län kan därför vara en fingervisning om den verklighet som finns i andra invandrartäta regioner som t ex Skåne och Västra Götalands län. Dock, en slutsats som dras utifrån den statistiska undersökningen, och i enlighet med de två fackens ansökningar, är att en stor del av problemen inom den regionala städbranschen förklaras av invandrarnas och kvinnornas överrepresentation där. Särskilt många av de anställda invandrarna är lågutbildade, har dåliga kunskaper i svenska och om svenska samhället, och saknar makt och inflytande för att kunna påverka sina arbetsvillkor och därmed i hela den

regionala branschen. Detta i kombination med överetablering av alltför många företag i länet gör situationen ännu värre.

Det fackligt drivna projektet har under projekttiden försökt att lösa problemen med deltidsarbetslösheten bland städarna i Stockholms län genom att jobba på flera olika fronter. De inledde först en dialog med arbetsgivarnas organisation (ALMEGA) och parallellt med detta kontaktade de olika städfirmor och upplyste företagsledarna om hur viktigt det var att underlätta för de deltidsanställda att gå upp i arbetstimmar eller få heltid. Facken har satsat på attitydförändring särskilt hos kunder och uppköpare så att de inser att yrket är något som många försörjer sig på under hela sitt arbetsliv, på heltid och att det inte är något tillfälligt eller extraknäck. Kunder och uppköpare bör inse att när de erbjuder tjänsteuppdrag på deltid, är det grunden till att deltidsarbetslöshet uppstår inom städbranschen. Genom att sprida information bland sina medlemmar upplyste de också städarna att de inte skulle ta ett deltidsschema som något för givet, utan våga och kräva ökade timmar eller heltid av sina arbetsgivare. Det verkade som om många, särskilt invandrade städare, troligen på grund av bristande kunskap, inte visste att de själva måste ta initiativet förrän facket började med informationsspridningen. Samtidigt inledde facken ett samarbete med arbetsförmedlingen om att ställa krav på deltidsarbetslösa att mer aktivt söka heltid. I direkta möten med många arbetsgivare krävde projektledarna organisationsförändringar som underlättade skapandet av heltidstjänster, samt verkade för bättre arbetsmiljö inom firmorna särskilt avseende ergonomiska metoder. De diskuterade med företagsledare om svartarbete inom branschen och krävde också av dem att i stället för nyanställning ge de redan anställda utökade arbetstimmar. De ordnade också en konferens i vilken företagsledare och upphandlare deltog och diskuterade kring branschens olika problem.

När det gäller eventuella förslag på förbättringar, kan det noteras att nästan alla förslag som dyker upp från studien har redan diskuterats och övervägts av de två projektansvariga facken (Byggnads och Fastighets). Det hindrar dock inte att ännu en gång presentera några av de viktigaste förslagen utifrån studien. Ett viktigt förslag så här långt är att det skapas möjlighet att skapa fler heltidsanställningar eller utökade timmar för de redan deltidsanställda. Det gäller att övertyga arbetsgivare att skapa kombinationstjänster för sina redan deltidsanställda i stället för att nyanställa. Detta möjliggör också för en del deltidsanställda att ha en enda arbetsgivare i stället för fler.

Dessa kombinationstjänster ska i möjligaste mån skapas fysiskt nära varandra. Ett stort hinder kan däremot vara just de långa avstånden mellan olika kombinationstjänster vilket kräver att man ser mer seriöst på frågan om huruvida restiden ska ingå i jobbet eller inte.

Ett annat intressant förslag här kan vara att utbilda städarna och särskilt de deltidsanställda att engagera sig i sina egna frågor. Särskilt kan satsning på språkundervisning för de invandrade anställda vara av vikt. Övriga möjligheter

och förbättringsförslag som kommit fram i studien är att få till stånd en bättre lagstiftning om heltid, regelbundna informationsspridningar till de anställda städarna samt bättre samarbete och samordning mellan de olika facken för att dels nå bättre avtal med arbetsgivare dels få dem att följa redan existerande avtal.

Det projekt som FastighetsEttan och Byggettan tillsammans drivit (Diariern HELA 20023/30794 och HELA 2004/184) har lyckats med att helt eller delvis uppnå en del av sina målsättningar. Projektledarna har lyckats starta en allmän debatt mellan de berörda parterna i branschen samt i samhället.

Källförteckning

Litteratur

- 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 från Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Aurell, M (2001), *Arbete och identitet- om hur städare blir städare*. Linköpings universitet, tema Teknik och social förändring.
- D & B (2004), *Branschfakta- städ företag 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.
- Forssell, J (2003:2), *Deltidsarbetslöshet- en forskningsöversikt utifrån aktuell forskning och statliga utredningar*. Working Paper från HELA-projektet: Arbetslivsinstitutet.
- Forssell, J och Jonsson, I (2005), *Deltidsarbetslöshet och deltidsarbete 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.
- Integrationsverket (2003), *Rapport integrationsrapport 2002*. Integrationsverket: Norrköping.
- Knocke, W (2001a), *Arbete, segregation och integration*. Ingår i *Integration och segregation- i teori och praktik*. LO Idédebatts skriftserie nr 2.
- Knocke, W (2001b), *Klass finns alltid där*. Ingår i *Klassamhället-förändring, splittring och facklig vanmakt*. LO Idédebatts skriftserie nr 3.
- Lessli, M (2001), *Städning- ett kvinnligt lågstatusjobb*. Ur: tidskriften Genus 2001:2, s. 17-19, Göteborg.
- Molina, I (2000), *Den delade staden*. I *Sune Berger (red) (2000), Det nya samhällets geografi*. Uppsala Publishing House.
- Molina, I (1997), *Stadens rasifiering- Etnisk boendesegregation i folkhemmet*. Geografiska Regionstudier nr 32, Uppsala universitet.
- Mulinari, P (2004), *Flexibilitetens gränser- Berättelser från golvet om ofrivillig deltid, solidaritet och flexibilitet*. Working Paper från HELA-projektet 2004:4, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- 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 deltidsarbetslöshet- en uppföljning av DELTA utredningen (SOU 1999:27)*. Working Paper från HELA-projektet 2003:1, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.

- Pettersson, H (2005), *A-kassa på deltid- ett ständigt problem inom arbetslöshetsförsäkringen*. Working Paper från HELA-projektet 2005:3, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Rapp, G (2005), Tioårigt perspektiv på privatiseringen av städverksamheten i två kommuner- möjligheter och hinder för avknoppare. I *När ansälda blir företagare- strukturomvandling och nya organisationsformer i ägande och arbete (Kommande)*.
- Rapp, G (2004), *Till Salu!- en attraktivt paketerad verksamhet. Ett tioårigt perspektiv på privatiseringen av städverksamheten i Norrköpings kommun*. Arbetslivsinstitutet: Norrköping.
- Schough, K (2001), *Försörjningens geografier och paradoxala rum*. Karlstad University Studies 2001:19. Institutionen för samhällsvetenskap-Kulturgeografi, Karlstads universitet.
- SOU (1999:27), *DELTA- utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning*. Stockholm: Fritzes.
- Stark, A & Regné, Å (2001), *I vems händer? Om arbete, genus, åldrande och omsorg i tre EU-länder*. Tema Genus, Rapport nr 1:2001. Linköpings universitet: Linköping.
- Stolke, V (1993), Is sex to gender as race is to ethnicity? Ingår i *Teresa Del Valle (ed), Gendered Antropology*. Routledge 1993.
- Sundin, E (2003), Ledarskap på låga nivåer- ägare och rationalitet. Exempel städning. I *Offentligt ledarskap- om förändring, förnyelse och nya ledarideal. Lund Studentlitteratur. Redaktörer Ingalill Holmberg och Roger Henning*.
- Sundin, E (2004), *Den offentliga sektorns entreprenörer- en porträttbok*. Redaktör: Elisabeth Sundin. Kommentus förlag: Stockholm.
- Sundin, E (2005), *Arbetsgivaren som förlorade heltid*. Arbetslivsrapport nr 2005:20, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Sundin, E & Rapp, G (2005), *Städerskorna som försvann- individen i den offentliga sektorn (Kommande)*.
- Sveriges Riksdag (1997), *Sverige, framtiden och mångfalden- från invandrapolitik till integrationspolitik*. Proposition nr 1997/98:16.
- Thomsson, H (2001), Vi vita, västerländska heterosexuella medelklasskvinnor. I *tidskriften NIKK magasin nr 1/2001*.
- Westlander, G (1999:24), *Forskarroller i varianter av aktionsforskning*. Forskningsrapport från Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm.
- Åhlund, A (2002), Kultur som möjligheternas basar. I tidskriften *Invandrare & Minoriteter*, nr 1, februari 2002.

Internetbaserade material

- 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

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.HELTA-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

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 SSK. 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

SSEF (Sveriges Auktoriserade Städentreprenörer) (2005), Utbildning. Hämtad 2005-02-11 ifrån: www.ssef.se/utb.html

Statistik

1. SCBs statistiska uppgifter om städbranschen i Stockholms län baserad på år 2002.
2. Interna statistiska uppgifter från kommunal, beställda under mars och april 2005.

Intervjuer och samtal

1. Samtalsmöten och intervjuer med de två projektledarna Patrik Rasmussen och Ronny Markusson och deras medarbetare i Solna den 2004-04-13, 2004-05-13, 2004-09-21, 2005-02-21.
2. Intervju med Ronny Markusson 2005-05-02.
3. Telefonintervju med Thomas Berglund, Kommunal i Stockholm 2005-05-20.
4. Telefonintervju med ombudsmännen Patrik Rasmussen (Byggettan), Lasse Johansson (Kommunal i Stockholms län), Bengt Sandberg och Ronny Markusson (FastighetsEttan) 2005-06-15.

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

Föreläsningar

Liukkonen, P (2005), Föreläsning 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), Föreläsning 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.

Övrigt

1. Byggettans ansökan till HELA-projektet (2004-01-14), Diariennr HELA 20023/30794.
2. Byggettans underlag för halvårsrapport till HELA-projektet 2005-01-18.
3. FastighetsEttans ansökan till HELA-projektet (2004-01-15), Diariennr HELA 2004/184.
4. Markusson, G (2005:2). Intern rapport om svartarbete, skattefusk och bluffdeltid i oseriösa städföretag. FastighetsEttan i Stockholm.