

# DET ANDRA STOCKHOLM

Om dagens arbets- och levnadsvillkor  
för LO-grupperna i Stockholmsregionen

Av  
Johan Rydstedt

Rapporten "Det andra Stockholm"  
utgiven av Arbetarrörelsens Tankesmedja i juni 2010  
Författare: Johan Rydstedt

*Framtagandet av denna rapport har skett med stöd från Stockholms läns LO-distrikt*  
Tryckning: LO-tryckeriet Stockholm 2010

# INNEHÅLL

|   |    |
|---|----|
| <b>Förord</b> – <i>Anne-Marie Lindgren</i>              | 4  |
| <b>Inledning</b>  | 5  |
| <b>1. Tillväxt och segregation</b>                      | 7  |
| Från industri- till tjänstesamhälle                     | 7  |
| En delad arbetsmarknad                                  | 8  |
| Växande sociala klyftor                                 | 11 |
| <b>2. LO-gruppernas villkor</b>                         | 13 |
| Fastighets: Utsatta städare med hög yrkesstolthet       | 13 |
| Kommunal: Privatiseringar och sämre arbetsvillkor       | 19 |
| Byggnads: Kollektivavtalen viktigast                    | 24 |
| Hotell- och restaurang: Svagt fack i en växande bransch | 28 |
| Handels: Anställdas trygghet i fokus                    | 32 |
| <b>3. Det andra Stockholm</b>                           | 35 |
| Ett hårdare arbetsliv                                   | 35 |
| Ojämlig välfärd   | 36 |
| Nya villkor för facket                                  | 37 |
| Förändrade strategier?                                  | 39 |
| <br>  |    |
| Fotnoter  | 41 |
| <i>Tankesmedjans jobbprojekt</i>                        | 42 |

# FÖRORD

Vid slutet av 1800-talet bestod Stockholm bara av det som i dag kallas innerstaden. Av de ca 300 000 invånarna räknades 85 procent till hantverks- och arbetarklassen och bara 15 till medel- och överklass. I dag är proportionerna i innerstaden snarast de omvända. I Stockholms län som helhet är dominansen inte lika uttalad, men att medelklassgrupperna växer är en tydlig tendens. Stockholms län har en högre andel eftergymnasialt utbildade och en högre andel välavlönade än något annat län/region.

Så det är inte förvånande att den politiska debatten i Stockholm, och om Stockholm, i mycket handlar om medelklassens livsvillkor och de krav som följer ur dem.

Och visst finns det här politiska utmaningar också för arbetarrörelsen. Det är i Stockholms län man hittar de längsta arbetsresorna; visst är kollektivtrafiken väl utbyggd, men även om tågen går ofta, är 40, eller 50, eller 60 minuters resa en lång resa. Visst erbjuder arbetsmarknaden de största möjligheterna i landet, men kraven – och konkurrensen – är ofta hårda och kräver längre arbetsdagar än vad som gäller nominellt. Konsekvenserna av detta blir att särskilt familjer med barn har en hårt pressad tidsbudget, med ett ”livspussel” som inte alltid går ihop.

Men det finns också ett annat Stockholm, LO-gruppernas Stockholm. Det syns inte lika ofta i debatten. Men där händer mycket, som ställer både politiken och facket inför nya krav. Det är länge sedan nu som Stockholm var landets största industristad, men Stockholms län är otvivelaktigt landets största serviceregion – som håller öppet 24 timmar om dygnet 7 dagar i veckan. Och det är till stor del LO-grupperna som bär upp denna service:

handeln, restaurangbranschen, kollektivtrafiken, äldreomsorgen, gatuhållningen, färjetrafiken, och så vidare. Med arbetsscheman som täcker hela dygnet, och hela veckan, uppstår helt nya typer av ”livspussel” att lägga. Barnomsorgens tider stämmer långt ifrån alltid med arbetstiderna, och det är inte alltid lätt att ta sig från jobbet när det slutar klockan fyra på morgonen.

Men de grundläggande problemen är större än de som följer av arbetstidernas utsträckning över hela dygnet. Det syns mycket tydligt i den rapport som Arbetarrörelsens Tankesmedja nu presenterar. De handlar om allmänt hårdnande och mer osäkra villkor i arbetslivet: ökande tidspress, obetald övertid, uppdelade arbetspass, fler timanställda och fler deltider. Många vet inte från en vecka till en annan när man ska jobba och hur mycket man kommer att tjäna. Ett mycket tydligt mönster är att effektiviseringar och rationaliseringsvinster inom arbetslivet i dag, inom privat likaväl som offentlig sektor, i stor utsträckning skapas genom hårdare krav på, och större otrygghet för, dem som ska göra jobbet.

Detta det andra Stockholm måste få större plats i debatten än vad det har i dag. Det handlar om centrala frågor om tillväxtens pris och villkor, om människors möjlighet till inflytande över sitt arbete och sitt vardagsliv och om nödvändigheten att skapa jämvikt mellan produktionens och reproduktionens – alltså familjelivets och barnuppfostrans – krav. Det är i grunden den gamla frågan om hur produktionslivets villkor formar samhällets och människornas liv. Och vare sig man ser det från medelklassens eller arbetarklassens utgångspunkter finns det i dag en hel del att sätta frågetecken för.

Stockholm i juni 2010  
*Anne-Marie Lindgren*  
utredningschef, Arbetarrörelsens tankesmedja

# Inledning

”Blir Storstockholm en region utan arbetare?” frågade journalisten Bertil G Nilsson i en LO-rapport 1973. Bakgrunden var att en omfattande minskning av industrianställda hade skett i Sverige under 50- och 60-talen, och då framför allt i Stockholm. Rapporten gav en dyster bild av utvecklingen. I takt med att tillverkningsindustrierna flyttades ut från stadskärnan, alternativt lades ner för gott, tog en ny stad form där industriarbetaren inte längre var efterfrågad. Med fasa såg man hur arbetarna trängdes ut och fick sina livsvillkor försämrade samtidigt som en allt mer utpräglad service- och tjänstemannastad växte fram. ”Hela Stockholm riskerar att bli ett överklassamhälle!” fastslog rapportförfattaren bekymrat<sup>1</sup>.

Hur blev det då? Drygt 35 år senare kan vi konstatera att det scenario som målades upp i LO-rapporten till viss del tycks ha uppfyllts. I jämförelse med det övriga landet är andelen arbetare låg i dagens Stockholm och tillverkande industri i stort sett ett minne blott.

Stockholms privata tjänsteproduktionen har däremot expanderat så till den grad att den i särklass mest dominerande yrkeskategorin i staden har blivit privatanställda tjänstemän. I dag är den genomsnittliga stockholmaren mer välutbildad, har högre lön och byter oftare arbete än andra svenskar.

I en omtalad OECD-rapport från 2006 beskrivs Stockholm som ”one of the most successful metropolitan regions in OECD”<sup>2</sup>. Utvecklingen har fått de politiska partierna, inte minst Socialdemokraterna, att tala mytiskt om ”Stockholmsväljarna” som en betydande grupp, vars höga och ombytliga krav måste mötas om regeringsmakten ska kunna vinnas<sup>3</sup>.

Framgångsberättelsen om staden är dock inte representativ för alla stockholmars vardag. Samtidigt som den ekonomiska aktiviteten och det generella välståndet har höjts finns det tydliga tecken på att Stockholm i flera avseenden är en delad stad. Här finns skillnader i inkomst, valdeltagande, hälsa och skolresultat som hör till de största i landet. Vid en närmare granskning är det också uppenbart att de skilda livsvillkoren knap-

past slår slumpmässigt bland stadens befolkning, utan ofta hör ihop med klasstillhörighet, kön och etniskt ursprung. Andelen arbetare i Stockholmsregionen må vara nere på historiskt låga nivåer, men finns onekligen kvar – om än i en annan skepnad än de som gavs uppmärksamhet i LO-rapporten från 1970-talets början.

Bilden av arbetaren som en heltidsarbetande man inom tillverkningsindustrin ger knappast en rättvisande beskrivning av Stockholms arbetsmarknad idag. Mer troligt är hon en yngre kvinna med utländsk bakgrund, som arbetar deltid i vården eller i den privata servicesektorn.

I föreliggande rapport beskrivs hur storstadens villkor kan se ut för den grupp människor som ofta osynliggörs i framgångshistorien om Stockholm och i den allmänpolitiska debatten – nämligen stadens arbetargrupper. Som framställningen gör tydligt är gruppen långt ifrån enhetlig; inte minst kan villkoren variera mellan olika branscher och yrkeskategorier. Vad som dock är anmärkningsvärt är att åtskilliga fackliga företrädare i Stockholm, oavsett förbundstillhörighet, upplever en allt otryggare och mer pressad situation för sina medlemsgrupper.

Flera berättar om hur stadens strukturomvandling, 1990-talets krisår och en globalare arbetsmarknad har bidragit till att skapa ett tillstånd där arbetsgivarens kortsiktiga behov i hög grad får bestämma villkoren. På denna marknad är det inte ovanligt att tillfälliga anställningar, oregelbundna arbetstider och lönedumpning via underleverantörer sätts i system. Samtidigt känner många att möjligheterna till fackligt motstånd undergrävs. I Stockholm är färre med i facket än i övriga landet och andelen sjönk ytterligare när a-kasse- och fackavgifterna höjdes 2007<sup>4</sup>.

LO-facken står dock inte passiva inför utvecklingen utan försöker mobilisera och ta initiativ – men vägen är långt ifrån enkel. Med en förändrad arbetsmarknad och växande klyftor väcks nya frågor om fackets roll och arbete, som kan utmana etablerade strukturer och möta motstånd.

## Rapportens disposition

Rapporten är indelad i tre huvuddelar:

- I den första delen ges en bakgrundsbild av hur Stockholms, till vissa delar särpräglade, arbetsmarknad har vuxit fram. Berättelsen handlar om en stadsregion som har gagnats av den globala ekonomins uppsving, men också kommit att präglas av en segregerad arbetsmarknad och växande sociala klyftor.
- I nästa del flyttas uppmärksamheten till LO-gruppernas situation på dagens arbetsmarknad i Stockholm. Vägledande för framställningen är intervjuer med företrädare för fem förbunds-

avdelningar i Stockholms län, nämligen Fastighets, Kommunal, Byggnads, Hotell och Restaurang samt Handels, vars berättelser lyfts fram och byggs ut med statistik, utredningar och artiklar. De fem facken möter lite olika problembilder och deras medlemsgrupper skiljer sig i vissa fall åt. Tillsammans ger de dock ett tvärsnitt av hur arbetargruppernas Stockholm kan se ut år 2010.

- Till sist, i den tredje delen, summerar vi huvuddragen i de tendenser och förändringar som beskrivs och fler fackliga perspektiv tas in i bilden.

# 1. TILLVÄXT OCH SEGREGATION

## Från industri- till tjänstesamhälle

Stockholms etablering som Sverige ekonomiska centrum inleddes kring sekelskiftet 1900. Storstäderna, och framför allt Stockholm, blev då en naturlig mittpunkt för industrins framväxt. Här fanns en avsättningsmarknad för produkter, finansiella resurser och inte minst lättillgänglig arbetskraft<sup>5</sup>. Tidigare hade textilier, livsmedel och tobak utgjort centrala inslag i Stockholms näringsliv, men dessa flyttade successivt ut från staden och istället växte verkstadsindustrin fram som den dominerande branschen. Med tiden blev även elektronik, grafisk produktion och kemisk-teknisk industri viktiga komponenter i stadens industriella sammansättning. År 1910 var cirka hälften av alla yrkesverksamma stockholmare sysselsatta i någon form av industriell produktion<sup>6</sup>.

Industrins betydelse för Stockholms befolkning skulle dock fort avta. Redan i mitten av 1900-talet hade andelen sysselsatta inom Stockholms industri minskat till en tredjedel av stadens arbetande befolkning, vilket var 20 procent lägre än landets genomsnitt. Utvecklingen var början på en långsiktig strukturomvandling för hela landet, men där Stockholm gick före i hög hastighet.

En central förklaring till förloppet hittas i det stegrande kostnadsläge som följde i spåren av framgången som industristad. Marken i Stockholms centrala lägen blev allt dyrare, samtidigt som växande industriföretag ofta tog större ytor i anspråk. Följden blev utflyttning och koncentration: Den arbets- och markkrävande produktionen trängdes ut – i ett första steg till stadens utkanter, och sedan allt oftare till länder med ett lägre kostnadsläge – medan de kapital- och kunskapsintensiva delarna blev kvar och förtätades i stadskärnan. Tyngdpunkten i den resterande stockholmsindustrin flyttades till ett senare, mer kvalificerat, led i produktionsprocessen<sup>7</sup>.

Varuindustrins minskade omfattning och förändrade innehåll innebar dock inte att Stockholms ekonomiska betydelse avtog, tvärtom. Från mitten av 1900-talet och framåt följde flera förändringar som stärkte stadens ställning, såväl i Sverige som

i ett globalt perspektiv: Stadens befolkning ökade och kommunikationer och utbildningsinstitutioner byggdes ut. I ett första skede var det framför allt den offentliga sektorn som expanderade och ersatte den varuproducerande industrin som regionens största arbetsplats<sup>8</sup>.

Från mitten av 1970-talet och framåt kan man också se en tydlig förändring mot en avancerad tjänsteekonomi i Stockholmsregionen, och då framför allt i stadskärnan. Utmärkande för utvecklingen är en markant ökning av finansiell verksamhet och privata företagstjänster. Tjänsteekonomins framväxt följer ett globalt mönster som handlar om att företag och myndigheter i allt större utsträckning minimerar sina organisationer, för att istället köpa in allt från städning och matservering till högkvalificerade ekonomiska tjänster. Särskilt märkbar har denna utveckling varit i västvärldens storstäder där industrierna tidigt flyttade ut och den ekonomiska aktiviteten är hög<sup>9</sup>.

Som figur 1 visar utmärker sig Stockholms bransch-sammansättning på framför allt två sätt. Det ena är att 40 procent av Stockholm stads arbetande befolkning är sysselsatta inom finans-, it- och företagstjänster, vilket är dubbelt så många som i landet som helhet. Den andra iakttagelsen är att andelen sysselsatta inom tillverkningsindustrin ligger långt under riksgenomsnittet. Sammantaget tecknar sig en bild av Stockholm som en allt mer utpräglat postindustriell region. I stadskärnan hittas den avancerade tjänsteekonomins arbetsställen och olika företagsledande funktioner, medan återstoderna av tillverkningsindustrin, främst transport- och läkemedelsproduktion, är lokaliserade i länets mer perifera delar som Södertälje och Järfälla.

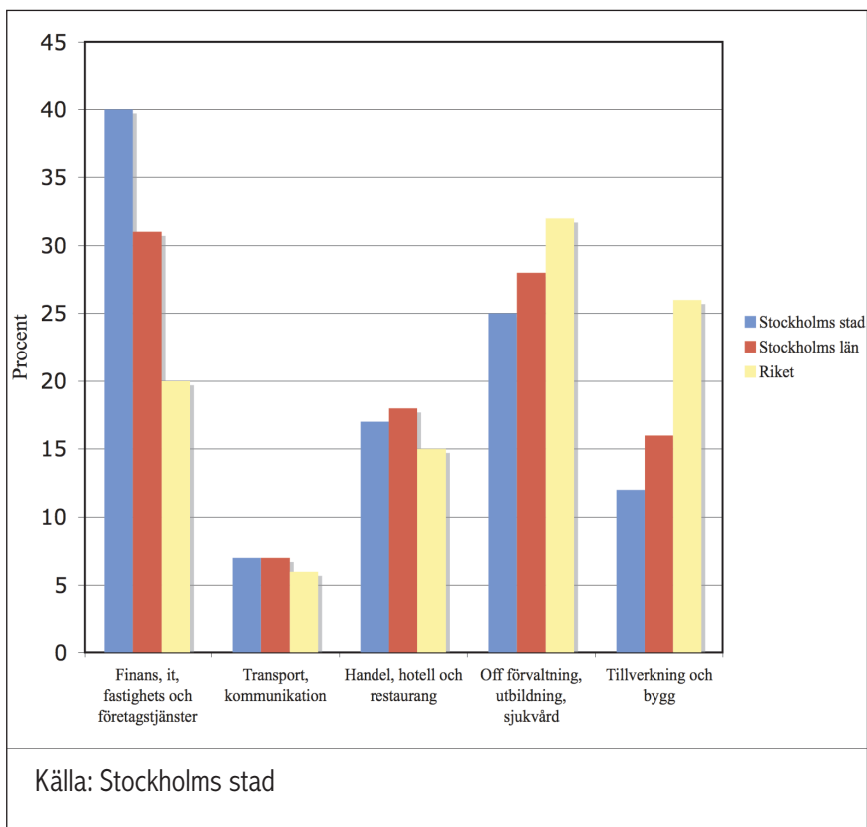
Regionens kunskapsintensiva branschsamman-sättning och hårda konkurrens medför högre krav på arbetskraften, vilket driver upp löne- och utbildningsnivån över riksgenomsnittet<sup>10</sup>. I Regionplane- och trafikkontorets branschanalys för Stockholms län framhålls särskilt stadsregionens specialisering på kunskapsintensiva, kontaktinten-

siva och innovativa verksamheter. Det dominerande yrkesområdet i dagens Stockholm bedöms vara kunskapsyrken, framför allt ledningsarbete och yrken som kräver teoretisk specialistkompetens eller högskoleutbildning. Över hälften av de yrkesverksamma stockholmarna uppskattas vara sysselsatta inom dessa områden<sup>11</sup>.

Beskrivningen av Stockholm som en avancerad tjänsteekonomi med hög utbildnings- och inkomstnivå ger dock inte en korrekt bild av hela stadens yrkesarbetande befolkning. Visserligen är andelen arbetare lägre i Stockholmsregionen än i övriga Sverige, men som påpekas i globaliseringsforskning<sup>12</sup>, utgör de kvalificerade och höglönlade yrkena i dagens storstäder endast en sida av utvecklingen.

Parallellt skapas det nämligen även lågavlönade servicearbeten inom till exempel handel, restaurang och fastighetstjänster. Skeendena hänger i hög grad samman eftersom också den nya ekonomins kontor måste städas och paket budas. Den växande gruppen höginkomsttagare efterfrågar affärer och restauranger, men också personlig service som städning, strykning och tvättning. På global nivå noteras hur fasta heltidsarbeten inom industrin, har ersatts av en rörlig arbetsmarknad präglad av del-

Figur 1. Sysselsatta fördelade efter branschgrupper i Stockholms stad, Stockholms län och riket.



tidsarbeten och korttidskontrakt inom tjänstesektorn. Ofta har utvecklingen gått hand i hand med framväxten av en informell ekonomi med osäkra och lågbetalda arbeten. I Sverige har en utbyggd välfärdsstat och en stark fackföreningsrörelse dämpat den sociala polariseringen något. Ändå ser villkoren olika ut på den svenska arbetsmarknaden.

## En delad arbetsmarknad

En av de tydligast skiljelinjerna på den svenska arbetsmarknaden går mellan kvinnor och män. Sverige tillhör de länder med högst kvinnlig förvärvsfrekvens, men har också en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna i världen. Det betyder att kvinnor och män ofta finns i olika yrken och på olika positioner. Stockholms arbetsmarknad är visserligen något mindre könssegregerad efter offentliga och privata arbetsgivare än landets tvärsnitt, men det förklaras snarare av den privata sektorns dominans i regionen än av ett mer jäm-

ställt arbetsliv. Av t.ex. anställda i Stockholms stad är endast en fjärdedel män och den kvinnliga dominansen är särskilt påtaglig i yrken som förskollärare och barnskötare<sup>13</sup>.

Det är även tydligt att mäns arbete värderas högre än kvinnors. Trots att Stockholms kvinnor är mer välutbildade än männen är skillnaderna i förvärvsinkomst stora mellan könen. Medelinkomsten per år för kvinnor i Stockholm är drygt 265 000 kronor medan mäns genomsnittliga förvärvsin-

komst ligger strax under 350 000 kronor, drygt 30 procent högre<sup>14</sup>. Den största skillnaden hittas mellan män inom finansiell verksamhet, och kvinnor som arbetar med personliga och kulturella tjänster<sup>15</sup>. Men det är inte bara olika lönenivåer som ligger bakom inkomstskillnaderna mellan könen; kvinnor är oftare än män föräldralediga, långtids-sjukskrivna och ensamstående med försörjningsansvar för barn. En viktig skillnad finns också i arbetstidernas omfattning. År 2009 arbetade hela 41 procent av kvinnorna på den svenska arbetsmarknaden deltid mot 12 procent av männen. Här finns också en tydlig klassdimension. I dag arbetar 56 procent av kvinnor i arbetaryrken deltid mot 32 procent av de kvinnliga tjänstemännen. Det är också arbetarkvinnor som i hög grad bär upp det 24-timmarssamhälle som är utmärkande för storstaden. Endast 47 procent av de LO-an slutna kvinnorna arbetar enbart dagtid, jämfört med 65 procent av LO-männen. För TCO- och SACO-an slutna kvinnor ligger andelen på 79 respektive 84 procent<sup>16</sup>.

Det finns även en etnisk segregation på den svenska arbetsmarknaden. I dagens Stockholm har en betydande del av befolkningen utländsk bakgrund: Enbart bland befolkningen i arbetsför ålder uppskattas en fjärdedel vara utrikes födda, medan riksgenomsnittet ligger på 18 procent<sup>17</sup>. På den svenska arbetsmarknaden arbetar denna grupp ofta i typiska låglöneyrken, och strukturen tycks vara särskilt påtaglig i storstäderna. SCB:s yrkesstatistik visar att utrikes födda i Sverige är överrepresenterade i fysiskt tunga och lågbetalda yrken som undersköterska, sjukvårdsbiträde, vårdbiträde, personlig assistent och barnskötare. Överlägset störst andel hittas bland hotell- och kontorsstädare, 41 procent. I storstadskommunerna är andelarna ännu högre, framför allt i Stockholm där hela åtta av tio städare är födda i ett annat land än Sverige<sup>18</sup>. Statistik visar även att utrikes födda i Stockholms stad i genomsnitt är sämre betalda i samtliga näringsgrenar och att skillnaderna har ökat under de senaste tio åren. I genomsnitt ligger medelinkomsten 26 procent lägre för utrikes födda<sup>19</sup>.

Även anställningsformerna skiljer sig åt mellan personer med svensk respektive utländsk bakgrund. Särskilt utsatta på den svenska arbetsmarknaden är arbetarkvinnor med utomnordisk bakgrund, som ofta hamnar i yrken där valmöjligheterna är små. Bland t.ex. LO-an slutna kvinnor med utomnordisk bakgrund och kortare vistelse-tid än tio år i Sverige hade 35 procent en tillfällig

anställning år 2005, vilket kan jämföras med en tiondel bland LO-an slutna svenskfödda män<sup>20</sup>.

Långt ifrån alla har dock ens en fot på arbetsmarknaden. Trots att Stockholms sysselsättningsgrad hör till de högsta i landet, är skillnaden stor mellan inrikes och utrikes föddas deltagande i arbetslivet. I Stockholms stad uppgår sysselsättningsgraden bland utrikes födda endast till 59 procent mot 83 procent bland inrikes födda. Det finns inga enkla förklaringar till varför det ser ut som det gör, men en viktig omständighet kan hittas i skillnader i utbildning. Som tabell 1 nedan visar har utrikes födda ofta en lägre utbildningsnivå än svenskfödda.

Tabell 1. Högsta utbildningsnivå bland invånare i Stockholms Stad, 20-64 år

|                         | Svenskfödda | Utrikesfödda |
|-------------------------|-------------|--------------|
| Grundskola              | 27%         | 46%          |
| Gymnasium               | 21%         | 16%          |
| Eftergymnasial utbildn. | 53%         | 38%          |
| Totalt                  | 100%        | 100%         |

Källa: Stockholms Stad

I Stockholm är också den delade arbetsmarknaden i hög grad rumslig. I tabell 2 ges en översiktlig bild av skillnader mellan Stockholms stadsområden vad gäller invånarnas arbete och utbildning. Som tabellen visar är skillnaderna ofta självförstärkande. I innerstadens bostadsområden finns inte bara den högsta medelinkomsten, utan också de högsta sysselsättnings- och utbildningsnivåerna. Förflyttar vi oss en bit ut från stadens centrum blir dock bilden fort en annan – i synnerhet i förortsområden med en hög andel utrikes födda. I områdena Rinkeby-Kista, Skärholmen och Spånga-Tensta är medelinkomsten påfallande lägre, arbetslöshetstalen högre och betydligt färre delaktiga i arbetslivet. I dessa områden ligger andelen förvärvsarbetande runt 60 procent, jämfört med drygt 80 procent i Stockholms innerstad.

Skillnaderna blir dessutom ännu påtagligare om enskilda stadsdelar urskiljs. I Rinkeby har mindre än hälften av invånarna, 47 procent, lyckats ta sig in på arbetsmarknaden. Det finns också tydliga skillnader i utbildningsnivå mellan innerstaden och förorterna. På Kungsholmen har endast 5 procent av invånarna folk- eller grundskoleutbildning som sin högsta utbildningsnivå mot 24 procent i Rinkeby-Kista. Och medan nästan samtliga nion-

Tabell 2. Arbete och utbildning i Stockholms stadsdelsområden

|                       | Medelinkomst<br>20-64 år | Arbets-<br>löshet | Förvärvs-<br>frekvens | Andel med<br>högst grund-<br>skoleutbildn. | Andel med<br>gymnasie-<br>behörighet |
|-----------------------|--------------------------|-------------------|-----------------------|--|--------------------------------------|
| <b>Västerort</b>      |                          |                   |                       |  |                                      |
| Rinkeby-Kista         | 204 400 kr               | 6,9 %             | 56,2 %                | 24 %                                       | 78,9 %                               |
| Spånga-Tensta         | 265 500 kr               | 5,9 %             | 65,8 %                | 22 %                                       | 77,1 %                               |
| Hässelby-Vällingby    | 285 100 kr               | 4,9 %             | 75,2 %                | 15 %                                       | 86,9 %                               |
| Bromma                | 375 100 kr               | 2,6 %             | 81,8 %                | 8 %  | 95,3 %                               |
| <b>Innerstaden</b>    |                          |                   |                       |  |                                      |
| Kungsholmen           | 351 600 kr               | 2,5 %             | 83,8 %                | 5 %  | 94,4 %                               |
| Norrmalm              | 372 600 kr               | 2,1 %             | 81,4 %                | 6 %  | 95,8 %                               |
| Östermalm             | 392 200 kr               | 2,2 %             | 74,6 %                | 5 %  | 96,6 %                               |
| Södermalm             | 314 100 kr               | 2,7 %             | 80,4 %                | 7 %  | 94,8 %                               |
| <b>Söderort</b>       |                          |                   |                       |  |                                      |
| Enskede-Årsta-Vantör  | 273 400 kr               | 4,1 %             | 76,9 %                | 14 %                                       | 86,5 %                               |
| Skarpnäck             | 262 200 kr               | 3,8 %             | 76,9 %                | 12 %                                       | 90,3 %                               |
| Farsta                | 255 200 kr               | 4,8 %             | 75,1 %                | 17 %                                       | 85,9 %                               |
| Älvsjö                | 331 900 kr               | 2,7 %             | 81,2 %                | 12 %                                       | 91,5 %                               |
| Hägersten-Liljeholmen | 275 900 kr               | 3,1 %             | 80,7 %                | 10 %                                       | 93,6 %                               |
| Skärholmen            | 212 200 kr               | 6,7 %             | 64,4 %                | 23 %                                       | 83,8 %                               |

Källa: SCB/USK

deklassare på Östermalm uppfyller gymnasieskolans inträdeskrav, saknar närapå var fjärde elev i Spånga-Tensta behörighet för att studera vidare efter högstadiet.

Anmärkningsvärt är också att skillnaderna mellan stockholmarnas anknytning till arbetsmarknaden tycks öka över tid. Innan 1990-talets krisår var skillnaderna i förvärvsfrekvens mellan Stockholms olika delar långt ifrån lika stora som i dag. När ekonomin återhämtade sig i slutet av decenniet följde dock inte alla stadsdelar med i samma utsträckning och segregationen tilltog<sup>21</sup>. En utveckling som även sammanfaller med en ökad utsortering på arbetsmarknaden, där arbetsgivarna allt oftare tycks rata sjukskrivna och långtidsarbetslösa<sup>22</sup>. De långsiktiga följderna av 2008 års konjunkturnedgång går ännu inte att överblicka, men det finns redan tecken på att krisen har slagit hårdare mot Stockholms utsatta stadsdelar. I Rinkeby-Kista och Spånga-Tensta har arbetslösheten fördubblats i jämförelse med oktober 2008. I stadsdelen Tensta ökade andelen arbetslösa från 4,6 till 9,5 procent mellan 2008 och 2009, vilket kan jämföras med Södermalm, där arbetslöshetstalet steg från 1,9 till 2,7 procent<sup>23</sup>.

Mönstret av en socialt delad arbetsmarknad finns också på länsnivå. Även om Stockholms läns 26

kommuner knappast är socialt homogena – möjligen med undantag av Danderyd – är skillnaderna mellan dem påtagliga. Två tydliga sociala motpoler kan urskiljas bland kommunerna med resursstarka Danderyd, Lidingö, Täby och Nacka på ena sidan, och Södertälje, Haninge och Botkyrka i motsatt ände. Störst skillnader hittas mellan Danderyd och Botkyrka, där de sociala sambanden från stadsdelarna i Stockholms stad tydligt känns igen.

Danderyd är inte bara länets utan Sveriges rikaste kommun med den högsta medelinkomsten, den lägsta arbetslösheten och högst andel invånare med högskoleutbildning. Botkyrka har däremot länets lägsta medelinkomst, motsvarande 47 procent av inkomstnivån i Danderyd. Tillsammans med Södertälje toppar också kommunen länets arbetslöshetsstatistik och andelen högskoleutbildade ligger långt under genomsnittet. Botkyrkas invandratäta områden, Fittja och Alby, är dessutom särskilt utsatta med en sysselsättningsgrad på knappt över 50 procent<sup>24</sup>.

Sammantaget kan vi konstatera att arbetsmarknadens villkor ser olika ut och att skillnaderna ofta hör ihop med kön, klass och etnicitet. I Stockholmsregionen är dessutom den delade arbetsmarknaden i hög grad rumsligt uppdelad.

# Växande sociala klyftor

Den delade arbetsmarknaden hänger även tätt samman med andra segregrande mönster, vilka tillsammans skapar stora skillnader mellan stockholmarnas livsvillkor. En ofrånkomlig problematik i sammanhanget är den tilltagande bostadssegregationen, som har sammanfallit med att ett stort antal hyresrätter i innerstaden under de senaste decennierna omvandlats till bostadsrätter.

Stockholms stads bostadsförmedling uppskattar att det har förvunnit 75 000 hyresrätter i kommunen under de senaste 40 åren och att hälften av dessa har omvandlats under den senaste tioårsperioden. I innerstaden finns det idag 40 procent hyresrätter och 60 procent bostadsrätter. Utvecklingen har begränsat vem som har möjlighet att bosätta sig i de centrala delarna av Stockholm. Samtidigt som en stor grupp stockholmare har kunnat göra "bostadskarriär" genom att köpa sin hyresrätt till en billigare penning än marknadsvärdet, har priset gått upp på bostadsmarknaden och köerna för förmedlade hyresrätter blivit allt längre<sup>25</sup>.

Den uppdelade arbets- och bostadsmarknaden skapar ett Stockholm där villkoren skiljer sig åt mellan stadens olika delar. Människor kan leva geografiskt nära varandra, men i skilda världar och utan att någonsin träffas. Dessutom blir de olika villkoren självförstärkande; människor med en stark ställning på arbets- och bostadsmarknaden blir generellt mindre socialt utsatta än människor i områden där förvärvsfrekvensen, medelinkomsten och utbildningsnivån ligger långt under genomsnittet.

Ett tydligt tecken på hur de sociala klyftorna tar sig uttryck hittas i Regionplane- och trafikkontorets statistik över andelen barn i hushåll med låg köpkraft. I Botkyrka och Södertälje lever ungefär vart tredje barn i ett hushåll med låg köpkraft, mot vart fjortonde i välbeställda Täby och Danderyd. Återigen blir kontrasterna ännu större om man skiljer ut enskilda bostadsområden, och då framför allt Fittja i Botkyrka kommun och Rinkeby i Stockholm där flest fattiga hushåll, nära 70 procent, finns. Även Jordbro i Haninge kommun och Vårby i Huddinge kommun utmärker sig som mer socialt utsatta än andra områden i samma kommuner<sup>26</sup>.

Klassamhället märks även i människors hälsa. Stockholms Utrednings- och statistikkontor visar

att det finns stora skillnader mellan Stockholms stadsdelsområden vad gäller antal dagar med sjuk-/aktivitetsersättning, sjukpenning och rehabilitering. I Östermalm, Norrmalm och Kungsholmen ligger ohälsotalet på under 20 dagar medan det i Rinkeby-Kista och Skärholmen sträcker sig över 40 dagar. En förklaring till dessa skillnader är att de med utländsk bakgrund, som är betydligt fler i områdena med höga ohälsotal, oftare har sjuk-/aktivitetsersättning och sjukpenning.

En förklaring kan vara att människor med utländsk bakgrund ofta upplever svårigheter i samband med invandringen, arbetar i tunga lågavlönade yrken samt utsätts för diskriminering, vilket leder till högre ohälsotal i denna grupp. Som påpekats tidigare är de utsatta områdena även drabbade av större arbetslöshet och mer fattigdom, vilket har en negativ effekt på hälsan.

Den faktor som bäst förklarar hälsoskillnaderna mellan stadsdelsområdena är dock utbildningsnivån: Ju större andel i varje stadsdel med högst för-gymnasial utbildning, desto högre är ohälsotalet. Till exempel är dödligheten i hjärt- och kärlsjukdomar, diabetes och cancer högre bland lågutbildade än bland grupper med högre utbildning<sup>27</sup>.

Det finns även betydande skillnader mellan stockholmarnas politiska deltagande. Tidigare studier har visat att olika samhällsgrupper i Sverige röstar i olika hög utsträckning. Generellt är deltagandet lägre bland unga, arbetslösa, ensamstående och lågutbildade, medan det är högre bland medelålders, sysselsatta, sammanboende och högre utbildade. Ojämligheterna förefaller dessutom ha tilltagit i takt med att valdeltagandet sjunkit och allra störst är skillnaderna i storstadsområdena där de sociala klyftorna växer.

De valdistrikt med såväl de högsta som de lägsta nivåerna valet 2006 återfanns alla i Västra Götaland, Skåne och framför allt Stockholms län. Valdistriktet Sollentuna 95 i Sollentuna kommun toppade riksstatistiken med ett deltagande på 95,3 procent, medan det lägsta deltagandet, 41,7 procent, hittades i Spånga 22, Rinkeby NÖ i Stockholms kommun. Även inom Stockholms kommun var differensen mellan det valdistrikt som hade det högsta och det lägsta valdeltagandet över 50 procentenheter<sup>28</sup>.

Sammantaget framträder en bild av en socialt polariserad stadsregion. Å ena sidan har Stockholm gått i framkant i den ekonomiska utvecklingen; här är de avancerade tjänstesektorerna större, lönerna högre, arbetslösheten lägre och fler har eftergymnasial utbildning än i övriga Sverige. Samtidigt är de sociala klyftorna stora, såväl på arbetsmarknaden som inom andra områden, och i hög grad rumsliga.

Framför allt har Stockholms innerstad blivit något av ett exkluderande övre medelklassreservat, men stora skillnader finns även mellan förorter och kommuner där vissa har blivit vinnare och andra förlorare.

I ett historiskt perspektiv blir det tydligt att människor med arbetaryrken, lägre inkomster och kortare utbildning har trängts allt längre ut från stadskärnan, och ersatts av främst välutbildad medelklass. Sociologisk forskning kallar fenomenet för gentrifiering; en statusmässig uppgradering av före detta arbetarområden. Förvandlingen är i högsta grad ännu pågående i dagens Stockholm, där söderförorter som Årsta och Midsommarkransen på kort tid har fått en yngre och mer välutbildad befolkning<sup>29</sup>.

## 2. LO-GRUPPERNAS VILLKOR

Mot bakgrund av Stockholms utveckling riktar vi nu vårt fokus mot LO-grupperna i huvudstadsregionen. Hur ser arbets- och livsvillkoren ut för dessa i en storstad där arbetaryrken är i minoritet och de sociala skillnaderna tycks bli allt större? I följande kapitel lyfter vi fram fem fackavdelningars berättelser. Dessa är Fastighets, Kommunal, Byggnads, Hotell och Restaurang och Handels.

### FASTIGHETSANSTÄLLDAS FÖRBUND

## Utsatta städare med hög yrkesstolthet

Fastighetsanställdas Förbund organiserar fastighetsarbetare vid privata, allmännyttiga och kooperativa bostadsföretag. De vanligaste yrkena i förbundet är städare och fastighetsskötare anställda i entreprenadföretag eller i egen regi, men bland medlemmarna finns även yrken som fönsterputsare, Folkets Hus-personal, elektriker och rörläggare. I dag har förbundet ungefär 34 000 medlemmar. Av dessa är ungefär lika många kvinnor som män, men yrkesfördelningen skiljer sig åt mellan könen. Det flesta städare är kvinnor, medan fastighetsskötaren nästan alltid är en man. Fastighets är också det LO-förbund som har högst andel medlemmar med utländsk bakgrund, 43 procent<sup>30</sup>.

På avdelningen i Stockholms län, den så kallade Fastighetsettan, ser medlemssammansättningen lite annorlunda ut. Bland de cirka 6 000 medlemmarna är andelen med utländsk bakgrund högre än riksgenomsnittet, uppskattningsvis 70 procent, och fler män arbetar som städare. Avdelningens företrädare beskriver ett delat förbund där fastighetsskötarnas arbetsförhållanden är relativt goda, medan storstadsregionens städbransch präglas av turbulens och dåliga villkor. Vid mötet med Fastighetsettan hamnade fokus på städarnas problemfyllda situation<sup>31</sup>.

### Ökad tidspress och ”små anställningar”

I ett internationellt och historiskt perspektiv har de formella villkoren blivit något bättre i städbranschen. Fram till mitten av 1970-talet var kvällsstädning alltjämt norm i Sverige och arbetet utfördes på beting. Städaren var ofta en kvinna ur arbetarklassen som, inte sällan med hjälp av sina barn, gav sig ut på kvällen för att dryga ut en kna-

per hushållskassa. I dag är däremot dagstädning och månadslön rättesnöre och andelen som kan försörja sig på jobben fler.

Men den positiva utvecklingen ska inte överdrivas. Fortfarande är städyrket ett typiskt låglönearbete med påfrestande arbetsförhållanden och dessutom finns det tendenser till försämringar under senare år. I dag finns städbolagen på en entreprenadmarknad där kontrakten görs upp efter ett upphandlingsförfarande, något som har resulterat i en överetablering av företag och en pressad konkurrenssituation där arbetstagaren ofta får ta konsekvenserna. Fastighetsettas företrädare berättar att städömrådena blir allt större, samtidigt som arbetsgivarna kräver att arbetet ska utföras inom samma arbetstid. Den ökade tidspressen strider mot rätten att få arbeta i sin egen takt, den så kallade tidlöneprincipen, och de äldre städarna drabbas hårdast. En ombudsman beskriver utvecklingen:

*”En 60-åring jobbar inte lika snabbt som en 20-åring. Men i dag ser vi hur städarna får större och större områden, kanske en våning till, och arbetsgivarna säger att dom fortfarande ska klara det på samma antal timmar som tidigare. Det är betingstänket som lever kvar. Men det är också skillnad mellan fastighetsskötarna och städarna; i fastighetsskötarbranschen är det okej om man inte hinner att byta en glödlampa, då får man ta det nästa dag, men en städerska måste alltid hinna klart.”*

Den ökade pressen är inte bara en fråga för Fastighets i Stockholms län; även på förbunds nivå har utvecklingen uppmärksamats. Nyligen skickade förbundet ut ett brev till samtliga fastighetsan-

slutna efter frekventa rapporter från både städare och arbetsgivare om att medlemmar inte hinner göra färdigt sitt arbete under arbetstiden. Uppmaningen i brevet var tydlig, nämligen att städaren ska arbeta i en normal arbetstakt och varken längre eller kortare än de timmar som gällande anställningsavtal föreskriver. Om den avtalade arbetstiden överskrids är arbetsgivaren skyldig att betala ut extra timlön och övertids- eller mertidersättning<sup>32</sup>.

Åsidosättandet av tidlöneprincipen går hand i hand med ett utbrett deltidsarbete i städbranschen. De intervjuade på Fastighetsettan menar att det är vanligt med deltidsanställningar inom vilka arbetsuppgifterna nätt och jämnt ryms, så kallade ”små anställningar”. Enligt en LO-rapport från 2009 arbetar 27 procent av Fastighets medlemmar deltid, vilket är den fjärde högsta andelen inom hela LO-kollektivet<sup>33</sup>. Bland yrkesgruppen städare uppges dock andelen vara ännu högre och siffran stiger ytterligare om alla de som står utanför facket räknas in. De fackliga företrädarna berättar att många städare är tvungna att pussla ihop flera deltider för att få den privata ekonomin att gå ihop:

*”Det är väldigt mycket deltider, kanske inte 50 %, men nästan. Om det sedan är frivilligt eller inte, vet vi inte. Städaren tillhör ju ofta ett entreprenadbolag, och arbetar efter ett kontrakt. Vill ett företag då ha fem timmars städning så blir det jobbet. Därför finns det viss patrullverksamhet i branschen; man åker runt i en bil och städar olika städkontrakt. Oftast blir det så på dom mindre kontrakten, som man försöker bygga ihop till en heltid.”*

Det finns tecken på att vissa arbetsgivare tycker att deltidsarbetare är att föredra. I en rapport från Arbetslivsinstitutet om städbranschens villkor i Stockholms län berättar en VD för ett städföretag att det finns en uppfattning i branschen om att en sjuk deltidsarbetande är lättare att ersätta än en sjuk heltidsanställd<sup>34</sup>. På Fastighetsettan har man märkt liknande tendenser:

*”Ibland misstänker vi att det kan finnas en del arbetsgivare som tycker att det kan vara ganska bekvämt med deltid. Alltså så till vida att om man har ett kontrakt på 12 timmar så kanske man anställer tre personer på fyra timmar var. Om någon sedan är borta så kan de andra göra den personens arbete. Vi har fått en mertidersättning, alltså att det blir dyrare att låta en anställd gör ytterligare timmar, men vi bråkar rätt mycket om den.”*

Det utbredda deltidsarbetet för med sig flera negativa konsekvenser för arbetstagarna. En uppenbar följd är att inkomstnivåerna blir lägre, något som inte minst blev tydligt i samband med avgiftshöjningarna till de fackliga a-kassorna år 2007.

Sedan dess har Fastighetsettan tappat närmare 25 procent av sin medlemskår och en stor andel av dessa uppges vara deltidsarbetare som inte hade råd att vara kvar i facket. Att, som flera städare gör, lägga ihop flera deltider kan också vara påfrestande i en större stad där möjligheterna att hitta geografiskt närliggande städområden och kombinerbara arbetstider ofta är små. För den enskilda städaren kan följderna bli hårt pressade tidsscheman och oregelbundna arbetstider.

Många gånger kan städrykets arbetstider också vara svåra att förena med ett familjeliv. Det är inte ovanligt att en städare börjar arbeta tidigt och med långa pendlingssträckor kan det betyda att städaren får lämna sitt hem redan klockan fem på morgonen. Barnomsorgen i Stockholmsregionen är dock sällan anpassad efter sådana arbetstider, vilket innebär att problem ofta uppstår för städare med barn, framför allt för ensamstående. Ombudsmanen på Fastighets avdelning beskriver en omständighet som facket ofta står maktlösa inför:

*”Ensamstående föräldrar har ofta svårt med dagis. De flesta dagis öppnar inte förrän framåt åtta, och om man då börjar klockan sex på morgonen, och kanske har restid till Arlanda, så blir det tufft. Där har vi inte så mycket att sätta emot heller, även om vi försöker. Juridiken är stenhård gentemot arbetsrätten: Om man inte går till jobbet för att ta hand om sitt barn så är man utebliven från jobbet.”*

Det har förekommit att arbetsgivare har lagt om arbetsscheman för att bli av med arbetstagare med barn som de uppfattar som obekväma eller inte tillräckligt effektiva. Det nya schemat har varit omöjligt att förena med barnomsorgens öppettider varpå arbetstagaren har tvingats sluta:

*”De flesta arbetsgivare har ganska stor förståelse, men några har inte det. Vissa ser det som en möjlighet att bli av med folk. Om man tycker att en person inte är hundra procentig så tar man chansen. Jag hade ett sånt samtal idag faktiskt med en man som fick ändrade arbetstider och som hade svårt med dagiset.”*

Tabell 3. Yrkesgrupper i Stockholms län med värk i rörelseorgan (andel i %)

|  | Någon av kroppsregionerna | Nacke, axlar eller armar | Nedre delen av ryggraden |
|--|---------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>Kvinnor</b>                             |                           |                          |                          |
| Städare                                    | 47                        | 41                       | 33                       |
| Köks- och restaurang-biträden              | 44                        | 33                       | 20                       |
| Datatekniker, dataoperatörer               | 39                        | 36                       | 13                       |
| Storhushålls- och restaurangpersonal       | 39                        | 35                       | 19                       |
| Frisörer, personliga tjänster              | 39                        | 37                       | 20                       |
| Poliser                                    | 38                        | 31                       | 10                       |
| Andra pedagoger                            | 38                        | 30                       | 29                       |
| Fordonsförare                              | 38                        | 34                       | 19                       |
| Tull-, taxerings- och socialförsäkringsmän | 37                        | 26                       | 27                       |
| Universitets- och högskolelärare           | 35                        | 28                       | 13                       |
| <i>Kvinnor i samtliga yrken</i>            | <i>28</i>                 | <i>23</i>                | <i>14</i>                |
| <b>Män</b>                                 |                           |                          |                          |
| Städare                                    | 43                        | 30                       | 31                       |
| Målare, lackerare, skorstensfejare         | 41                        | 37                       | 18                       |
| Maskinförare                               | 39                        | 34                       | 22                       |
| Gjutare, svetsare, plåtslagare             | 32                        | 25                       | 19                       |
| Byggnads- och anläggningsarbetare          | 30                        | 23                       | 18                       |
| Montörer                                   | 30                        | 27                       | 14                       |
| Fordonsförare                              | 30                        | 22                       | 19                       |
| Storhushålls- och restaurangpersonal       | 26                        | 23                       | 14                       |
| Lager- och transport-assistenten           | 26                        | 17                       | 17                       |
| Kundinformatörer                           | 25                        | 22                       | 8                        |
| <i>Män i samtliga yrken</i>                | <i>19</i>                 | <i>14</i>                | <i>10</i>                |

Källa: Arbetshälsorapport 2007 Stockholms läns landsting

## Tunga och påfrestande städjobb

Det är inte bara tidspressen och de oregelbundna arbetstiderna som kan göra städyrket till ett påfrestande jobb. Arbetet är också fysiskt tungt med ohälsa och sjukfrånvaro som följd. Merparten av medlemmarna i Fastighets är verksamma på små arbetsplatser, de flesta i företag med mindre än fem anställda<sup>35</sup>, och trots aktiva skyddsombud är det långt ifrån alltid som arbetsgivarna uppfyller sitt arbetsmiljöansvar.

Enligt en rapport från AFA Försäkring är städare den yrkesgrupp med högst andel långvarigt sjukskrivna (mer än 90 dagars sjukskrivning och aktivitets- eller sjukersättning). År 2006 var 59 av 1 000 städare långvarigt frånvarande på grund av sjukdom, vilket var dubbelt så högt som genomsnittet för Sverige<sup>36</sup>. Även i Stockholms landstings

undersökning om hälso- och levnadsförhållandena i länet bekräftas bilden av städyrket som ett utsatt arbete. En vanlig följd av yrket är värk i rörelseorganen. Städare, såväl män som kvinnor, är den yrkesgrupp i länet med högst andel värk i någon eller några av kroppsregionerna nacke, axlar, armar och nedre delen av ryggen. I tabell 3 ovan framgår att nästan varannan städare uppger att de känner smärta i rörelseorganen.

Problemen verkar dessutom tillta med åren, i synnerhet bland kvinnor. Hela två av tre ålderspensionerade kvinnor som tidigare arbetade som städare har värk i någon eller några av kroppsregionerna nacke, axlar eller armar, nedre delen av ryggen eller höfter, lår eller knän. Manliga städare uppges dessutom vara särskilt utsatta för avgaser, damm, rök, lösningsmedel och kemiska produk-

ter, vilket troligtvis beror på att männen oftare städar på luftförorenade arbetsplatser som bilverkstäder, byggarbetsplatser och i industrin<sup>37</sup>.

Det är dock inte alltid så enkelt för städaren att få ut ersättning för de förslitningsskador som jobbet ger upphov till. Företrädarna för Fastighetsettan berättar att det finns ett stort antal människor i branschen som dras med smygande arbetsskador och aldrig blir ersatta. Ofta hittas orsaken i en kombination av flera olyckliga omständigheter. Många i yrkesgruppen talar bristfällig svenska och långt ifrån alla vet var de ska vända sig i samhället vid uppkomna problem.

Situationen kan medföra att en städare inte får ut ersättning från avtalsförsäkringarna, eftersom det kräver att den anställda själv anmäler sin skada till AFA Försäkring. Även kontakten med Försäkringskassan kan bli lidande. Ombudsmannen på Fastighetsettan menar att en välutbildad, verbal person oftast har lättare att tala för sin sak och få igenom sin vilja, än någon som knappt talar svenska och är ovan vid kontakt med myndigheter. Det hör inte heller till ovanligheterna att arbetsgivare i branschen struntar i sitt rehabiliteringsansvar<sup>38</sup>.

Under de senaste åren har Fastighetsettan fått in allt fler ärenden som handlar om försäkringsersättningar. Andelen nollklassade i förbundets yrkesgrupper förefaller öka, det vill säga personer som varken får ersättning från Försäkringskassan eller a-kassan, och konsekvenserna av förändringarna i rehabiliteringskedjan förespås leda till att tillståndet förvärras ytterligare. På avdelningen är man kritisk till regeln om att den försäkrades arbetsförmåga ska prövas mot hela arbetsmarknaden efter sex månaders sjukskrivning. En utsliten städare har i regel begränsade möjligheter att hitta ett nytt arbete, och den allmänna respekten för städyrket och de människor som arbetar i branschen är ofta låg:

*”Har du ett ”skitjobb” förväntas du ta vilket ”skitjobb” som helst, även om din kropp inte längre håller ut. Jag tror knappast att en sjukskriven läkare kommer att prövas mot arbetsmarknaden på samma sätt som en sjukskriven städare.”*

Utöver mänskligt lidande orsaker även utvecklingen en ökad arbetsbelastning för facket i ett redan hårt ansatt läge.

## En turbulent bransch med dålig insyn

Städbranschen är generellt svår att överblicka. Marknaden är polariserad med några mycket stora företag, ett krympande antal medelstora företag, samt många små och enmansföretag. Antalet städföretag har dessutom ökat under de senaste åren. Enligt SCB fanns det 6 035 städföretag i Sverige år 2008, varav 1 662 drevs som aktiebolag. De allra flesta, drygt 75 procent, var småföretag med högst tio anställda<sup>39</sup>. Städbranschen i Stockholms län tycks dessutom vara särskilt turbulent med en överetablering av företag, hård konkurrens och hög personalomsättning<sup>40</sup>. Företrädarna för Fastighetsettan konstaterar att det har blivit allt svårare att ”få reda på vad som händer”.

Det höga tempot begränsar fackets möjligheter att komma i kontakt med nyanställda. Även om Fastighets är väl etablerade på större företag som ISS och Sodexo, finns det gott om mindre aktörer i branschen som saknar kollektivavtal och som är måttligt intresserade av fackliga besök. Att städarbetet ofta är isolerat och osynligt, och att många städare inte har för avsikt att stanna kvar i branschen, kan ytterligare komplicera fackets kontaktförsök. Följden blir att Fastighets har problem med att organisera arbetstagare. Förbundet uppskattar att organisationsgraden nationellt ligger någonstans mellan 50 och 70 procent<sup>41</sup>, och i Stockholm tros andelen anslutna vara ännu lägre.

En annan konsekvens av branschens turbulens och anonymitet är att den har blivit en lukrativ marknad för ekonomisk brottslighet. Det är relativt enkelt att starta en städfirma i jämförelse med att t.ex. starta en maskinpark; det enda som behövs är viss utrustning och någon som kan utföra jobbet. Så fort verksamheten är igång kan firman i princip delta i upphandlingsförfaranden och lägga beslag på städkontrakt. Den firma som ger lägst pris har oftast större chans att få uppdraget, vilket ger en lockelse för aktörer i branschen att hålla verksamhetskostnaderna så låga som möjligt.

Som framhållits går kostnadsjakten ofta ut över de anställdas arbetsvillkor, genom ökad tidspress och eftersatt arbetsmiljöarbete. I vissa fall går näringsidkare ännu längre och använder sig av direkt olagliga metoder. Ett förekommande upplägg är att företagaren anställer en städare på heltid, men endast rapporterar 50 procent tjänstgöring (vitt jobb) till Skatteverket. Det har även funnits flera fall där firmor, bakom en någorlunda legitim fasad, har satt i system att använda sig av papperslösa stä-

dare<sup>42</sup>. Företrädarna för Fastighetsettan är kritiska till framför allt kommunernas upphandlingspolicy som ofta verkar gynna oschysst lågpriskonkurrens framför kvalitet och bra arbetsvillkor. Exempelen på oseriösa företag som har kunnat bygga upp sin verksamhet via offentliga medel är åtskilliga, berättar de. Ibland kan till och med privata storföretag vara mer noggranna än kommuner vid kontraktering av nya städfirmor:

*”Upphandlingspolicyn inom kommunen är så att man måste ta det lägsta anbudet om man inte har ställt upp andra kriterier, så lägger man ett lågt anbud så får man jobbet. Det blir ett sätt att pumpa upp volymen i skumma företag. Arbetsgivare säger att offentlig sektor är en anabol steroid för oseriösa företag. Ibland gör nog privata företag hårdare kontroller; ett företag som Ericsson vill inte gärna hamna i skandaler. Det offentliga har däremot ofta sparbetning på sig och många gånger är upphandlingarna decentraliserade.”*

Den ekonomiska brottsligheten skapar inte bara inhumana förhållanden för den utsatta arbetstagaren, utan bidrar också till att städarnas lönenivåer hålls tillbaka i Stockholmsregionen. På Fastighetsettan arbetar man sedan ett par år tillbaka med att försöka kartlägga oseriösa arbetsgivare i branschen. Man har även deltagit i utbildningar för offentliga uppköpare. För att kunna komma till rätta med de utbredda problemen krävs dock ökade möjligheter för offentliga myndigheter att ställa sociala krav vid upphandlingar, menar man<sup>43</sup>. Det skulle även vara önskvärt om arbetsgivarorganisationerna, i synnerhet Almega, visade större intresse för att stävja oseriösa arbetsgivare.

## En marginaliserad samhällsgrupp

Medan fastighetsskötaren ofta är en vit man i 50-60 årsåldern är städning ett typiskt kvinnligt jobb, ett av de lägst avlönade yrken och därtill särskilt vanligt bland människor med invandrarbakgrund. Fenomenet är dock inte nytt i Sverige. Även på 1960-talet var städyrket ett av de vanligaste första jobben som invandrare, även de välutbildade, kunde få i Sverige. Enligt SCB är hela åtta av tio av Stockholms städare födda i ett annat land än Sverige<sup>44</sup>. På Fastighetsettan beskriver man hur yrkesgruppens sammansättning i hög grad avspeglar Sveriges mottagande av flyktingar under de senaste decennierna:

*”Medlemmarna har följt flyktingströmmarna i stort sett. På 60- och 70-talet var det mycket greker och turkar, sen kom latinamerikanerna*

*på 70-talet, och sen har det fortsatt. Det är i stort sett oroshärdarna i världen som man ser. Det sammanfaller mycket väl med flyktingpolitiken.”*

Bilden bekräftas i Arbetslivsinstitutets rapport där ett tydligt samband visas mellan städarnas ålder och etniska ursprung. Bland de äldre städarna i Stockholms län är personer födda i Europa i majoritet medan städare mellan 30 och 49 år oftast har utomeuropeisk bakgrund. Åldersgruppen 16–29 domineras däremot av personer födda i Sverige<sup>45</sup>.

De intervjuade på Fastighetsettan påpekar att det finns en slags hierarki inom gruppen städare, vilket inte minst märks utifrån vem som går vidare från yrket. Förutom en hög rörlighet i den yngsta åldersgruppen, konstateras det att kvinnor oftare stannar i jobbet än män och att personer med utomeuropeiskt ursprung oftare blir kvar i samma position än personer med europeisk eller svensk bakgrund:

*”Vi vet att männen går vidare fortare. Det finns en annan genomströmning bland dem, medan de som blir kvar i branschen nästan alltid är kvinnorna. En del män startar till exempel egna städbolag, framför allt grekerna, som kom på 60- och 70-talet, gjorde det väldigt mycket. Det finns många grekiska företag i städbranschen idag.”*

Bland städare med utländsk bakgrund är det inte ovanligt att flera har gjort en klassresa nedåt. Statistik över Stockholms län från år 2002 visar att bland städare födda i och utanför Europa hade uppemot tre-fyra gånger fler akademisk utbildning än bland städare födda i Sverige och övriga Norden. Högst utbildning hade personer födda i Peru, av vilka nästa hälften var akademiskt utbildade. Därefter kom personer födda i Colombia, Polen, Irak och Grekland vars utbildning i vissa fall var högre än riksgenomsnittet. Samtidigt var personer med endast förgymnasial utbildning överrepresenterade bland städare födda i Turkiet, Thailand, Syrien, Finland och Eritrea<sup>46</sup>.

Sammantaget är det tydligt att Fastighets största medlemsgrupp, städarna, har en marginaliserad position på den svenska arbetsmarknaden. Yrket domineras av kvinnor och personer med utländsk bakgrund som förväntas finna sig i obekväma arbetstider, påfrestande arbetssysslor och en ständig oro för att bli av med jobbet. Den utsatta positionen tycks inte heller upphöra vid arbetsdagens slut.

Stockholms delade arbetsmarknad samspelar i hög grad med en djupgående social segregation, såväl i staden som i länet. Ett tecken på detta är att de flesta av Stockholms städare uppges bo i ekonomiskt svagare områden med socialt låg status.

Enligt 2003 års yrkesstatistik bodde 11 procent av länets städare i Botkyrka kommun, samtidigt som kommunens andel av länets befolkning var 4 procent. Det kan jämföras med Täby som svarade för 3 procent av länets befolkning, men där endast 1,3 procent av länets städare var bosatta<sup>47</sup>. På Fastighetsettan märker man att medlemsgrupperna, framför allt personer med utomeuropeisk bakgrund, ofta är svagt etablerade i det svenska samhället och kan ha svårt att hävda sig socialt. Förutom problem vid myndighetskontakter tas även medlemmarnas politiska deltagande upp:

*”Det är ett problem att invandrargrupperna inte utnyttjar sin rösträtt. Det märks när vi har vår facklig-politiska medlemsutbildning, där man går igenom grundläggande samhällskunskap, att 90 % vet inte om att de får rösta eller när man ska rösta. Men många är väldigt noga med att sprida det vidare när man väl har fått upplysning.”*

Den grupp som står allra lägst på samhällstrappan är dock de som bor och arbetar i Sverige utan uppehålls- och arbetstillstånd, de så kallade papperslösa. Fastighets uppskattar att det finns minst 2 000 papperslösa städare i Stockholm och minst lika många ute i landet<sup>48</sup>.

I en rapport från förbundet om de papperslösa villkor i städbranschen, beskrivs en extrem tillvaro präglad av rättslöshet och utnyttjande<sup>49</sup>. Rapporten resulterade i att Fastighets vid 2008 års LO-kongress motionerade om att LO gemensamt skulle utveckla former för att organisera papperslösa och hävda deras rättigheter på arbetsmarknaden<sup>50</sup>. När förslaget avslogs valde Fastighets att själva gå vidare med idén och välkomnar sedan december 2008 papperslösa som medlemmar i förbundet.

## Facklig kamp och yrkesstolthet

Som framgått präglas Fastighets situation av en kedja av problem, inte minst i Stockholm. Städbranschens dåliga arbetsvillkor, den växande segregationen och facketts allt lägre organisationsgrad innebär hårda prövningar för förbundets arbete och maktställning. En oroande utveckling är också att lågkonjunkturen inte har stärkt medlemsantalet nämnvärt, utan i bästa fall bromsat tappet. Tidigare har sämre ekonomiska tider, t.ex. 1990-talets kris, alltid inneburit ett påtagligt medlemsuppsving<sup>51</sup>. På Fastighetsettan märker man även att många unga människor, trots radikala idéer och ett utbrett missnöje med arbetslivets orättvisor, är okunniga om facket och tveksamma till dess funktion.

Den problemtyngda vardagen har dock inte bara utmynnat i uppgivenhet. Företrädarna berättar att det finns en stark yrkesstolthet bland många av deras medlemmar och en vilja att kämpa vidare. De har även noterat en framväxande solidaritet bland förbundets medlemmar. När entreprenadmarknaden gjorde entré i Sverige var det inte ovanligt att facketts skepsis gentemot somliga bolag även spillde över i dålig attityd mot de städare som var anställda i dessa:

*”I dag finns det en djupare förståelse och respekt för städarna inom förbundet. Förr var det inte ovanligt att städarens yrkesval ifrågasattes. Nuförtiden hålls inte den enskilda städaren ansvarig för städföretagens tveksamma affärsidéer och villkor.”*

Fastighetsettan försöker även hitta nya strategier för medlemsvärvning. En strategi är gå igenom aktuella turordningslistor för att få tips om potentiella medlemmar och därefter ta kontakt med dessa. I en tid när medlemmarnas livsvillkor försämras och facketts roll undergrävs framhålls också facklig-politisk samverkan som särskilt angelägen<sup>52</sup>. Den politiska debatten, i synnerhet den i Stockholm, upplevs dock sällan spegla de tuffa villkor som Fastighets medlemsgrupper lever under.

## Privatiseringar och sämre arbetsvillkor

Städare organiseras även av Kommunalarbetareförbundet, som är Sveriges största fackförbund med över en halv miljon medlemmar. Andra vanliga yrken inom Kommunal är undersköterskor, barnskötare, vaktmästare, personliga assistenter, bussförare och kökspersonal. De flesta av medlemmarna har kommuner och landsting som arbetsgivare, men allt fler är anställda i privata företag. Över 80 procent av förbundets medlemmar är kvinnor och ungefär 20 procent har utländsk bakgrund. Kommunal i Stockholms län skiljer sig framför allt på två punkter från riksgenomsnittet: Här är andelen med utländsk bakgrund högre, ungefär 30 procent, och betydligt fler medlemmar arbetar för privata arbetsgivare.

### Välfärd till salu

Om man ska beskriva situationen för Kommunals medlemmar i Stockholms län är det omöjligt att bortse från senare års omfattande privatiseringar i Stockholms stad och andra kommuner i länet. I skriften *Välfärd till salu och den brända jordens taktik* från 2001 skildrade Christer Persson och Morgan Johansson hur Stockholm, efter de borgerliga partiernas framgångar i valet 1998, hade utvecklats till något av ett Moderaternas skyltfönster. Borgerlighetens långsiktiga mål är ett systemskifte i kommuner och landsting i vilket allt utom myndighetsutövning överförs till privat drift, hävdade författarna<sup>53</sup>.

Med facit i hand vet vi att utvecklingen bromsades upp något i Stockholms stad och landsting efter valet 2002, då båda kom att ledas av vänstermajoriteter. Valet 2006 innebar dock en återgång till borgerligt styre på dessa nivåer och därefter är det slående hur väl det scenario som förutspåddes i nämnda skrift har uppfyllts. Ett exempel är att 57 procent av länets primärvårdsmottagningar i dag drivs i privat regi, medan riksgenomsnittet ligger på ungefär 25 procent<sup>54</sup>. Förskolor, dagis och äldreboenden är andra verksamheter som i hög grad drivs privat i Stockholmsregionen.

Det konsekventa gynnandet av privat drift och marknadstänkande har fått kritik utifrån flera infallsvinklar. En central invändning handlar om möjligheten att kontrollera hur offentliga medel används, något som i flera fall har visat sig fungera dåligt. Utfästelser om mångfald och effektiv resursanvändning har inte sällan utmynnats i ägar-

koncentration och återkommande rapporter om tveksamma vinstuttag på bekostnad av nedskärningar.

Ett uppmärksammat exempel är avknoppningen av fyra förskolor i Årsta till bolaget Kulturkrabaten AB. Ett år efter övergången tog förskolechefen ut 3,2 miljoner kronor i vinst, plus styrelsearvode och lön, samtidigt som antalet förskollärare hade blivit färre och barngrupperna vuxit<sup>55</sup>. En oroväckande bild ges även i Kommunals rapport *Den som söker skall finna* i vilken hemtjänster och förskolor i Nacka och Täby granskas. Av 146 företag hade närmare hälften anmärkningsvärt höga externa kostnader, vilket kan vara ett tecken på oegentligheter, exempelvis luftfakturor från närstående företag. Vart femte företag hade även anmärkningar för obetald skatt, moms eller skulder.

Möjligheterna att komma åt problemen beskrivs dock som begränsade: Dels kan inte kommuner granska personerna bakom företagen för att avgöra hur lämpliga de är, dels är det inte möjligt att stänga av dem med omedelbar verkan. Omständigheterna väcker centrala frågor om styrning och demokratisk kontroll, och pekar på att lagändringar kan vara nödvändiga.

Vad som också tas upp i Kommunals rapport, men som kanske inte har fått lika stort genomslag i debatten, är vilka arbetsvillkor som kan följa av dålig insyn, bristande kontrollmöjligheter och konstanta omorganiseringar. Genomgången visar att en tredjedel av företagen redovisar låga eller inga pensionsinbetalningar för sina anställda samt att majoriteten av hemtjänstföretagen saknar kollektivavtal<sup>56</sup>. De intervjuade företrädarna på Kommunals avdelning i Stockholms län skulle välkomna mer debatt om hur arbetsförhållandena påverkas av ständiga privatiseringar och tar upp flera aspekter i behov av granskning.

### Krav på lojalitet

En påtalad konsekvens av de omfattande privatiseringarna är att anställdas rätt att lämna uppgifter om till exempel missförhållanden till massmedia utan att riskera straff, den så kallade meddelarfriheten, ofta har undergrävts. För anställda med kommunal arbetsgivare är meddelarfriheten lag-skyddad, men för privata entreprenader regleras den i kommunens avtal med bolagen och har inte

sällan varit oklart formulerad. I vissa fall har företag till och med krävt underskrifter på lojalitetsförklaringar av sina anställda. Omständigheterna har uppmärksamats av Kommunal och även rönt uppståndelse i media, framför allt när det uppdagats att larm om missförhållanden vid privata äldreboenden har motarbetats<sup>57</sup>.

Uppmärksamheten tycks ha resulterat i att några av de dominerande vård- och omsorgskoncernerna har bytt fot i frågan och officiellt börjat värna anställdas meddelarfrihet<sup>58</sup>. Företrädarna för Kommunals avdelning i Stockholms län berättar också att man vid upphandlingar i Stockholms stad har fått med ett avsnitt om meddelarfrihet i kriterierna. Formuleringarna skulle dock behöva skärpas ytterligare, menar de:

*”Det är lite för luddigt för att vara riktigt bra. Som personal, om jag skulle läsa det, så förstår jag inte riktigt vad det är som jag får säga och vad jag inte får. Vi i facket försöker hela tiden att förbättra det här, men frågan kräver att Stockholms stad agerar och den nuvarande majoriteten verkar måttligt intresserad.”*

Att motverka tysta arbetsplatser är viktigt av flera skäl, betonar facket. Inte minst blir möjligheten att informera om missförhållanden och oegentligheter särskilt viktig när den politiska kontrollen av privata aktörer brister. Förutom att kommuner inte har stöd i lagen för vissa granskningar, påtalar även de fackliga företrädarna att de administrativa ansvarsförhållandena riskerar att bli otydliga när flera olika utförare kommer in i bilden. Samtidigt som kommunerna står för finansieringen och ska kunna garantera en viss verksamhetskvalitet gentemot medborgarna, har de inte längre något personalansvar utan agerar i många fall endast via ett beställar- och utförarkontor. En av de intervjuade berättar om de komplikationer som kan uppstå till följd av ett otydligt system:

*”För varje gång man vänder sig till en politiker och säger att här funkar det inte, så får man svaret ”Ja, då måste du vända dig till det här företaget, det är dom som har gjort fel. Vi vill ju ha kvalitet” Man har byggt upp ett ganska smart system för att kunna skylla ifrån sig ansvaret.”*

En annan allvarlig tendens, som ytterligare talar för vikten att lyfta frågor om påtvingad lojalitet och bristande insyn, är att den fackliga tiden generellt uppges krympa när privata entreprenörer tar

över offentliga verksamheter. De stora vårdkoncernerna beskrivs som särskilt motsträviga till fackliga aktiviteter på arbetsplatsen:

*”Det första som händer vid en övergång är att den fackliga tiden försvinner. De privata är inte intresserade av att skriva sådana avtal. Dom stora, Attendo till exempel, vägrar ju skriva avtal, utan det får man ta löpande på lagret hela tiden. Nu har vi visserligen fått igång en rätt bra facklig verksamhet i just det företaget, men det är inte tack vare arbetsgivaren.”*

Det finns även erfarenheter av att personal som har försökt ta initiativ till att starta egna kooperativ har motarbetats och därefter straffats med sämre behandling av arbetsgivaren. En ombudsman på Kommunals avdelning berättar om en sådan händelse i en kommun i länet:

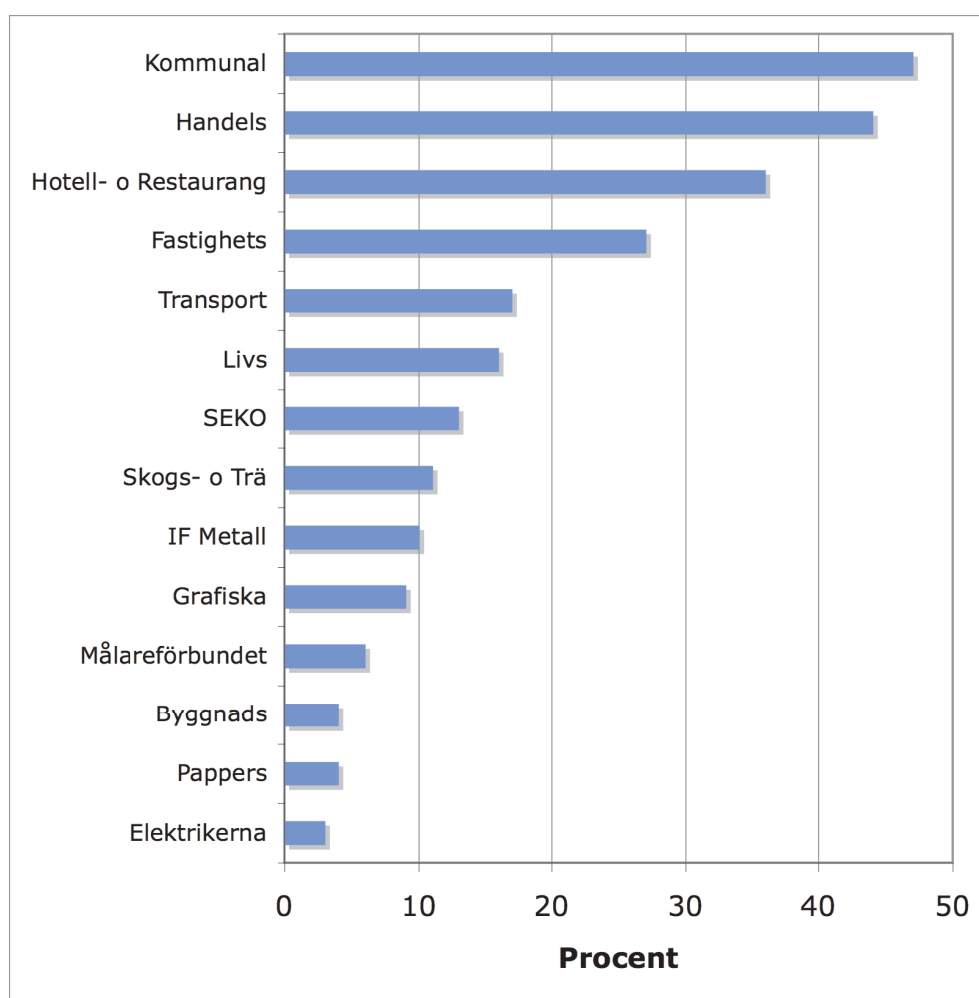
*”Personalen försökte starta ett eget kooperativ, men styret ville inte ha det så, så de fick inte vara med i anbudsförfarandet. Så ett vårdföretag vann och den större delen av personalen följde med över i stället. Det innebar lönesänkningar och dålig behandling. Kommunen har förhandlat en ingångslön, men den har dom sänkt.”*

Det bör betonas att de beskrivna problemen långt ifrån stämmer in på alla privatdrivna inrättningar. Samtidigt bör de tas på yttersta allvar och sättas i sitt strukturella sammanhang. Berättelserna vittnar om att en utpräglad företagskultur har gjort entré i den gemensamma välfärden och gång på gång lyckas undkomma offentlig granskning, något som inte bara riskerar att drabba vårdtagarna utan i hög grad även de anställda. De i debatten ofta förekommande påståendena om att fler privata arbetsgivare per automatik skulle innebära förbättrade anställningsförhållanden kan således ifrågasättas<sup>59</sup>.

## **Deltidsarbete och orimliga scheman**

En annan betydelsefull fråga för Kommunals medlemsgrupper är arbetstiderna. Som framgår i figur 2 är Kommunal det LO-förbundet med flest deltidsarbetande medlemmar, 47 procent. Tar man bort män från statistiken och enbart granskar andelen kvinnor med deltidsanställningar blir troligen siffran ännu högre. Vad som dessutom är anmärkningsvärt är att 2 av 3 deltidsarbetande LO-medlemmar skulle vilja arbeta mer. Således är troligen

Figur 2. Andel deltidsarbetande inom LO-förbunden 2009



en stor andel av deltidsarbetet bland Kommunals medlemsgrupper att betrakta som ofrivilligt, något som också bekräftas av företrädarna för avdelningen i Stockholms län. Inte minst betyder deltid mindre pengar i lönekuvertet, vilket blir kännbart när lönenivåerna redan är låga. Flera har dock inte möjlighet att gå upp i tid på grund av allt för fysiskt tunga jobb. Enligt LO:s siffror uppskattar hälften av dem som vill gå upp i tid att de inte har möjlighet att öka sin arbetstid på grund av egen sjukdom eller att de inte orkar<sup>60</sup>. Dessutom ökar våld och hot mot personliga assistenter och personal i hemtjänsten<sup>61</sup>.

Deltidsarbete är knappast någon ny företeelse i kvinnodominerade sektorer, utan bygger på en traditionell arbetsdelning där kvinnan har tillskrivits huvudansvaret för hem och barn medan mannens förvärvsarbete har haft första prioritet. Om arbetsgivaren har varit offentlig eller privat har oftast varit av sekundär betydelse i sammanhanget; mönstret tycks vara genomgående. Ett relativt nytt

fenomen är däremot att arbetstiderna tycks bli allt mer slimmade efter kortsiktiga kostnadskalkyler. Utvecklingen startade i spåren av 1990-talskrisen, då omfattande rationaliseringar följde och precisionsbemanning började eftersträvas, och verkar på nytt ha tilltagit. Ett tydligt exempel hittas i hemtjänstens arbetsscheman som uppges bli allt mer pressade – såväl för de anställda som för vårdtagarna. På Kommunals avdelning i Stockholm får man rapporter från personal inom hemtjänsten som berättar om en ökad arbetsbelastning och ständigt nya dagsscheman:

*”Det såg vi exempel på häromdagen i Stockholm stad någonstans, där de lade ut scheman varje dag på var dom ska fortsätta. Om de ska börja klockan halv åtta så har kanske inte den första hunnit tillbaka förrän åtta och då ska dom vara på det första stället två minuter i åtta och elva över ska dom vara på nästa, och däremellan ska dom hjälpa till med att klä och laga frukost. Det är helt sanslöst!”*

*”Någon hade räknat ut att åtta minuter är vad det får ta att duscha en äldre. Alltså, tänk dig en som sitter i rullstol, du ska klä av den, du ska ställa den i duschen och tvätta av, och klä på.”*

En annan allt mer förekommande lösning är så kallade delade turer. Det innebär att den anställde endast arbetar under dagens arbetstoppar med paus däremellan. Till exempel kan arbetstagaren arbeta mellan 7 och 19 med fyra timmars obetalt uppehåll mitt på dagen. Delade turer har sedan länge tillämpats på äldreboenden under helger, men kan numera även hittas på vardagar och inom flera andra av Kommunals branscher<sup>62</sup>.

I dag är nästintill alla dagscheman för bussförare i Stockholm borta och ersatta med nattpass och delade turer. I några fall har tidsrationaliseringen dragits ännu längre. De intervjuade företrädarna berättar om bussbolag och hemtjänstföretag där personalen bara får betalt för den tid som de sitter i bussen alternativt är hos brukaren, men inte för vägen till och från arbetspassen.

De pressade och splittrade tidsschemana för med sig flera negativa konsekvenser för Kommunals medlemsgrupper i Stockholmsregionen. I en stor stad som Stockholm har många långa avstånd mellan hem och arbete, vilket betyder att få kan utnyttja ofrivilliga arbetsluckor på ett vettigt sätt. Därmed riskerar gränsen mellan fritid och arbetstid att suddas ut. Ett annat problem, som delas med Fastighets, är att de utspridda timmarna ofta är svåra att kombinera med barnomsorgens öppettider.

Även om den anställdes totala arbetstimmar är relativt få, kan de vara koncentrerade till tidiga morgnar eller kvällar, vilket sällan passar med dagis. Inom äldreomsorgen har man dessutom minskat antalet lediga dagar under en fyraveckorsperiod från nio till sju.

För ensamstående med barn kan det betyda att de blir ännu mer beroende av en öppen barnomsorg, trots att de i praktiken arbetar samma antal timmar som tidigare. Innan tog man viss hänsyn till ensamstående med barn vid förläggning av arbetstider, men inte nu längre, förklarar Kommunals företrädare. En effekt av situationen blir att vissa arbetstagare undviker fasta anställningar eftersom det ofta innebär delade turer:

*”Då är det bättre att vara timanställd för då kan man styra och plocka. Men det funkade ju*

*bara så länge det finns gott om jobb. Sen när det inte gör det längre då är det kört.”*

All utveckling är dock inte till det sämre. En positiv trend under senare år är att man i flera kommuner har tagit initiativ för att öka andelen heltider och tillsvidareanställningar efter anställdas behov. Projektet *Nya tider* i Nynäshamns kommun framhålls som ett särskilt lyckat exempel.

Nya Tider startade hösten 2006 och hade som mål att 90 procent av de anställda ska ha en önskad sysselsättningsgrad. Resultatet blev fler heltider, ökad sysselsättning och färre timavlönade. Projektet visade även att deltider och lösa anställningsformer sällan är särskilt kostnadseffektiva, utan att alla tjänar på mer varaktiga anställningar – kontinuiteten stärks och pengar sparas. Istället för att ringa in timanställda vikarier har man bildat en personalpool med god kännedom om kommunens verksamheter och med bättre anställningsvillkor<sup>63</sup>.

## Oro för lågkonjunktorens verkningar

Ur facklig synvinkel är det troligen särskilt viktigt att satsa på rimliga anställningsförhållanden i sämre ekonomiska tider. Som påtalats utmynnade 90-talskrisen i ett hårdare arbetsliv och det ska inte uteslutas att även den nuvarande ekonomiska nedgången får bestående effekter. Kommunals företrädare är bekymrade över den arbetsmarknad som kan följa i spåren av tilltagande besparingar, där många riskerar att bli arbetslösa och de kvarvarande tvingas att acceptera allt sämre arbetsscheman och ökad arbetsbelastning.

Redan nu märks tydliga effekter av att arbetskraftsutbudet är större än arbetsgivarnas efterfrågan, menar de. I Stockholms stad måste man ha varit anställd i över åtta år för att inte riskera att bli övertalig och personalens medelålder blir allt högre, i dag drygt 45 år. När ordinarie personalstyrka sedan blir för liten i förhållande till behoven använder sig arbetsgivarna av timanställningar för att täcka upp. I vissa fall anlitas bemanningsföretag, men ännu vanligare är att människor rings in från dag till dag. På Kommunals avdelning är man skeptisk till den snedvridna maktbalansen mellan arbetsgivare och arbetstagare:

*”Nu finns det en stor arbetskraftsreserv, som är lite jämförbara med hemmafruarna som landsting och kommuner använde sig av på 60- och 70-talet, som man kunde ringa in och*

*inte behövde anställa. Sen när det var ont om arbetskraft ett tag då var man mer noga med att anställa, att "de här äger jag". Men nu är man inte lika petig för nu vet man att det finns tjugo man som man kan ringa till och som bara säger tack."*

Under en ekonomisk kris brukar också effekten av de arbetsmarknadspolitiska åtgärder som finns till hands bli synliga. En sådan åtgärd är de s.k. nystartsjobben som i korthet går ut på att arbetsgivaren får nedsatt arbetsgivaravgift vid anställning av en långtidsarbetslös. Kommunals företrädare har märkt att nystartsjobben har blivit allt fler i den kommunala sektorn, men är hittills kritiska till insatsen. För det första har facket sällan fått information om nystartsanställningar från kommun och arbetsförmedling, utan i bästa fall blivit uppsökta av den nyanställde. Man känner även en oro inför att nystartsjobbets löner inte behöver vara kollektivavtalsenliga. På sikt befaras åtgärden tränga undan ordinarie personal:

*"Nystartsjobben ser jag som ett sätt att lönedumpa. Alltså dom går ju in med en ingångslön som är mycket, mycket lägre än för dom som har jobbat länge, och den är inte för-handlingsbar."*

Det finns även andra tendenser till undanträngning av Kommunals yrken i Stockholmsregionen. Tidningen Kommunalarbetaren rapporterade i december 2009 om att 113 undersköterskor har fått sluta vid länets vårdcentraler. Anledningen var dock varken den ekonomiska krisen eller någon missriktad arbetsmarknadspolitisk åtgärd, utan det ersättningssystem som kundvalsmodellen Vårdval Stockholm bygger på. I det systemet ger nämligen ett läkarbesök mer ersättning till vårdcentralerna än ett sjuksköterskebesök, och allra minst lönsamt är det att besöka en undersköterska. Sedan reformen infördes år 2008 har därför läkare börjat att utföra arbetsuppgifter som normalt görs av sköterskor, vilket har förändrat personalsammansättningen på länets vårdcentraler<sup>64</sup>.

## Nya utmaningar för facket

I likhet med andra fackförbund upplevde Kommunal ett medlemstapp under 2007 och 2008. Den främsta orsaken uppges vara dyrare a-kassa samt slopad skattereduktion för medlemsavgiften till facket och a-kassan. Kommunals företrädare urskiljer två särskilt framträdande grupper bland av-

hopparna: Personer med svag ställning på arbetsmarknaden samt de med kort tid kvar till pension. Den förra gruppen bestod främst av deltids- och visstidsanställda som inte hade råd att betala de höjda avgifterna. Den senare av heltids- och tillsvidareanställda som bedömde risken för egen arbetslöshet som liten. Även privatiseringarna uppges ha haft en negativ effekt för organisationsgraden i Stockholmsregionen. Bland privatanställda är endast cirka hälften fackligt anslutna.

Situationen beskrivs som påfrestande, men har snarare stärkt än försvagat intresset för fackliga frågor bland Kommunals medlemsgrupper i Stockholm. På avdelningen upplever man att fler söker upp facket för att få råd och stöd, och att fler vill protestera mot dåliga arbetsförhållanden och en politik som undergräver fackets roll. En iakttagelse är att kvinnor med utländsk bakgrund, i regel verksamma inom äldre- och handikappomsorg, är särskilt positiva till facket<sup>65</sup>. Det sjunkande antalet medlemmar har även fått Kommunal att delvis förändra sitt arbetssätt. Bland annat har man arrangerat öppet hus för icke-medlemmar, genomfört värvningskampanjer och satsat på medlemsutbildningar i arbetsrätt och ledarskap. Det viktigaste har dock varit att öka den fackliga närvaron på arbetsplatserna:

*"Det är ju det fackligt arbete går ut på, att komma ut. Så att man kan prata om det som händer och informera. Det har vi inte gjort på många, många år. Äntligen kommer vi tillbaka till rötterna!"*

På sikt kan det bli nödvändigt att utveckla Kommunals organisation ännu mer, tror de intervjuade företrädarna. Idag bygger arbetet i hög grad på förtroendevalda, men de tilltagande privatiseringarna förändrar förutsättningarna för fackligt arbete och gör det nödvändigt att ta intryck av hur andra förbund inom t.ex. den privata tjänstesektorn arbetar.

En annan fråga som återkommer med jämna mellanrum är förhållandet till Socialdemokraterna. LO:s koppling till partiet uppskattas ha stöd bland de flesta av Kommunals medlemmar, men många upplever att socialdemokratins företrädare ibland är för otydliga och inte står fackföreningsrörelsen tillräckligt nära. Den viktigaste uppgiften just nu är dock att byta regering, konstaterar de intervjuade företrädarna.

# SVENSKA BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET

## Kollektivavtalen viktigast

Vi skiftar fokus från deltidsarbetande kvinnor till heltidsarbetande män inom bygg- och anläggningssektorn. Byggnadsarbetareförbundet är idag LO:s femte största förbund med ungefär 112 000 medlemmar inom ett 30-tal yrkesgrupper, varav snickare och betongarbetare hör till de största. Förbundet har tappat i medlemsantal under senare år, men i jämförelse med andra LO-grupper är den nuvarande organisationsgraden på cirka 80 procent ännu att betrakta som god. Utmärkande för Byggnads är den höga andelen män i förbundet, 99 procent. Bland övriga LO-förbund är det endast Elektrikerförbundet som har en lika tydlig mansdominans. Det är också relativt få av Byggnads medlemmar som har utländsk bakgrund.

Inom LO-kollektivet har byggnadsarbetarna länge hört till de grupper som har starkast ställning på arbetsmarknaden. I byggbranschen lever fortfarande ackordslönen kvar, alltså en rörlig ersättning som bestäms efter utfört arbete, och löneutvecklingen har ofta varit relativt god. Det inte är inte ovanligt att en byggnadsarbetare tjänar över 30 000 kr och genomsnittslönen, drygt 26 000 kr, överträffas endast av Målarförbundets medlemmar<sup>66</sup>. Det är också relativt sällsynt med deltidsanställningar bland medlemmarna, bara fyra procent, och andelen visstidsanställda ligger under LO-gruppernas genomsnitt<sup>67</sup>.

Tillvaron har dock knappast varit problemfri för Byggnads under senare år. Förbundet har fått handskas med en förändrad arbetsmarknad där gamla principer ofta är satta ur spel och facket inte alltid ses med blida ögon. För Byggettan i Stockholms län, Byggnads största avdelning, är utmaningarna många.

### Sämre ekonomi kräver nya arbetsmetoder

En kännbar förändring för Byggettans verksamhet är att avdelningens ekonomi har blivit allt kärvare. Utvecklingen gäller hela förbundet och har sin främsta förklaring i två omständigheter. Den ena handlar om en dom i Europadomstolen 2007 som förbjöd Byggnads att ta ut en så kallad mättnings- och granskningsavgift av samtliga byggnadsarbetare, oavsett fackligt medlemskap. Enligt Byggnads var avgiften viktig för att finansiera kontinuerliga kontroller av lönerna i branschen.

Domen fick bäras av medlemmarna som ålades att betala en extra förbundsavgift på 156 kronor i månaden. Samtidigt inträffade även de omtalade förändringarna i a-kassan, då egenavgiften höjdes och avdragsrätten för fackavgift och a-kassa togs bort. Sammantaget innebar detta att byggnadsarbetarens månadsavgift höjdes med drygt 250 procent mellan 2006 och 2009, från 238 till 853 kronor<sup>68</sup>. Följden blev ett påtagligt medlemstapp.

Från att Byggettan hade drygt 20 000 medlemmar 2005 minskade antalet till 17 000 på tre år<sup>69</sup>. När den ekonomiska krisen slog till hösten 2008 hade en ansträngd ekonomi lett till att avdelningen stod sämre rustad än på länge, med en nedbantad personalstyrka och ett minskat serviceutbud. Visserligen har nedgången i ekonomin inte slagit lika hårt mot Stockholms byggsektor som i andra delar av landet<sup>70</sup>, men situationen beskrivs ändå som ytterst påfrestande. En företrädare för Byggettan berättar om ett försvagat fack som får handskas med en allt mer problematisk situation. Ett exempel är att Byggnads inte längre har råd att ha kvar en inkomstförsäkring som garanterade medlemmarna 80 procent av inkomsten vid arbetslöshet<sup>71</sup>.

Ännu allvarligare är dock att flera byggnadsarbetare står utan a-kassa. Flera äldre medlemmar som lämnade facket i tron om att inte bli arbetslösa, hör nu förgäves av sig till Byggettan för att få hjälp, konstaterar den fackliga företrädaren bekymrat:

*”Det som har varit jobbigast är ju de som har varit med i många år och som valde att lämna oss, som sen ringer när företaget inte går så bra, man blir uppsagd, och då tar man för givet att man fortfarande ska få hjälp. Att ”försäkringsbolaget” som man har varit med i tjugo år ska hjälpa mig. Det är tungt.”*

På längre sikt kan även ett fortsatt medlemstapp göra att man riskerar att förlora i förhandlingsstyrka och att kontrollen över arbetsplatserna minskar. Byggettan har dock inte stått helt handfallna inför utvecklingen, utan försöker hitta nya arbetsmetoder som på nytt kan stärka fackets roll. En ledande idé i arbetet är att minska hierarkin i organisationen mot en ökad facklig närvaro på arbetsplatserna. Bland annat satsar Byggettan på att utse fackliga förtroendemän i mindre och medelstora företag. Man har också fört över arbetsplats-

bevakningen till löneförhandlare och delegerat avtalsbevakning till förtroendemän på arbetsplatsnivå. Ett annat initiativ har varit att öka det tvärfackliga samarbetet i Stockholmsregionen. I Solna försöker man att skapa ett "Fackens hus", där allt fler avdelningar har sina kontor och där man kan arrangera tvärfackliga medlemsutbildningar och gemensamma aktiviteter. På så sätt hålls kostnaderna nere och den kollektiva sammanhållningen ökar.

Strävan efter ett stärkt medlemsperspektiv i det fackliga arbetet väcker även frågor om fackets politiska målsättningar. Byggettans företrädare tror att de flesta av medlemmarna ser en uppenbar nytta med facklig-politisk samverkan, inte minst mot bakgrund av att senare års fackliga motgångar i hög grad har orsakats av politiska beslut. Samtidigt uppfattar man att många har tröttnat på gamla strukturer och på en politisk debatt som sällan handlar om arbetargruppernas vardag. Det facklig-politiska samarbetet får inte bygga på att LO-medlemmarnas stöd tas för givet, menar företrädaren och framhåller att ett underifrånperspektiv måste få släppas fram:

*"Vi vill vända på kuttingen för vi känner att det har kommit uppifrån väldigt mycket. Ska man få en engagerad medlemskår som går på möten och som går och röstar på partiet, då måste dom få känna att dom är med och påverkar. Och det har inte hänt under många år. Det är det man känner; att vi är någon form av röstboskap."*

## **F-skattosedlar och uppstyckade entreprenader**

Det är dock inte bara Byggnads medlemstapp som ger upphov till diskussion om fackliga strategier. Även byggnadsarbetarnas arbetsförhållanden ställer facket inför nya problembilder. Sedan mitten av 1990-talet uppges branschen ha blivit allt mer uppstyckad efter arbetsgivarnas drivkrafter att begränsa lönekostnader och personalansvar i så hög utsträckning som möjligt. Den kortsiktiga precisionsbemanningen kan tyckas vara ekonomiskt rationell, men har långt ifrån alltid de anställdas bästa för ögonen.

En tendens i branschen som ligger i linje med utvecklingen är att vissa arbetsgivare uppmanar sina anställda att utföra arbetet via enskild firma. Lösningen benämns ibland som "f-skattsedelsanställningar" och tros ha fått ett uppsving sedan regeringen år 2008 ändrade reglerna, så att det nu

mera räcker med en uppdragsgivare för att kunna bli företagare. På Byggettans har man märkt av fenomenet och är kritiska till hur människor tvingas in i ett ofrivilligt företagande för att arbetsgivare ska kunna undgå de kostnader och skyldigheter som följer med en anställning:

*"Man får gå hem och komma tillbaks med f-skatten. Du gör samma jobb, men företaget rundar det. Materialet och allt finns ju där; uppdragsgivaren behöver ju inte längre vara tre utan det räcker med en, vilket en del företag utnyttjar. Utifrån de samtal som jag har så medför det en massa administrativt arbete hemma, det blir alkohol, skilsmässor. Jag säger inte att bilden är generell, men den finns. Och är det det som vi ska lägga vår tid på? Folk tvingas till det här företagandet!"*

I likhet med flera andra förändringar på arbetsmarknaden är utvecklingen inte isolerad till en viss bransch. Den fackliga utredaren Örjan Nyström tar upp hur en stor del av dem som arbetar i skogsavverkning upplevde en liknande utveckling under 1980-talet. Att gå från bolagsanställd till uppdragstagare medför dock inte bara mer administrativt arbete eller egna investeringar i utrustning, utan har också arbetsrättsliga följder.

Även om det i praktiken fortfarande rör sig om ett arbetstagarförhållande, kan detta vara svårt att bevisa då relationen mellan uppdragsgivare och uppdragstagare juridiskt sett betraktas som vilken säljare-köparrelation som helst. Följden blir ofta, vilket också är arbetsgivarens syfte, att arbetsrättsliga regler och kollektivavtal kan kringgås. Således kan i princip hela arbetstagarans anställningstrygghet försvinna<sup>72</sup>.

En annan utveckling som följer i spåren av ett allt mer preciserat arbetskraftsutnyttjande och minskat personalansvar är anlåtande av bemanningsföretag. Enligt Byggettans företrädare är fenomenet ännu relativt begränsat inom byggbranschen, men det sätt som vissa arbetsgivare använder sig av bemanningsverksamheten oroar. Även byggföretag har försökt kringgå LAS via bemanningspersonal, något som den fackliga företrädaren menar måste få ett slut snarast genom skärpta avtal eller lagstiftning. Däremot behöver inte arbetsvillkoren nödvändigtvis vara sämre på de etablerade bemanningsföretagen, eftersom dessa i dag måste vara auktoriserade och följa parternas bemanningsavtal. Fenomenet med personaluthyrning är dock större än bemanningsföretagen gör gällande, eftersom flera entreprenader i branschen i princip

har börjat fungera som bemanningsverksamhet. Byggettans representant berättar att många mindre och medelstora byggföretag har reducerat sin personalstyrka till en kärntrupp som främst ägnar sig åt att lägga beslag på lukrativa uppdrag för att sedan sälja vidare enstaka delar. Konsekvensen blir att arbetsförhållandena blir allt mindre över-skådliga, vilket ökar spelutrymmet för underbuds-konkurrens och social dumping:

*”Man har styckat upp entreprenaderna. Man går från egen anställd personal till att man bara håller ihop en kärntrupp och sen säljer man ut delar som gipsväggar, takkonstruktioner, innedörrar eller fönster. Det kan vara en fönsterfirma som tas in, men som i sin tur tar in tredje och fjärde hand, och där är det ingen som ens kan stava till kollektivavtal”*

Utvecklingen gör att arbetsvillkoren kan skilja sig markant åt inom branschen. På de större, väl-etablerade byggföretagen är förhållandena ofta bra med hög facklig närvaro, trygga anställningar och ett prioriterat arbetsmiljöarbete. Inom dessa är det vanligt att byggnadsarbetarna erbjuds gymnastik på morgonen, bra arbetskläder och företagshälsovård. På mindre företag i entreprenadkedjornas senare led kan dock situationen, inte minst arbetsmiljöförhållandena, se betydligt sämre ut. Där är ofta personalomsättningen hög och facket har sällan särskilt god insyn.

Mot bakgrund av att byggnadsarbetet är ett tungt och riskfyllt arbete kan bristen på ordning i vissa fall vara direkt farlig för arbetstagarna. Enligt Stockholms landstings statistik tillhör byggnads- och anläggningsarbetarna redan de yrkesgrupper i länet som utför de mest fysiskt tunga arbetsuppgifterna och som löper störst risk att på äldre dar drabbas av hörselproblem, andningssvårigheter och återkommande värk i rörelseorganen<sup>73</sup>. En eftersatt arbetsmiljö riskerar att förvärra konsekvenserna ytterligare.

## Utländska arbetare utnyttjas

De dåliga villkoren på den uppstyckade entreprenadmarknaden drabbar främst utländska byggnadsarbetare som kommer till Sverige i hopp om att få bra betalt.

På Byggettan har man sett flera fall där människor från framför allt Östeuropa har hamnat i inhumana beroendeförhållanden till oseriösa arbetsgivare. Inte sällan har de utländska arbetarna fått sova i baracker, utan möjligheter att duscha och tvätta sig, och arbeta för undermåliga löner. Företräda-

ren för Byggettan berättar om hur avdelningen nyligen blev uppsökt av en grupp rumänska byggnadsarbetare som bad om hjälp:

*”De beskrev hur de hade blivit hi-jackade nere i Rumänien om möjligheten att få komma till Sverige och arbeta. De hade skrivit på vita papper med underskrifter, resten skulle man fylla på när man kom hit. Bussar och färjor drogs från lönen, för att de skulle slussas hit. De hade inte fått lön på 6-8 veckor. De hade inga pengar och kunde inte äta någonting. Det slutade med att jag ringde upp den vd:n på kvällen och sa att det här är så jävla otroligt så det här köper inte jag. Det var inte han som var huvudman, men han hade tagit in underleverantörer i både andra och tredje led.”*

En annan incident handlar om en litauisk byggnadsarbetare som föll från en byggställning i utkanten av Stockholm:

*”Den senaste var den här killen som ramlade ner ute på Tjusta gård, en litauisk kille. Han renoverade, ramlade ner och slog i skallen och jag tror att han ligger på Karolinska fortfarande. Jag tror att notan är uppe på 1,5 miljon, det måste den vara nu. Han har inget socialförsäkringssystem i Litauen och han är inte försäkrad i Sverige.”*

Utvecklingen har gått hand i hand med följderna av en av de viktigaste händelserna i Byggnads historia, den så kallade Vaxholmskonflikten. I korthet handlade konflikten om att ett lettiskt företag, Laval, vägrade teckna kollektivavtal med Byggnads i samband med renovering av skollokaler i Vaxholm år 2004. Lavals motivering var att det redan fanns ett avtal med det lettiska facket, men då villkoren i det avtalet var klart sämre än vad som gäller för anställda i Sverige valde Byggnads att sätta arbetet i blockad.

I december 2007 meddelade EG-domstolen i sin dom att blockaden var omotiverad och stred mot friheten för tjänster inom EU. Mot bakgrund av domen lade den borgerliga regeringen fram ett lagförslag, Lex Laval, som antogs av riksdagen i mars 2010. Enligt LO och de tre oppositionspartierna är lagen en övertolkning av de krav som EU ställer<sup>74</sup>.

Efter EG-domstolens utslag har oseriösa företag kunnat gömma sig bakom utländska kollektivavtal som inte följs och med den nya lagen blir det i praktiken frivilligt för utländska näringsidkare att tillämpa svenska löne- och anställningsvillkor. Till

exempel behöver inte arbetsgivarna teckna olycksfallsförsäkring för utländska arbetare. På Byggettan är man oroliga för att utvecklingen ytterligare ska förstärka utnyttjandet av utländska arbetare, leda till lönedumping och på sikt undergräva den svenska modellen<sup>75</sup>.

Samtidigt är det viktigt att motståndet mot Lex Laval håller sig till principfrågan om kollektivavtal och inte slår över i protektionism eller, ännu värre, främlingsfientlighet, menar Byggettans företrädare. Byggnads har länge dragits med rykten om främlingsfientlighet och rasism i medlemskå-

ren, bland annat till följd av att några ombudsmän skrek "Go home!" till de lettiska byggnadsarbetarna under Vaxholmskonflikten.

Byggettan har därför under senare år arbetat mycket aktivt mot rasism och etnisk diskriminering, främst genom ett grundligt opinions- och utbildningsarbete. Man har även anlitat tolkar för att kunna informera och värva utländska arbetare till facket, samt engagerat sig i Centrum för papperslösa, ett gemensamt facklig initiativ för rådgivning till papperslösa i Stockholm.

## HOTELL OCH RESTAURANGFACKET:

# Svagt fack i en växande bransch

Hotell- och restaurangbranschens arbetare utgör en viktig grupp i storstadens växande servicesektor. Här hittas flera av de yrken som bär upp 24-timmars-samhällets stora nöjesutbud: servitörer, kockar, städare, hotellreceptionister, restaurangbiträden, hovmästare, croupierer, bartendrar och ordningsvakter. De flesta i branschen är under 40 år, en majoritet är kvinnor och många har utländsk bakgrund. Andelen som är med i facket är dock liten och särskilt extrem tycks situationen vara i Stockholm.

## En av fyra är med i facket

Hotell- och restaurangfacket är det fack som har lägst organisationsgrad av samtliga LO-förbund. På riksnivå hade förbundet år 2009 cirka 36 000 medlemmar, vilket motsvarar 36 procent av alla yrkesverksamma arbetare i branschen<sup>76</sup>. I Stockholms län är andelen ännu lägre. På avdelning 2, som organiserar hotell- och restauranganställda i Stockholm och på Gotland, uppskattar man att organisationsgraden i huvudstadsregionen ligger på knappt 25 procent. Avdelningen har i dag ungefär 8 000 medlemmar.

Varför är då den fackliga anslutningsgraden så låg bland arbetare i just hotell- och restaurangbranschen? En viktig omständighet hittas återigen i de av regeringen bestämda avgiftshöjningarna till fack och a-kassa. Anders Kjellberg, som forskar om facklig organisering, konstaterar att organisationsgraden bland hotell- och restauranganställda har minskat med hela 16 procentenheter sedan 2006, vilket är mer än i någon annan LO-grupp. Under samma tidsperiod har Hotell- och restaurangmedlemmarnas totala månadsavgift för fack och a-kassa höjts från 271 kronor till 725 kronor. En enorm kostnadsökning för en grupp vars medlön på 19 800 kronor tillhör arbetsmarknadens lägsta<sup>77</sup>.

De senaste årens medlemsras är dock inte hela sanningen bakom fackets svaga ställning i hotell- och restaurangbranschen – även innan avgiftshöjningarna till fack och a-kassa var anslutningsgraden i branschen förhållandevis låg. Dessutom tycks den fackliga aktiviteten bland Hotell- och restaurangfackets medlemmar vara lägre än i andra förbund. I en undersökning som LO gjorde 2006 framgick det att andelen medlemmar med fackliga förtroendeuppdrag var klart lägst i Hotell- och restaurangfacket: 5 procent mot 12 procent för samtliga LO-medlemmar. Hotell- och restaurangfacket var

också det förbund som hade lägst mötesdeltagande. Endast 12 procent av medlemmarna hade deltagit i ett fackligt möte under det senaste året, vilket kan jämföras med LO:s genomsnitt på 34 procent. Till bilden hör också att andelarna troligen är ännu lägre i Stockholm. Enligt LO:s undersökning är nämligen den fackliga aktiviteten som allra lägst i Stockholms privata servicesektor<sup>78</sup>.

En ombudsman på Hotell- och restaurangfackets avdelning i Stockholm menar att en viktig förklaring till fackets svaga position i branschen kan hittas i företagsstrukturen. Arbetsplatserna i hotell- och restaurangbranschen är i regel små, vilket betyder att anställda har få kollegor och många gånger arbetar nära arbetsgivaren. Således är förutsättningarna för facklig verksamhet ofta något begränsade.

En annan faktor som framhålls är att genomströmningen i branschen är hög, vilket medför att många anställda ser ett litet värde i att gå med i ett branschfack som de snart tror sig kunna lämna. Detta är särskilt tydligt på Stockholms arbetsmarknad där andelen unga är högre än i övriga landet. Det finns också en kultur i branschen som uppmuntrar individuell framgång framför kollektiv organisering. Kulturen är särskilt märkbar i serveringsyrken där man har en tradition av individuell ersättning i form av dricks eller procent på försäljningssumman.

I Sverige är fenomenet långt ifrån lika extremt som i till exempel USA:s privata servicesektor, men tendenserna finns och är kanske särskilt tydliga på storstadens rörliga arbetsmarknad. Enligt den fackliga företrädaren förekommer det till och med att arbetsgivare försöker förbjuda sina anställda att gå med i facket. Inte sällan utnyttjas ungdomars begränsade arbetslivserfarenhet och vilja att ta sig framåt i karriären:

*”Det finns arbetsgivare som säger att du gärna får jobb här, men du får inte vara med i facket. Vi har till och med sett anställningsbevis där det står så. Och det funkar kanske i en bransch med så många oerfarna ungdomar som rör sig och vill ha ett jobb. Unga människor behöver bli upplysta om vad facket är i dag.”*

Bilden av hotell- och restaurangbranschen som individualistisk, eller amerikaniserad om man så vill, bekräftas i en LO-rapport om medlemmarnas syn på

lönesättning och löneskillnader. Hotell- och restaurangfackets medlemmar avviker från övriga LO-förbund genom att färre anser att löneskillnaderna är för stora på den svenska arbetsmarknaden. Det finns också geografiska skillnader mellan LO-medlemmarna som tyder på att den individualistiska kulturen är särskilt stark i Stockholm. I Stockholm vill färre LO-medlemmar än i övriga landet stödja låginkomsttagare utan hellre nå bästa resultat för den egna gruppen<sup>79</sup>.

Hotell- och restaurangfackets allt svagare ställning börjar dock att bli ett reellt problem som på sikt riskerar att hota maktbalansen mellan branschens parter. Samtidigt som förbundet rasar i medlemsantal står nämligen arbetsgivarsidan mer sammanhållen än tidigare med en anslutningsgrad på drygt 80 procent<sup>80</sup>. Därför har det blivit angeläget för Hotell- och restaurangfacket att få med fler medlemmar och förnya sitt arbete. Bland annat har man drivit att LO ska ge extra resurser för medlemsvärvning till förbund som verkar i branscher med många unga och där genomströmningen är hög<sup>81</sup>.

Även på avdelningen i Stockholm har man blivit allt mer offensiva och börjat prova nya arbetsmetoder. Den intervjuade ombudsmannen anser att Hotell- och restaurangfacket måste bli mer synligt på arbetsplatserna, vilket man nu försöker uppnå genom att öka antalet förtroendevalda. Det är framför allt genom dem som man kan få med nya medlemmar och bevaka att villkoren på arbetsplatserna är rimliga.

Avdelningen har också börjat erbjuda kostnadsfri facklig utbildning till såväl medlemmar som icke-medlemmar. Vilka långsiktiga resultat som satsningarna kommer att ge är ännu för tidigt att säga, menar ombudsmannen, men redan nu märks ett ökat intresse bland framför allt unga människor. Av de 1 380 personer som avdelningen skrev in som nya medlemmar under 2009 var över hälften under 30 år.

## Tuffare attityder och extraanställningar

Att den fackliga närvaron behövs på arbetsplatserna råder det dock inget tvivel om. På avdelningen i Stockholm tycker man att arbetsförhållandena i branschen i de flesta fall har försämrats under de senaste tjugo åren. Flera medlemmar hör av sig till avdelningen och vittnar om tuffare attityder från arbetsgivarna och pressade tidsscheman. Ombudsmannen berättar:

*”Det är så oerhört mycket tuffare i dag. För det första är det mer neddragat och slimmat, inga*

*tider över, mot hur det var tidigare. Man sätter större krav på alla anställda, ja, man kräver mycket mer. Och sen är det en tuffare attityd; det här med empati och medmänsklighet hamnar ofta långt ner på prioritetlistan. Först är det ekonomi och effektivitet som gäller.”*

En central sida av utvecklingen är att andelen osäkra anställningar uppges ha mångdubblats sedan 1980-talet. Hotell- och restaurangbranschen har visserligen alltid haft en viss andel korttidsanställda, inte minst feriearbetande ungdomar, men kortsiktiga bemanningslösningar har ökat och blivit ett medvetet inslag i företagets arbetsplanering.

LO:s statistik visar att Hotell- och restaurangfacket i dag är det LO-förbund med i särklass störst andel tidsbegränsat anställda bland sina medlemmar. Den stora ökningen skedde mellan åren 1990 och 2000 då andelen ökade från 12 till 30 procent. Inkluderas ej fackligt anslutna blir siffrorna troligen ännu högre. Enligt LO är nämligen tillfälliga anställningar allra vanligast bland kvinnor och ungdomar som står utanför facket – det vill säga bland typiska grupper i hotell- och restaurangbranschen. Hela 45 procent av ej fackligt anslutna arbetarkvinnor är tidsbegränsat anställda och 56 procent av ej fackligt anslutna ungdomar<sup>82</sup>. På avdelningen i Stockholm har man märkt hur fler arbetsgivare väljer att kalla in personal med kort varsel, i stället för att tillsvidareanställa:

*”De senaste åren har det exploderat det här med att företagen inte ska ha fast anställda, utan i stället kör med extraanställningar. Man kan vara extraanställd i många år – visserligen emot alla regler, men man är det. Jobbar man två år på ett företag så innebär det att man har en månads uppsägningstid, men inte ens det klarar alla arbetsgivare av att organisera sina jobb utifrån. I stället lever de från dag till dag och säger till den extraanställda att ”imorgon behöver du inte komma och jobba för då har vi ingenting att göra. Kanske på fredag, men det får du se på torsdag.”*

En förklaring till varför andelen tidsbegränsade anställningar är så vanliga i branschen uppges vara att förbundets kollektivavtal tillåter så kallade extraanställningar, vilket innebär att arbetsgivaren får ta in extra arbetskraft enstaka dagar efter tillfälligt behov. För det mesta används möjligheten på ett rimligt sätt, t.ex. extraanställs ofta ungdomar som främst är intresserade av att dryga ut sin ekonomi och inte av en tillsvidareanställning, men det tycks ha blivit vanligare att arbetsgivare missbrukar for-

men och extraanställer personal som i praktiken fungerar som ordinarie arbetsstyrka<sup>83</sup>.

Sedan 2007 har det dessutom införts en ny tidsbegränsad anställningsform, *allmän visstidsanställning*, som ger arbetsgivaren rätt att anställa tillfälligt utan att behöva motivera tidsbegränsningen. En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning efter två års anställning hos samma arbetsgivare under fem år, men då får tid i annan slags anställning inte inräknas. På Hotell- och restaurangfackets avdelning ser man risker för att arbetsgivare kan utnyttja visstidsanställningens spelrum och pendla mellan olika anställningsformer för att undvika permanenta lönekostnader och personalansvar.

För arbetstagaren innebär tillfälliga anställningar ofta ett liv i otrygghet, och särskilt påtaglig blir utsattheten vid konjunkturnedgångar. Genom tidsbegränsade anställningar flyttar arbetsgivaren över risken för sämre tider på den enskilde arbetstagaren, som då enkelt kan sägas upp utan varsel eller hänsyn till turordningsregler. LO:s studier visar att andelen tidsbegränsat anställda generellt ökar när konjunkturen tar fart, men minskar så fort ekonomin vänder nedåt. Bland Hotell- och restaurangfackets medlemmar uppgick andelen tidsbegränsat anställda till 28 procent innan konjunkturnedgången år 2008. Ett år senare hade andelen minskat till 22 procent<sup>84</sup>.

I Stockholmsregionen har hotell- och restaurangbranschen klarat sig relativt väl hittills i den ekonomiska krisen, men oron är stor för vad som kan hända om läget förvärras. Den intervjuade ombudsmannen berättar att det finns en stor grupp människor i branschen med svag förankring på arbetsmarknaden, som ständigt riskerar att hamna utan försörjning.

Mest utsatta för de osäkra anställningarna är de med jobb utan krav på utbildning: restaurangbiträden, städpersonal, diskare och portioneringsbiträden. Många av dem har inte möjlighet att söka sig vidare utan hamnar i en situation där anställning och lön endast garanteras från en dag till en annan. Det är inte ovanligt att dessa människor tvingas kombinera olika behovs- och timanställningar för att få den privata ekonomin att gå ihop. Att en stor andel av dem dessutom står utanför fack och a-kassa gör deras ställning ännu mer utsatt.

## 24-timmarssamhällets arbetsvillkor

En annan, men i högsta grad närliggande, aspekt som tas upp är arbetstiderna. Enligt den fackliga företrädaren har det skett en ökning av deltider i hotell- och restaurangbranschen, något som också bekräftas i den statistik som finns att tillgå. År 1990 arbetade 27 procent av Hotell- och restaurangfackets medlemmar deltid, vilket motsvarade genomsnittet för samtliga LO-medlemmar<sup>85</sup>. I dag är andelen deltidsanställda i branschen uppe på 36 procent, medan den genomsnittliga nivån för LO-kollektivet ligger kvar på ungefär samma nivå som tidigare, 28 procent (se figur 2).

Även i fråga om arbetstiderna finns det tydliga indikationer på att siffrorna skulle bli betydligt högre om samtliga arbetare i den fackligt svaga hotell- och restaurangbranschen räknades in i statistiken. I likhet med tidsbegränsade anställningar är deltidarbete i särklass vanligast bland ungdomar och kvinnor utan fackligt medlemskap. Nästan sju av tio ej fackligt anslutna arbetarkvinnor arbetar deltid<sup>86</sup>.

Frågan om arbetstider handlar dock inte bara om antalet arbetade timmar, utan också om arbetstidens förläggning. Hotell och restauranger är ofta kvälls- och nattöppna, vilket ofta medför arbetstider långt utanför ordinarie kontorstider och till förhållandevis låga ob-tilllägg<sup>87</sup>. Bland kvinnliga arbetare i privat service är det endast en tredjedel som enbart arbetar vardag, vilket kan jämföras med fyra av fem tjänstemän<sup>88</sup>. Det finns förvisso många unga människor i hotell- och restaurangbranschen som med tiden går vidare till andra arbeten och mer bekväma arbetstider, men den möjligheten har långt ifrån alla. På Hotell- och restaurangfackets avdelning i Stockholm har man ofta kontakt med medlemmar som har problem med sina arbetsscheman.

Som även beskrevs i avsnitten om Fastighets och Kommunal, så handlar det ofta om föräldrar, framför allt ensamstående kvinnor, som har svårt att kombinera sitt arbete på kvällar, nätter och helger med barnomsorgens öppettider. Även här finns det exempel på människor som har fått sluta sina arbeten p.g.a. schemaändringar på dagis eller i jobbet. Problematiken tros vara särskilt stor i storstäderna där 24-timmarssamhället dras till sin spets, men finns i hela landet och har börjat att uppmärksammas på förbunds nivå<sup>89</sup>.

Det tuffare arbetsklimatet och otrygga anställningsförhållandena får troligen även konsekvenser för arbetsmiljön och människors hälsa. Hotell- och

restaurangbranschen är ofta fysiskt påfrestande, och det är inte ovanligt med förslitningsskador på till exempel axlar och rygg.

Den intervjuade företrädaren tror att det finns ett stort mörkertal av arbetsrelaterade besvär i branschen och vidhåller att många företag saknar rutiner för hur uppkomna skador ska hanteras. I ett längre tidsperspektiv har dock den fysiska arbetsmiljön överlag blivit aningen bättre. Problemet är snarare de allt tuffare kraven och senare arbetstiderna, som medför psykisk stress och en ökad risk för hot:

*”Allt blir ju inte sämre. Visst har det skett en liten utveckling när det handlar om arbetsförhållandena. Till exempel finns det bättre maskiner och skyddsutrustning i dag än för trettio år sen. Men den psykiska miljön är ofta tuffare. Vi märker att kraven är större, att pauserna blir färre och många gånger verkar det som att arbetsgivarna struntar i hur du har det som anställd.”*

De hårdare kraven till trots är sjukskrivningar förhållandevis ovanligt i branschen. En förklaring kan vara att många inte tycker sig ha råd att vara sjuka och därför går till jobbet trots att de egentligen borde stanna hemma. Bland tillfälligt anställda kan det också finnas en rädsla för att förlora arbetet om man inte kan ställa upp den arbetstid som erbjuds, misstänker ombudsmannen.

## **Bättre rutiner mot ekonomisk brottslighet?**

Hotell- och restaurangbranschen har länge dragits med ett skamfilat rykte om skattefusk och ekonomisk brottslighet som tycks vara svårt att tvätta bort. I vissa fall har det dåliga anseendet varit oförtjänt, men det råder knappast något tvivel om att oegentligheter är vanligt förekommande i branschen. På Hotell- och restaurangfackets avdelning är man dock trött på det återkommande talet om ”svartarbete”, som man tycker ger en felaktig bild av förhållandena på arbetsmarknaden. De arbetstagare som arbetar svart har oftast inget val, berättar den intervjuade företrädaren och framhåller papperslösa inom disk- och städning som särskilt utsatta. Därför bör uppmärksamheten istället riktas mot ”svarta arbetsgivare”.

Hur omfattande den svarta verksamheten är i branschen är dock svårt att uppskatta, men generellt upplevs den ha ökat något sedan 1990-talets början<sup>90</sup>. Enligt ombudsmannen har utvecklingen mot allt fler entreprenader ofta lett till en hårdnande

konkurrens och sämre insyn, vilket har fått vissa arbetsgivare att våga ta till tvivelaktiga metoder för att hålla nere sina kostnader.

I takt med att hotell har börjat lägga ut kök, matsal och städning på olika firmor har det kommit in fler och fler aktörer på marknaden som genom pressade priser försöker att etablera sig i branschen. I Stockholm är det inte ovanligt att entreprenadföretag till och med lägger bud som ligger under vad det faktiskt kostar att driva en viss verksamhet, något som facket betraktar med stor skepsis:

*”För att kunna driva något till så låga kostnader så måste det nästan vara något skumt. Sen finns det ju alltid olika grader; från dom som sysslar med storskalig ekonomisk brottslighet till småfiffarna. Men allt det här blir ju ett problem för oss, för i slutändan är det ofta de anställda som drabbas. Människor anställs svart eller luras på övertidsersättning. På det sättet hålls också lönenivåerna tillbaka i hela branschen.”*

Å andra sidan finns det tecken på att allt fler företag är måna om att framstå som seriösa. En tydlig tendens är att fler arbetsgivare är villiga att teckna kollektivavtal än tidigare. Utvecklingen hänger visserligen samman med att antalet hotell och restauranger har ökat, men ombudsmannen tycker sig också kunna se något av en attitydförändring. I dag vill till exempel fler och fler företag vara med på Hotell- och restaurangfackets årliga lista över arbetsplatser med kollektivavtal, *Schysta villkor*.

En annan aspekt som tas upp är att samarbetet med arbetsgivarorganisationen SHR, Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, har stärkts och utvecklats under de senaste tio åren. I dag är man överens i en rad strategiska frågor för branschens utveckling och rykte, bland annat förbättrade yrkesutbildningar, och arbetar tillsammans i branschråd för att påverka de politiska besluten.

Den intervjuade ombudsmannen tycker att branschens anseende har blivit aningen bättre under senare år och gläds åt att besöksnäringen ofta framhålls som en framtidsbransch. Som framgått återstår dock stora utmaningar för Hotell- och restaurangfacket, inte minst i Stockholm. Även om fler tycks måna om branschens rykte är det tydligt att facket har försvagats samtidigt som arbetslivet blir allt tuffare.

## HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND:

# Anställdas trygghet i fokus

En annan viktig sida av storstadens privata servicesektor är handeln, där Handels är den fackliga part som driver på för bättre villkor. Handels är LO:s tredje största förbund med nära 150 000 medlemmar och cirka 27 000 av dem tillhör avdelning 20 i Stockholms län.

De flesta som är med i Handels är anställda inom detaljhandeln, men bland medlemmarna hittas även florister, frisörer, lagerarbetare och optiker. Som man kan ana har Stockholms handelsanställda flera gemensamma nämnare med dem som arbetar inom hotell- och restaurangbranschen, varför flera av beskrivningarna i föregående avsnitt även kan sägas ha relevans här. Inte minst finns det stora likheter i fråga om vilka som arbetar i branscherna. Av samtliga arbetare inom privat detaljhandel är drygt hälften av de anställda yngre än 30 år och 70 procent är kvinnor. Vidare tillhör branschernas lönenivåer arbetsmarknadens lägsta och tillsammans med Kommunal och Fastighets toppar man statistiken över deltidanställningar.

Handels organisationsgrad har också blivit oroväckande låg, och då framför allt i storstadsregionerna. På riksnivå ligger anslutningsgraden på knappt 60 procent, vilket är tio procentenheter under LO:s genomsnitt men samtidigt betydligt högre än i Stockholm där endast 37 procent av de handelsanställda är fackligt organiserade.

Trots flera likheter med Hotell- och restaurangfacket finns det dock fler aspekter av villkoren i storstadens privata servicesektor som ytterligare bör lyftas fram, och där handelsanställda i vissa fall är särskilt utsatta. En sådan aspekt handlar om trygghet i arbetsmiljön.

## Stress och hot i storstadens arbetsmiljö

Som framgått i flera av de föregående avsnitten upplevs LO-gruppernas arbetsmiljöer generellt ha försämrats sedan 1990-talets början. En liknande bild förmedlas av en ombudsman på Handels avdelning i Stockholms län, som berättar om försämrade villkor och att det läggs mindre resurser på arbetsmiljöfrågor i dag jämfört med för bara tio år sedan. Beskrivningen stämmer väl överens med flera av LO:s utredningar kring arbetsmiljön. I LO-rapporten *Arbetsmiljö 1991-2003* konstateras det

att kraven i arbetet ökade stort mellan åren 1991 och 2003, samtidigt som arbetstagarens eget inflytande i arbetet minskade. Detta gav upphov till trötthet och håglöshet bland stora grupper av löntagare. De som drabbades hårdast av försämringarna var kvinnliga arbetare och de inom industri och offentlig sektor<sup>91</sup>.

En uppföljande rapport från 2008 visar att den nedåtgående trenden i arbetsmiljön har fortsatt under 2000-talet, men att det nu framför allt är kvinnliga arbetare inom privat service som har fått det tuffare. Rapporten pekar bland annat på att denna grupp generellt har fått mer monotona arbetsuppgifter, färre möjligheter till kortare pauser i arbetet samt blivit mer utsatta för sexuella trakasserier. Det konstateras även att minst andel med företagshälsovård finns bland kvinnliga arbetare inom privat service, samtidigt som allt fler i gruppen uppger att de känner sig uttröttade i kroppen varje vecka.

En annan observation är att utvecklingen har skett parallellt med att affärernas öppettider har blivit allt längre, vilket har medfört obekvämare arbetstider och en högre andel deltid. Bland kvinnor inom handel, transport och service minskade andelen som endast arbetar dagtid på vardagar från 75 till 34 procent mellan åren 1991 och 2007<sup>92</sup>.

Den intervjuade ombudsmannen tycker att arbetsvillkoren har blivit ännu sämre sedan den ekonomiska krisen utbröt hösten år 2008. Även om handeln i Stockholm ännu har klarat sig väl i jämförelse med under 90-talskrisen, sker det flera mindre nedskärningar och varsel i det tysta vars konsekvenser för den kvarvarande personalen sällan utreds. Ombudsmannen ser en trend mot att den psykosociala pressen ökar på arbetsplatserna och att arbetsmiljön underlåts, samtidigt som de anställda blir allt tystare:

*”Man är glad om man har ett jobb, och att börja ställa krav, det gör man inte när det är så många som knackar på dörren och vill ha jobbet. Det blir arbetsplatser där ingen vågar ställa krav och det som i första hand får stryka på foten är arbetsmiljön.”*

En viktig arbetsmiljöfråga för Handels medlemsgrupper är trygghet på arbetsplatsen. Många i handeln arbetar på sena tider och inte sällan ensamma,

vilket kan innebära risker för hot och våld. En oroande utveckling är att butiksrånen återigen har ökat under senare år. Efter en uppåtgående rån våg under 2000-talets första år minskade butiksrånen påtagligt år 2006, och förhoppningar om ett trendbrott väcktes<sup>93</sup>.

Under de senaste åren har dock antalet anmälda rån gått upp kraftigt. Mellan 2006 och 2009 ökade butiksrånen i Stockholm med nästan 50 procent, från 284 stycken till rekordnoteringen 422. Statistiken visar också att butiksrån i hög grad är en storstadsfråga. Även om rånen ökar i hela landet sker det, i förhållande till folkmängden, nästan dubbelt så många butiksrån i Stockholms län som i riket som helhet<sup>94</sup>.

Enligt arbetsmiljölagen och kompletterande föreskrifter är det arbetsgivarens plikt att upplysa om de risker som finns på arbetsplatsen och att arbeta förebyggande. En viktig skyldighet är även att arbeta med krishantering efter att ett brott har ägt rum. Även om fysiska skador är relativt ovanligt vid ett rån är upplevelsen ofta traumatisk och kan ta lång tid att bearbeta. Ombudsmannen på Handels avdelning i Stockholm menar dock att de program och säkerhetscertifieringar som finns för att motverka butiksrån alltför sällan används i praktiken.

Givetvis kan inte det stigande antalet rån enbart skyllas på arbetsgivares försummade arbetsmiljöansvar, men utvecklingen skulle kunna stävjas om de åtgärder som finns till hands utnyttjades bättre:

*”I stället för att det har skett ett trendbrott för arbetsmiljöfrågorna för vår del, så ökade rånen 2009. Det har aldrig varit så mycket rån som 2009. Det är kanske ett tecken på tidens tand, att det är hårdare tider och folk tar till sådana här saker. Men arbetsgivarna har inte heller legat i bräsch och velat göra något åt det. Det finns ju lösningar på problematiken. Har du ett slutet kassasystem, så har du inga rån.”*

Till följd av det växande antalet rån har Handels utsett 2010 till ett prioriterat år för att bekämpa butiksrånen. Syftet är att bryta den negativa utvecklingen och bidra till att säkerhetsnivån i butikerna höjs. Förbundet gör nu en omfattande kartläggning av bland annat utbildningsnivå, kontanthantering och säkerhetsrutiner i landets butiker.

## ”Passar det inte, så kan du gå hem...”

En annan aspekt av arbetstagarens trygghet rör anställningsförhållandena, vilka i slutändan handlar om den enskildes möjligheter att kunna försörja sig. Bland Handels medlemmar arbetar 44 procent deltid, vilket är näst högst i LO<sup>95</sup>.

Som framhållits innebär en deltidsanställning mindre i utbetald lön, framför allt under sämre ekonomiska tider när möjligheterna till mertidsarbete minskar. Därför är det ytterst allvarligt att deltid arbetet är som mest utbrett i de branscher där lönenivåerna tillhör arbetsmarknadens lägsta, och dit hör Handels medlemsgrupper<sup>96</sup>. Även anställningens varaktighet har betydelse för den anställdes långsiktiga försörjningsmöjligheter. Mellan 1990 och 2000-talets början ökade andelen tidsbegränsat anställda bland Handels medlemmar från 7 till 17 procent, men föll sedan hastigt när den ekonomiska konjunkturen vände hösten 2008 och arbetsgivarna började säga upp personal. I dag ligger andelen tidsbegränsat anställda medlemmar på 11 procent<sup>97</sup>.

Bland de som står utanför facket uppskattas dock svängningarna ha varit ännu kraftigare, i synnerhet i storstäderna. Ombudsmannen på avdelning 20 i Stockholm upplever att andelen otrygga anställningsformer i branschen har ”exploderat” sedan 1990-talets mitt och att införandet av allmän visstidsanställning förstärkte utvecklingen ytterligare.

Framför allt är det ungas situation på arbetsmarkanden som uppges ha blivit tuffare. En utredning som Handelsanställdas Förbund gjorde om ungdomars villkor år 2008 visade att varannan anställning bland unga i detaljhandeln var tidsbegränsad och att det var de otryggaste formerna, tim- och behovsanställningar, som användes flitigast. Dessutom arbetade unga, i synnerhet unga kvinnor, minst antal timmar i branschen<sup>98</sup>.

Nu handlar det förstås ofta om unga människor som, i likhet med i hotell- och restaurangbranschen, frivilligt väljer att arbeta extra under en period livet och sedan går vidare mot en tryggare anställning. Den beskrivningen passar dock långt ifrån in på alla. För många unga människor är deltid- eller visstidsanställningen den enda inkomstkällan, vilket gör dem till en mycket utsatt grupp när konjunkturen vänder nedåt och åtstramningar ska göras på arbetsplatsen. Det är inte ovanligt att mejl eller telefonsamtal från arbetsgivaren tvärt upphör – och den enskilde blir av med sin inkomst.

Ombudsmannen är kritisk till de röster som finns i samhällsdebatten om att ungdomsarbetslösheten skulle minska ifall ungdomars löner sänktes och deras villkor försvagades i förhållande till andra grupper på arbetsmarknaden:

*”Situationen är ju redan tuff som den är. I dag praktiseras anställningsformer som egentligen inte ens finns, och passar det inte så kan du gå hem, typ. Dom säger att ungdomarna vill ha det på det här sättet, men jag har inte hört en enda ungdom som vill ha det så här!”*

För den enskilde arbetstagaren kan de otrygga villkoren orsaka en spiral av negativa konsekvenser. Många deltids- och visstidsanställda har svårt att klara sig vid arbetslöshet, sjukskrivningar eller föräldraledighet eftersom nuvarande regelverk bygger på en arbetsmarknad där tillsvidareanställningar på heltid är rättesnöret.

Följderna blir inte sällan att människor drar sig för att stanna hemma vid sjukdom, att de nekas lån eller att de tvingas avstå från att bilda familj. Att många unga människor, framför allt i Stockholm, dessutom står utanför både a-kassa och fack gör deras ställning ännu svagare. Från fackligt håll uttrycker man oro över utvecklingen och ser en risk för att de dåliga villkoren kan bli norm i branschen. Ombudsmannen på Handels avdelning drar paralleller mellan de ungas villkor i handeln och privata servicebranscher av globalt storstadssnitt, där lönerna är låga, anställningarna otrygga, facket svagt och yrkesutvecklingen marginell.

## **LAS och bemanningsföretagen**

Förutom att använda sig av lösa anställningsformer finns det även andra sätt som arbetsgivare utnyttjar för att fritt kunna anställa och avskeda folk. På Handels avdelning 20 har man reagerat på hur undantagsreglerna i Lagen om anställningsskydd används. Reglerna ger arbetsgivare med färre än tio anställda rätt att undanta två personer utan förhandling, något som är av stor betydelse i handeln där arbetsplatserna många gånger är små. Avdelningen får ofta samtal från medlemmar som drab-

bats av undantagen i lagen och särskilt utsatta uppges småbarnsföräldrar, gravida, sjukskrivna och fackliga företrädare vara. Situationen i Stockholm har fått avdelningen att kräva att undantagsreglerna ska tas bort<sup>99</sup>.

En annan tendens som har noterats under senare år är att arbetsgivare använder sig av bemanningsföretag för att kringgå det lagstadgade anställningsskyddet. Trenden har påträffats inom flera olika branscher och i Stockholms län har flera fall med handelsarbetare väckt uppmärksamhet. Egentligen är bemanningsföretag en relativt marginell företeelse på den svenska arbetsmarknaden: År 2007 omfattade bemanningsbranschen drygt 40 000 anställda, vilket motsvarar lite mer än en procent av samtliga anställda<sup>100</sup>.

Användningen av bemanningsföretagen upprör dock flera av de fackliga avdelningsföreträdarna inom LO-distriktet i Stockholm län, inte minst de på Handels. Tidigare anlätades bemanningsföretag främst för att avlasta vid sjukdom och arbetstoppar, men allt fler fall vittnar om företag som utnyttjar möjligheten för att komma ifrån arbetsgivaransvar.

På Lagena, Systembolagets lager i Jordbro utanför Stockholm, genomfördes en vild strejk i början av sommaren 2009. Grunden till konflikten var ett varsel på 33 personer, som enligt företaget lades eftersom man ansåg sig ha behov av mer ”flexibel” bemanning, och ville ersätta fast anställd personal med inhyrd. Enligt Handelsklubben erbjöd arbetsgivaren facket att köpa tillbaka ett antal varsel mot försämringar i arbetsvillkoren.

Ett annat exempel är klädbutiken Urban Outfitters i centrala Stockholm. Där vände sig personalen till facket när de inte fick ut ob-tillägg eller tillräckligt bra försäkringar. Handels och Unionen begärde då förhandlingar med Urban Outfitters om att teckna kollektivavtal, men företaget ville inte skriva under. I stället valde företaget att säga upp sin personal och hyra in den via ett bemanningsföretag<sup>101</sup>.

# 3. DET ANDRA STOCKHOLM

I kontrast till beskrivningen av Stockholm som en av västvärldens mest framgångsrika regioner, kan vi konstatera att det också finns en annan sida av utvecklingen. I föregående kapitel berättade företrädare för fem LO-avdelningar om hur arbetargruppernas tillvaro kan se ut i en storstad där arbetslivet tycks bli allt tuffare, välfärden säljs ut och facket tappar i styrka. Sammantaget framträder en bild av hårdare villkor. En upplevelse som också delas av andra fackliga företrädare i regionen.

## Ett hårdare arbetsliv

Som framgår av de fackliga avdelningarnas berättelser kan arbetargruppernas arbetsvillkor se mycket olika ut. I vissa fall har detta sin enkla förklaring i att yrkesgruppernas arbetsuppgifter är av olika karaktär och efterfrågas på olika tider på dygnet. Byggnadsarbetaren behöver knappast arbeta nattetid, medan hotellbranschen eller vård- och omsorgen kräver bemanning dygnet runt.

Skillnaderna mellan grupperna hänger dock även tätt samman med vem som utför ett visst arbete, och är långt ifrån alltid sakligt motiverade. Utifrån avdelningarnas berättelser är det tydligt att det ofta är kvinnor, unga och människor med utländsk bakgrund som bär upp storstadens nattöppna service-samhälle och tvingas acceptera de tuffaste arbetsförhållandena. Särskilt tydligt blir kanske detta i Fastighets och Hotell- och restaurangfackets beskrivningar, men mönstret hittas i flera branscher.

Samtidigt finns det flera gemensamma nämnare i de fackliga företrädarnas beskrivningar. Samtliga vittnar om ett arbetsliv med hårdnande konkurrens, om ökade krav på kostnadseffektivitet och om arbetsgivares strävan att undgå personalansvar. Genomgående beskrivs hur företag och organisationer slimmas allt hårdare och hur fler verksamheter läggs ut på externa uppdragstagare.

Utvecklingen tar sig lite olika uttryck på de olika fackens arbetsmarknader. I vissa har deltidarbete och delade arbetsscheman blivit vanligare, medan andra berättar om tidsbegränsade anställningar, inhyrd bemanning eller ”anställningar” via f-skattese-del. Grundfenomenet är dock det samma, nämligen

ständiga försök från arbetsgivares sida att effektivisera arbetsbemanningen.

Den stora förändringen mot det nya arbetsliv som beskrivs skedde i efterdyningarna av 1990-talets ekonomiska kris. Ett hårdare tryck på flexibilitet i produktionen, skärpta budgetkrav och förändrade konsumtionsmönster, var några av de orsaker som ledde till förändrade anställningsformer och arbetstider. I vissa fall kan utvecklingen tyckas ha varit rimlig, eller åtminstone ofrånkomlig, men det finns också tecken på att arbetsgivare utnyttjade situationen och övertolkade behovet av förändring utifrån egna intressen.

Mot den bakgrunden är flera av de fackliga företrädarna oroliga inför utgången av det nuvarande ekonomiska krisläget. I maj 2010 uppgav till exempel nio av tio bemanningsföretag i en undersökning att de räknar med att öka antalet anställda under årets andra kvartal<sup>102</sup>.

Det pressade arbetslivet tycks slå hårdast mot arbetargrupperna, men drabbar även andra på arbetsmarknaden. En företrädare för TCO i Stockholm beskriver hur arbetssituationen har förändrats för de lägre tjänstemannagrupperna under de senaste decennierna:

*”Kaffepauserna kortas ner, man sitter kanske vid skrivbordet och äter smörgås istället för att gå ut på lunch och sådana saker. Och den dolda övertiden ökar. Folk jobbar mycket extra eftersom man vill visa framfötterna och tror att man då får bättre möjligheter att få ha jobbet kvar. Och dessutom någon slags falsk solidaritet med arbetsgivaren att ”Vi måste fixa det här. Vi har så här mycket jobb, vi har inte råd att anställa nya, men vi ska fixa det ändå”. Kraven på dom som har anställning och tidsutnyttjandet av dom som har anställning är bra mycket större än vad det var tidigare.”*

Den omfattande privatiseringssvågen i Stockholm har också haft betydelse för arbetslivets förändring. Även om man inte kan dra några långtgående slutsatser av hur privatiseringar generellt påverkar arbetsvillkoren, finns det en mängd oroväckande exempel. Ofta handlar det om privata aktörer som

på jakt efter större vinstmarginaler försöker driva en verksamhet till lägre kostnad än vad den of-fentliga finansieringen ger ersättning för, vilket i slutändan ofta innebär försämringar för de anställda. Tendensen beskrivs särskilt av Kommunals företrädare, men bekräftas även av andra fackliga ombud. En representant för SKTF berättar om hur utvecklingen i Stockholms stad kan påverka arbetssituationen:

*”Meddelarfriheten tar man ju ofta bort eftersom det är aktiebolag. Och sen är det villkoren som sällan blir bättre på den privata sidan. Om du tar till exempel de äldreboenden som man handlar upp så blir det kortare semester. Och friskvårdstimmen tar man ofta bort. Många kommunanställda har ju det, och en del privata, men inte alla. Så villkorsfrågorna blir oftast mycket sämre.”*

I storstaden finns det dessutom flera näringsidkare som, i skydd av ett högt tempo och anonymitet, ytterligare tänjer på gränserna och utnyttjar människor med en svag position på arbetsmarknaden. Flera företrädare berättar om ekonomisk brottslighet och om arbetsgivare som anställer svart. Särskilt hårt drabbade är ofta den globala arbetsmarknadens migranter, såsom utländska gästarbetare och papperslösa.

Det finns också indikationer på att arbetsmiljöfrågorna åsidosätts i takt med att organisationer bantas ner och kostnadspressen ökar. En utveckling som är ytterst allvarlig mot bakgrund av att många LO-yrken redan är både fysiskt och psykiskt påfrestande. Följden kan bli ökade arbetsskador och sjukskrivningar. Under första kvartalet 2010 ökade antalet arbetsplatsolyckor i Sverige med elva procent<sup>103</sup>.

I storstadens 24-timmarssamhälle är det också relativt vanligt med ensamarbete på sena tider, vilket innebär en påtaglig risk för att bli utsatt för hot och våld. Situationen tas framför allt upp av Handels, Hotell- och restaurangfacket och Kommunal. Även företrädare för Transports avdelning vittnar om att fysiskt våld är vanligt förekommande i vissa branscher:

*”Det är inte ovanligt att till exempel taxi-chaufförer och tidningsbud råkar illa ut. Men det är ju inte bara i vår bransch, utan ett samhällsproblem. Och i storstäderna blir ensamarbetarna särskilt utsatta. Men det går ju faktiskt att göra något åt det många gånger. En så enkel sak som att tidningsbuden ska ha mobiltelefoner kan göra stor skillnad, men det har varit svårt att få igenom.”*

## Ojämlig välfärd

Avdelningarnas berättelser handlar dock inte bara om arbetsmarknaden, utan också om arbetargruppernas plats och villkor i ett större, socialt sammanhang. Till bilden hör att flera kommuner i länet, inte minst Stockholms stad, har blivit något av ett skyltfönster för borgerlig politik. Ingen annanstans i landet har utförsäljningar och privatiseringar genomförts i samma rasande takt som här. Samtidigt är de sociala skillnaderna i regionen stora och i vissa fall växande. Flera av de intervjuade uttrycker en uppgivenhet över att arbetargrupperna ofta glöms bort i debatten om samhällets organisering.

Ett exempel är barnomsorgens öppettider som, trots en politisk retorik om ”ökad valfrihet” och ”livspussel”, sällan är anpassade efter arbetstider som ligger utanför traditionell kontorstid. Detta problem drabbar framför allt ensamstående LO-kvinnor med barn, vilka ofta har arbetspass på obekväma tider. Kvinnor inom Fastighets, Kommunal, Hotell- och restaurang och Handels tycks vara särskilt drabbade, men också andra yrkesgrupper beskriver en liknande problematik.

Musikerförbundet berättar att en ensamstående musiker som repeterar på dagen, är ledig några timmar på eftermiddagen och uppträder på kvällen ofta får problem med barnomsorgen.

I en storstad med långa pendlingsavstånd och arbetspass på dygnets alla timmar är det också viktigt med satsningar på en väl fungerande kollektivtrafik som alla har råd att utnyttja. Stockholms reser ungefär 77 minuter per vardagsdygn i genomsnitt, vilket är längre än i landet som helhet, och mer än hälften av Sveriges samtliga kollektivtrafikresor görs inom länet<sup>104</sup>.

En ombudsman på SEKO, som organiserar flera yrkesgrupper inom kollektivtrafiken, uttrycker dock viss skepsis inför utvecklingen mot ett alltmer utpräglat 24-timmarssamhälle och menar att facket har hamnat i ett vägskäl. Antingen får man acceptera allt längre öppettider, men satsa på att driva frågor som till exempel bättre ob-ersättning, säkerhet och tillgänglig barnomsorg. Eller är det hög tid att börja sätta gränser:

*”Det är lite paradoxalt det som händer. På vissa dagis har man grupper för föräldrar med andra arbetstider, men det får inte plats hur många som helst i dom grupperna, och då är man diskvalificerad från att ta ett jobb med obekväma arbetstider. Samtidigt vill vi ju ha*

*kollektivtrafik och service dygnet runt. Men vilket samhälle vill vi egentligen ha och vem ska ta konsekvenserna av det?"*

Flera av de fackliga företrädarna uttrycker också en mer allmän oro över ökade klassklyftor i regionen. Som konstaterats finns stora skillnader mellan stockholmarnas utbildning, vilka riskerar att bli ännu större utifrån den skolpolitik som nu förs. Skolorna i Stockholm stad får årligen en skolpeng som är lika hög för alla elever, men dessutom ett socioekonomiskt anslag som fördelas till skolor utifrån uppgifter om bland annat föräldrars utbildningsnivå och inkomst.

På vissa skolor uppgår de socioekonomiska resurserna till nära hälften av budgeten. Under den senaste mandatperioden har skolschablonen höjts med över tio procent, medan det socioekonomiska stödet stått still. Ett beslut som framför allt drabbar skolor som har många elever med utländsk bakgrund och ett stort behov av bland annat modersmåls lärare, tolkar och lärare i svenska som andra språk<sup>105</sup>.

Samtidigt ökar också de socioekonomiskt betingade skillnaderna mellan skolorna till följd av den ständigt växande boendesegregationen och de fristående skolornas framväxt. Detta innebär att undervisningssituationen i skolor i socialt utsatta områden blir tyngre, eftersom koncentrationen av elever i behov av särskilt stöd ökar, utan att skolan får de kompensande resurser som skulle behövas för att göra dessa insatser. Utvecklingen syns i att betygen från grundskolans årskurs 9 kraftigt förbättrats i socioekonomiskt gynnade skolor, medan de ligger kvar på låga nivåer i mer socialt utsatta områden.

En liknande klassproblematik finns även ifråga om tillgången till vård. Den nuvarande kundvalsmodellen Vårdval Stockholm tar föga hänsyn till de olika vårdbehoven i länet, som knappast slår slumpmässigt bland befolkningen. Systemet bygger på fri etableringsrätt för vårdgivare och ett ersättningssystem som gynnar kortare läkarbesök. Något som gör det mer lönsamt för en vårdcentral att etablera sig i ett välbeställt område, än att starta en verksamhet i länets socioekonomiskt svagare delar. Enligt en studie från 2008 fanns 400 av de 511 privata läkarmottagningarna i Stockholms län i den norra länsdelen, trots att länsdelarna till befolkningsantalet är tämligen lika och trots att de största hälsoproblemen finns i den södra delen av länet<sup>106</sup>.

En annan politisk förändring som förbiser att hälsa i hög grad hänger samman med klass, kön och etnicitet är den förändrade sjukförsäkringen. Flera fackliga företrädare uttrycker oro över de förändrade villkoren som bland annat innebär sänkta ersättningsnivåer och införandet av en bortre tidsgräns. Konsekvenserna av de sammantagna förändringarna har ännu inte fullt utretts, men flera avdelningar har redan märkt en kraftig ökning av försäkringsärenden och uppsöks allt oftare av drabbade medlemmar. Utvecklingen är särskilt allvarlig mot bakgrund av att arbetsmiljöarbetet generellt tycks ha försämrats under senare år.

Ändå är det kanske inte LO-medlemmarna som är hårdast utsatta i dagens Stockholm. Som framgår av avdelningarnas berättelser har de som står utanför fack och a-kassa blivit fler under lång tid, framför allt efter de påförda avgiftshöjningarna år 2007. I denna grupp hittas många av dem med de allra mest otrygga anställningarna. Det finns också en stor grupp som inte ens kommit in på arbetsmarknaden, vilket ofta går hand i hand med låg utbildning och sämre hälsa. Dessa människor befinner sig längst ner på samhällets klasstrappa, och ger facket en ny verklighetsbild att förhålla sig till.

## Nya villkor för facket

Mot bakgrund av flera signaler om ett tuffare arbetsliv och växande sociala klyftor framstår LO-fackens roll som allt viktigare i dagens samhälle. Förutsättningarna för det fackliga arbetet har dock förändrats. I ett internationellt perspektiv är visserligen svenska LO fortfarande sällsynt starkt, men som framhållits har anslutningsgraden länge varit sjunkande. Sedan mitten av 90-talet har LO-facken i Stockholms län minskat från nästan 300 000 medlemmar till 176 000. Antalet personer i LO-yrken har däremot inte gått ner i samma utsträckning, utan uppskattas till 350 000<sup>107</sup>. De höjda avgifterna till fack och a-kassa utgör givetvis en viktig förklaring till senare års utveckling. Flera av de fackliga företrädarna berättar om medlemsflykt och försämrad ekonomi till följd av den borgerliga regeringens politik. Samtidigt är det uppenbart att LO:s utmaningar är fler än så, framför allt i Stockholm.

Ett ofrånkomligt faktum är att dagens fackliga organisation har sina rötter i industrisamhällets framväxt. Som konstaterats har dock arbetets art och villkor kommit att förändras på en rad väsentliga punkter – och därmed också fackets förutsättningar. Dels handlar det om att andelen arbetare ständigt blir färre, något som är särskilt tydligt i

Stockholm där omvandlingen från industrisamhället har nått längst. Dels handlar det om var arbetarna finns och hur produktionen är ordnad. Historien visar att den fackliga organiseringen sällan har varit något problem på större arbetsplatser med långsiktiga anställningar och en tydlig arbetsgivarpart. Läget blir dock annorlunda när arbetsplatserna är mindre, korttidskontrakten fler och personaluthyrning tillämpas i olika led. På IF Metalls avdelning i Stockholm har man kanske tydligast märkt hur medlemsgrupperna successivt minskar och att det blir svårare att nå den nya tidens arbetare – i synnerhet anställda i bemanningsföretag. En ombudsman på avdelningen berättar:

*”All tung industri har ju flyttat ut från Stockholmsregionen och det finns bara väldigt många, små industriarbetsplatser kvar. Vi är nog minst lika många ombudsmän som vi var 1980, men våra företag är mindre i dag, i regel mellan 3 och 10 anställda, och de kräver mer arbete. Längre trodde vi också att vår organisationsgrad var högre. Vi slog oss för bröstet och sa att den låg på 85 procent, men här i Stockholm kommer vi väl knappt upp till 50 och dessutom finns det en bemanningssida som vi inte har koll på. Det är liksom en annan grej än ute i bruksorterna där alla kan vara anställda på samma ställe och facket är en självklarhet.”*

En allt mer globaliserad arbetsmarknad bidrar också till att förstärka fackets känsla av osäkerhet och vanmakt. När arbetskraft från länder med lägre lönenivåer plötsligt finns att tillgå och svenska avtal inte behöver följas riskerar facket att bli åskådare till arbetsgivares strävan att kringgå skyldigheter och kostnader.

Under avindustrialiseringen såg man hur detta inträffade då företag valde att flytta den arbetsintensiva produktionen till låglöneländer. I dag noteras allt oftare ett omvänt mönster; det vill säga att billig utländsk arbetskraft anlitas i Sverige. Utifrån ett arbetsgivarintresse är utvecklingen logisk eftersom även det så kallade tjänstesamhället innehåller flera arbetskrävande sysslor utan utbildningskrav, men som till skillnad från tillverkningsindustrin ofta är platsbundna. Från fackets synvinkel ser man däremot en uppenbar risk för lönekonkurrens, vilket undergräver de svenska kollektivavtalen och ställer arbetare mot arbetare.

I vissa fall tar sig utvecklingen direkt inhumana uttryck. Flera fackliga företrädare berättar om hur

flera av storstadens låglönejobb, framför allt städning, har kommit att intas av papperslösa migranter som ofta tvingas arbeta under de mest orimliga arbetsförhållanden. En annan grupp är de utländska gästarbetarna, vilka har funnits ett tag i byggbranschen, men också börjar dyka upp inom bland annat lantbruk och bärplockning<sup>108</sup>. Dessa har i juridisk mening rätt att vara i landet, men vilka arbetsvillkor som ska gälla är ännu långt ifrån självklart i det oklara läge som uppstått efter framför allt Lavaldomen. Byggnads erfarenheter vittnar om att det inte är ovanligt att utländska arbetare får arbeta under avsevärt sämre villkor än sina svenska yrkeskollegor.

Med avindustrialiseringen och en mer global arbetsmarknad blir det också tydligt att fackets motpart inte alltid är lika enkel att identifiera som i den lilla bruksorten. De fackliga företrädarna berättar att arbetsgivaren ibland kan vara svår att urskilja när entreprenadleden är många och utländska intressenter blir allt vanligare på den svenska arbetsmarknaden. För de fackförbund som organiserar offentliganställda har även de konsekventa utförsäljningarna i Stockholmsregionen inneburit att de politiskt beslutade blivit nödvändiga att förhålla sig till. En ombudsman på SEKO beskriver situationen:

*”I vanlig facklig verksamhet har man en motpart, nämligen arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisation, men när det gäller det här med upphandling och privatiseringar så kommer det in ytterligare en aspekt, nämligen de politiska besluten. Och det gör att vi i dag mot för 10-15 år sedan har betydligt mer kontakter med politiska beslutsfattare, eftersom det är dom som tar besluten.”*

Även Kommunal och SKTF framhåller att det har blivit allt viktigare att försöka påverka politiska beslutsfattare. Erfarenheterna är dock inte alltid positiva. SKTF:s företrädare berättar att den nuvarande politiska majoriteten i Stockholms stad är måttligt intresserad av en dialog med LO:s och TCO:s fackliga ombud:

*”Dom som sitter vid makten nu har vi ingen dialog med. Dom vill inte träffa oss. Vi har haft möte med KD i Stockholm och diskuterat just välfärdsfrågor, men det är dom enda. Vi har bjudit in Folkpartiet och Moderaterna, men dom vill inte träffa oss. Folkpartiet träffar säkert skolacken, för de driver ju skolfrågorna, men Moderaterna vill inte träffa facken alls. Det har blivit ett hårdare klimat.”*

Sammantaget tecknar sig en bild av flera utmaningar för facket, vilka är särskilt stora i Stockholm där tjänstesamhällets framväxt har nått längst, de globala migrantströmmarna är tydligast och allt fler upphandlingar och privatiseringar tycks äga rum.

Samtidigt ska man vara försiktig med att överdriva skillnaderna mellan Stockholm och övriga landet. En LO-rapport från 2003 visar att det inte finns några större skillnader mellan Stockholm och landet som helhet vad gäller arbetsplatsers storlek och andelen tillfälligt anställda<sup>109</sup>.

Ett ofrånkomligt faktum är dock att andelen fackligt anslutna arbetare är betydligt lägre i Stockholm. I dag ligger organisationsgraden bland arbetare i landet strax över 70 procent, medan den i Stockholm uppskattas till knappt 55 procent<sup>110</sup>. Troligen spelar Stockholmsregionens avvikande arbetsmarknad och befolkningssammansättning in, men mönstret kan inte enbart förklaras av en större privat servicesektor eller en högre andel unga, eftersom organisationsgraden är lägre i samtliga näringsgrenar och åldersgrupper. Detta har fått LO:s utredare att tala om en specifik ”Stockholmsfaktor”, som en möjlig delförklaring till fackets svaga ställning.

Stockholmsfaktorn kan beskrivas som en individualistiskt och borgerligt präglad kultur. Till exempel noteras att andelen LO-medlemmar som ser sig själva som arbetare och arbetarklass är lägre i Stockholm än i övriga landet<sup>111</sup>. Några av de intervjuade fackliga företrädarna ger liknande bilder av Stockholm. En ombudsman på Livs menar att den kollektiva sammanhållningen mellan arbetare är svagare i Stockholm och att det t.o.m. finns uttalade antifackliga strömningar:

*”Det handlar om att det är en storstad; att människor inte känner den här arbetartillhörigheten. Och att man exponeras för borgerlig press något enormt. Sen är det tuffare för facken här. Ombudsmän har blivit hotade för att de pratar om kollektivavtal i Stockholm, det är en annan värld liksom.”*

Flera av avdelningsföreträdarna ger också uttryck för en mer allmän känsla av att LO-facken har förlorat inflytande i samhällsdebatten. Facket har kommit att framstå som omodernt och hierarkiskt, upplever några av de intervjuade. Till viss del betraktas detta som resultatet av en medveten strategi från näringslivets och borgerlighetens sida, där de påförda avgiftshöjningarna till facket och

a-kassan bara utgör den senaste delen. Samtidigt menar flera av de intervjuade att LO också måste ha en självkritisk hållning och anpassa sina arbetsmetoder till en ny tid.

## Förändrade strategier?

Vid den senaste LO-kongressen år 2008 lyftes dock medlemsvärning fram som den viktigaste frågan för fackförbunden. Kongressen gav LO i uppdrag att utreda hur värningen av medlemmar bättre skulle kunna anpassas efter ett arbetsliv där otrygga anställningar är vanliga, många unga står utanför facket och rörligheten ofta är hög. Utredningens förslag presenterades hösten 2009 och lyfte bland annat fram att förbund som organiserar inom områden med många unga och med särskilt hög rörlighet bör få extra resurser.

Ett annat förslag handlade om att aktivt stärka det LO-gemensamma arbetet för medlemsrekrytering, bland annat genom gemensamma introduktions- och värvarutbildningar, en översyn av förenklat inträde och ökad opinionsbildning för fackligt medlemskap<sup>112</sup>. Även om få av förslagen ännu har omsatts i praktisk handling, visar de en ambition att förnya LO:s arbete.

På förbunds nivå har insikten om förnyelse ofta tagits ännu längre och i flera fall lett till konkreta åtgärder, något som också märks i avdelningarnas berättelser. Genomgående trender är att flera av förbunden försöker öka den fackliga närvaron på arbetsplatser och förenkla inträdet. Ett exempel är Handels initiativ att erbjuda billigare medlemskap för dem som tjänar mindre än 8 000 kronor i månaden och bor i storstäder. Ett annat grepp hittas hos Kommunal som erbjuder ett prova-på-medlemskap för dem under 26 år där de tre första månaderna är gratis.

En viktig fråga är också att motverka det nya arbetslivets tendens att ställa arbetare mot arbetare, t.ex. genom bemanningsföretag eller underbuds-konkurrens mellan entreprenader. Flera berättelser vittnar just om att den genomsnittliga LO-medlemmens arbetsvillkor sällan ger en fullständig bild av de förhållanden som råder på dagens arbetsmarknad i Stockholm. Därför försöker flera förbund bredda den traditionella organiseringsbasen. Som framhållits har Byggnads anställt tolkar för att kunna rekrytera utländska gästarbetare. Allt fler förbund har också börjat att förhålla sig till problematiken med oseriösa arbetsgivare som utnyttjar papperslösa arbetare. Fastighets och Livs har gått längst och välkomnar numera papperslösa som medlemmar.

Även LO-distriktet i Stockholms län har under senare år börjat att ta fler gemensamma initiativ och prova nya arbetsmetoder. En utveckling som ligger i linje med att de regionala distriktsenheterna har kommit att spela en allt viktigare roll i LO:s organisation. Startskottet för Stockholmsdistriktets kraftsamling var dock den borgerliga valsegern 2006, som man såg som ett hot mot LO-fackens redan förhållandevis svaga ställning i regionen.

Ett centralt mål blev att försöka öka antalet LO-medlemmar, och då framför allt unga människor. Därför arrangerar LO-distriktet återkommande kampanjer, där fackliga förtroendevalda och engagerade medlemmar besöker arbetsplatser och köpcentra för att berätta om facket och värva medlemmar. Kampanjerna går under parollen ”*Gå med i facket*”, och till hjälp finns även en webbplats och en jourtelefon.

Ett tydligt bevis på att ansträngningarna lönar sig kom under det första kvartalet 2009 då LO-distriktet, tvärtemot den rådande trenden i landet, ökade sitt medlemstal med 1 470 personer<sup>113</sup>.

Ett annat mål för LO-distriktets arbete har blivit att mobilisera politiskt. Med inspiration från ett fackligt initiativ i norska Trondheim valde man år 2009 att gå ut med en omfattande enkät under namnet *Nu gör vi våra röster hörda!*. Undersökningen gav länets LO-medlemmar möjlighet att ta ställning till påståenden kring olika politiska områden. Utifrån resultatet har sedan de politiska partierna fått besvara ett antal frågor, med syftet att åskådliggöra vilket politiskt alternativ som bäst tillvaratar LO-medlemmarnas intressen. Undersökningen kommer att ligga till grund för LO-distriktets valrörelsearbete 2010.

Således kan vi konstatera att flera initiativ har tagits för att förnya det fackliga arbetet och stärka medlemsrekryteringen – på central nivå, inom förbunden och i Stockholms läns LO-distrikt.

Förändringar kan dock utmana etablerade strukturer och möta motstånd. Till exempel har arbetet med *Nu gör vi våra röster hörda!* inte varit helt okontroversiellt. I Norge ledde initiativet till att LO bröt den ensidiga kopplingen till Arbeiderpartiet och även stödde andra partier. Även om Stockholms LO-distrikt inte har för avsikt att förordna en liknande utveckling i Sverige, är arbetet ett försök att bryta hierarkin i den fackliga organisationen och ge medlemmarna en starkare röst. En ambition som tycks ha stöd bland de intervjuade avdelningsföreträdarna i länet. Flera är kritiska till de etablerade formerna för facklig-politisk samverkan, som man menar tar LO-gruppernas stöd för givet oavsett förd politik. En facklig representant beskriver en känsla som återkommer i flera intervjuer:

*”Det som förut har varit helt naturligt med den här politiska kopplingen till Sossarna, det kan kännas som en belastning faktiskt. Det är ju framför allt facket som vi ska prata om och om trygghet i arbetslivet. Därefter kan vi prata om frågor som vi måste driva politiskt, för det är också viktigt, men då ska det inte vara något tvång uppifrån utan på våra villkor. Så känns det inte alltid i dag”*

Även tidigare rapporter har visat att LO-medlemmarnas syn på facklig-politisk samverkan inte är självklar. I en undersökning 2003 uppgav endast 36 procent av LO-medlemmarna i Stockholms län att LO:s samverkan med Socialdemokraterna borde öka eller vara oförändrad, 24 procent att den borde minska eller upphöra och hela 40 procent att de inte hade någon åsikt i frågan<sup>114</sup>.

Frågan är vad som händer om Socialdemokraternas företrädare fortsätter att vara mer lyhörda för stockholmsväljarnas ”livspussel” än för arbetargruppernas villkor. För arbetarna finns onekligen kvar i Storstockholm. Om än i en annan skepnad än tidigare.

## Fotnoter:

---

- 1 Bertil G Nilsson 1973 Blir Storstockholm en region utan arbetare?
- 2 OECD Territorial Reviews: Stockholm 2006
- 3 se t.ex. Lotta Fogde, Tiden 2008/2
- 4 LO-rapport 2007 Röster om facket och jobbet - Facket i storstäderna, Anders Kjellberg 2009 Det fackliga medlemsraset
- 5 Håkan Lindgren & Tom Pettersson 2008 "Stockholm i och efter övergången från industri- till tjänstesamhälle"
- 6 Örjan Sjöberg 2008 "Stadsformande näringar? Krafterna bakom Stockholms förändrade näringsliv"
- 7 ibid.
- 8 Regionplane- och trafikkontoret 2009 Arbetsplatsernas lokalisering i Stockholms län
- 9 Camilla Elmhorn 2008 "Framväxten av en avancerad tjänsteekonomi och en ny urban elit i Stockholm"
- 10 Stockholms stad 2009 Framtidsutredningen Del 3
- 11 Regionplane- och trafikkontoret 2008 Branschanalys för Stockholms län
- 12 se t.ex. Camilla Elmhorn 2008 "Migrerande arbeterskor - Informellt arbete och papperslösa invandrare i Stockholm", Saskia Sassen, 2001, The Global City: New York, London and Tokyo
- 13 Stockholms stad 2009 Framtidsutredningen Del 3
- 14 USK Områdesstatistik
- 15 USK 2009 Inkomster i Stockholm 2007
- 16 LO-rapport 2010 Arbetstider 2009
- 17 Stockholms stad 2009 Framtidsutredningen Del 3, SCB 2009
- 18 SCB Yrkesstatistik
- 19 USK 2009 Inkomster i Stockholm 2007
- 20 LO-rapport 2005 Anställningsformer och arbetstider 2005
- 21 Socialdemokraterna Stockholms stad 2010 Växande klyftor på Stockholms arbetsmarknad
- 22 TCO-rapport 2008 Jakten på superarbetskraften
- 23 USK Områdesstatistik
- 24 Regionplane- och trafikkontoret Områdesdata, Länsstyrelsen i Stockholms län Finanskris och lågkonjunktur - Nulägesbeskrivning den 19 februari 2010
- 25 DN 2010-03-04 "Ekonomiska murar växer kring innerstan"
- 26 Regionplane- och trafikkontoret Områdesdata
- 27 USK 2009 Ohälsotal i Stockholm
- 28 Sveriges kommuner och landsting 2009 Valdeltagande på valdistriktsnivå
- 29 Om gentrifiering: se t ex Loretta Lees, Tom Slater, Elvin Wily, 2007, Gentrification
- 30 Fastighetsanställdas Förbund 2008 RITA - Rättvis ingång till arbete - En rapport om papperslösa i städbranschen
- 31 Stådare/lokalvårdare organiseras även av Hotell- och restaurang, Kommunal, Byggnads och Transport. Det beror på att vi i Sverige har en industriförbundsprincip, dvs. att alla arbetare på en arbetsplats tillhör samma fackförening. Högst andel städare finns dock i Fastighets.
- 32 Fastighetsanställdas Förbund 2010-02-19 Viktig information - Tidlönsens principer
- 33 LO-rapport 2010 Arbetstider 2009
- 34 Saeid Abbasian & Carina Bildt 2007 Arbetsvillkor och anställningsförhållanden inom städbranschen i Stockholms län
- 35 www.fastighets.se 2010-03-18
- 36 AFA Försäkring 2008 Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro, www.alltomstad.se 2010-03-18
- 37 Stockholms läns landsting 2007 Arbetshälsorapport
- 38 se t.ex. LO-Tidningen 2009-09-25 "Utslitet och utförsäkrad fick rätt till slut "
- 39 www.alltomstad.se 2010-03-18
- 40 Saeid Abbasian & Carina Bildt 2007 Arbetsvillkor och anställningsförhållanden inom städbranschen i Stockholms län
- 41 LO-Tidningen 2009-11-18 "Hellre semester än högre lön"
- 42 se t.ex. LO-Tidningen 2008-06-18 "Kommunen som bytte fiffelfirma", LO-Tidningen 2008-03-14 "Facket hade fog för sina misstankar"
- 43 Svenska LO driver att riksdagen ska ratificera ILO-konvention nr 94 om arbetsvillkor vid offentlig upphandling. Konventionens kärna är att offentliga myndigheter i sina upphandlingar ska ställa krav på att arbetsvillkoren för de arbetstagare som tillverkar de produkter eller utför de tjänster som myndigheten köper, inte är mindre fördelaktiga än de som bestäms i kollektivavtal och/eller lagstiftning för det arbete och på den plats där varan produceras eller tjänsten utförs. På så vis minskar risken att offentliga upphandlingar bidrar till undermåliga arbetsvillkor och social dumping. Se www.ilo.org
- 44 SCB Yrkesstatistik 2010
- 45 Saeid Abbasian & Carina Bildt 2007 Arbetsvillkor och anställningsförhållanden inom städbranschen i Stockholms län
- 46 Ibid.
- 47 Regionplane- och trafikkontoret 2006 Yrkesstrukturen i Stockholms län och dess kommuner 2003
- 48 DN 2008-02-12 "Fastighets vill organisera papperslösa"
- 49 Fastighets 2008, RITA - Rättvis ingång till arbete - En rapport om papperslösa i städbranschen
- 50 Fastighetsanställdas Förbund Motion till LO kongress 2008
- 51 Anders Kjellberg 2010 Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund
- 52 Ett exempel på facklig-politisk samverkan som Fastighetsanställdas Förbund ingår i är gruppen Fackliga Samhällsbyggarna www.fackligasamhallsbyggarna.se. Fastighetsettan har även en egen socialdemokratisk förening, Fastighetssossen.
- 53 Christer Persson & Morgan Johansson 2001 Välfärd till salu och den brända jordens taktik
- 54 Karolinska institutet 2009 Uppföljning av Vårdval Stockholm 2008, SOU 2007:37 Vård med omsorg och möjligheter
- 55 DN 2009-09-03 "Privatiserad förskola ger miljonvinster", DN 2009-11-11 "Avknoppade förskolor får hård kritik efter granskning"
- 56 Kommunal Stockholms län 2008 Den som söker skall finna
- 57 SVT Rapport 2008-11-09 "Titti fick sparken när hon slog larm"
- 58 Kommunalarbetaren 2009-04-17 "Starkt meddelarskydd hos Carema", Attendo Care pressmeddelande "Attendo Care tillämpar meddelarfrihet" www.attendo.se
- 59 se t.ex. Vårdföretagarna 2009-10-06 "Privat anställd trivs bättre"
- 60 LO-rapport 2010 Arbetstider 2009, Kommunalarbetaren 2010-03-03 "Heltidspusslet är slitigt för kroppen"
- 61 Kommunalarbetaren 2009-03-13 "Hot och våld i hemtjänst och assistans ökar"
- 62 Kommunalarbetaren 2009-03-02 "Kritik mot delade turer på vardagar", LO-Tidningen 2009-12-18 "Delade turer införs i allt fler kommuner"
- 63 Paula Liukkonen har utvärderat projektet i rapporten Ekonomisk utvärdering av projektet Nya tider i Nynäshamn, 2009
- 64 Kommunalarbetaren 2010-03-26 "Allt färre sköterskor i Vårdval Stockholm"
- 65 I en LO-studie 2006 konstaterades att den fackliga organisationsgraden var högst bland utrikesfödda kvinnliga arbetare. Se Nelander, Acchiardo & Goding 2006 Facklig organisationsgrad bland utrikesfödda
- 66 LO-Tidningen 2010-02-16 "Små avgiftshöjningar i facken", LO-Tidningen "Mangrant stöd för ackordslön"
- 67 LO-rapport 2010 Arbetstider 2009, LO-rapport 2010 Anställningsformer 2009
- 68 LO-Tidningen 2010-02-16 "Små avgiftshöjningar i facken"
- 69 Byggettans verksamhetsberättelse 2008

70 I mars 2010 var andelen arbetslösa medlemmar i Byggnadsarbetarnas och Mälarnas gemensamma a-kassa 9,2 procent i Stockholms län, vilket kan jämföras med 23,3 procent i Västernorrland och 22,5 procent i Södermanland. Genomsnittet för riket var 13,7 procent.

71 Byggnadsarbetaren nr 4 2010 "Hej då inkomstförsäkring"

72 Örjan Nyström 2004 Lösa förbindelser på arbetsmarknaden

73 Stockholms läns landsting 2007 Arbetshälso rapport 2007

74 SvD 2010-02-08 "Vi är redo att riva upp Lavallagen", LOs politiska krav A-Ö [www.lo.se](http://www.lo.se)

75 Det bör tilläggas att det omtalade Laval-målet har följts av fler domar i EG-domstolen som undergräver principen om att lokala avtal ska gälla. De tre kändaste fallen är Vikingmålet, Luxemburgfallet och Ruffertmålet. Se Anna-Lena Lodenius 2010 Kommunals medlemmar och den globala utmaningen

76 LO-Tidningen 2010-02-18 "Anslutningen minskar i krogbranschen"

77 Anders Kjellberg 2010 Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivare- och fackförbund

78 LO-rapport 2007 Röster om facket och jobbet - Facket i storstäderna

79 LO-rapport 2007 Röster om facket och jobbet - Synen på lönesättning och löneskillnader

80 LO-Tidningen 2010-02-26 "Låg organisationsgrad kan hota kollektivavtal"

81 se t.ex. HRF, Handels, Fastighets och Transports motion till LO-kongressen 2008 Solidaritet inom LO för en hög organisationsgrad

82 LO-rapport 2010 Anställningsformer 2009

83 Under avtalsrörelsen 2010 kom Hotell- och restaurang och motparten SHR överens om att anställningsformen extraanställning i fortsättningen ska kallas för "arbete för enstaka dagar" och övergå i tillsvidareanställning om det inte handlar om just enstaka dagar. Hotell- och restaurangfacket hoppas att den nya skrivningen ska stävja arbetsgivares möjligheter att sätta extraanställningar i system.

84 LO-rapport 2010 Anställningsformer 2009

85 LO-rapport 2003 Anställningsformer och arbetstider 2003

86 LO-rapport 2010 Arbetstider 2009

87 LO-Tidningen 2009-11-06 "En lön som går att leva på står högst på önskelistan"

88 LO-rapport 2007 Trender i arbetsmiljön 2007 - Klass och kön

89 se t.ex. Ella Niia 2009-03-10 "Glöm inte klassfrågan om natten" [www.hrf.net](http://www.hrf.net)

90 En bedömning som delas av Örjan Nyström i LO-rapporten Lösa förbindelser på arbetsmarknaden, 2004

91 LO-rapport 2003 Arbetsmiljö 1991-2003

92 LO-rapport 2008 Trender i arbetsmiljön 2007 - Klass och kön

93 Handels 2007 Trendbrott eller slumpmässig nedgång? Handels om butiksrånen 2006

94 År 2009 begicks det 21 butiksrån per 100 000 invånare i Stockholms län mot 12 butiksrån per 100 000 invånare i landet som helhet. Brottsförebyggande rådet

95 LO-rapport 2010 Arbetstider 2009

96 LO-rapport 2009 Lönerapport 2009

97 LO-rapport 2010 Anställningsformer 2009

98 Handels rapport 2009 Handels om unga på arbetsmarknaden

99 Handels avdelning 20 uttalande på årsmöte 2010-04-13

100 LO-rapport 2010 Anställningsformer 2009

101 Under avtalsrörelsen 2010 förhandlade LO-förbunden fram olika lösningar på bemanningsfrågan. Handels avtal med Svensk Handel innebär i korthet att arbetsgivaren får ersätta uppsagd personal med bemanningsföretag under de fem första veckorna av de nio månader som återanställningsrätten gäller. Därefter måste arbetsgivaren förhandla lokalt med facket. Kommer parterna inte överens avgör en nämnd frågan. Om nämnden kommer fram till att den enskildes företrädesrätt kränks får arbetsgivaren antingen betala skadestånd a' ca 60 000 kr till dem som har kränkts eller avbryta inhyrningen. De uppsagda arbetarna på Lagena får dock ingen glädje av de nya reglerna eftersom avtalet enbart gäller dem som sägs upp efter den 1 april. LO-Tidningen 2010-04-23 "Uppsägningarna på Lagena provas inte"

102 SvD 2010-05-25 "Bemanningsföretagen anställer"

103 Dagens Industri 2010-05-24 "Arbetsplatsolyckorna ökar"

104 Regionplane- och trafikkontoret 2008 Framtidens transportsystem

105 SvD 2010-04-28 "Utsatta skolor halkar efter"

106 Göran Dahlgren 2008 "Neoliberal Reforms in Swedish Primary Health Care: For Whom and for What purpose?" International Journal of Health Studies, vol. 38, 2008:4

107 LO-tidningen 2007-03-15 "Facket kostar mer än det smakar"

108 Anna-Lena Lodenius 2010 Kommunals medlemmar och den globala utmaningen

109 LO-rapport 2003 Röster om facket och jobbet - Facket i Stockholm

110 Anders Kjellberg 2010 Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund. Uppgiften för Stockholm bygger på de fackliga företrädarnas uppskattningar. Skillnaden i organisationsgrad mellan Stockholm och riket (15 procent) stämmer väl överens med LOs tidigare undersökningar .

111 LO-rapport 2007 Röster om facket och jobbet - Facket i storstäderna

112 LO-rapport 2009 Stärkt medlemsrekrytering

113 ETC 2009-09-06 "Stockholm går mot strömmen"

114 LO-rapport 2003 Röster om facket och jobbet - Facket i Stockholm

## Tankesmedjans jobbprojekt har hittills givit ut 10 rapporter

2006 inledde Arbetarrörelsens Tankesmedja det pågående "jobbprojektet". Hittills har detta utmynnat i tio rapporter. Som en röd tråd genom jobbprojektet löper frågorna kring sysselsättning, arbetsmarknadspolitik, yrkesinriktad gymnasieutbildning, arbetslöshetsbekämpning och arbetslöshetsförsäkring.

Följande rapporter ingår i jobbprojektet:

"Ojämlighetens pris" – Anne-Marie Lindgren

"Skapar a-kassan arbetslöshet?" – Marika Lindgren Åsbrink

"Innanför utanförskapet" – Jangenäs/Svenningsson

"Strukturumvandlingen och trygghetssystemen" – Anders Nilsson/Örjan Nyström.

"Arbetsmarknadspolitik i förfall" – Jangenäs/Svenningsson

"Jobben först – men hur?" – Agneta Rolfer/Bengt Rolfer

"Det måste finnas arbeten!" – Jangenäs/Svenningsson

"Ögonbindlar i stället för mer öppenhet?" – Dan Andersson.

"Det andra Stockholm" – Johan Rydstedt

"De andra 50 procenten, då?" Irene Wennemo/Jonas

Olofsson/Anne-Marie Lindgren/Levi Svenningsson

Samtliga rapporter kan hämtas via [arbetarrörelsen.tankesmedja.se](http://arbetarrörelsen.tankesmedja.se)

# Tankesmedjan mitt i debatten

Arbetarrörelsens Tankesmedja startades 2006 av LO, Socialdemokraterna och ABF. Tankesmedjans uppdrag är att stimulera debatten om uppgifter och utmaningar för arbetarrörelsen. Debatt ska föras självständigt och värderingarna om frihet och jämlikhet ska hävdas med utgångspunkt i sakliga analyser av utvecklingen.

- *Tankesmedjan*

- genomför seminarier och föreläsningar och medverkar i andras arrangemang
- driver utredningsarbeten som resulterar i rapporter och böcker
- initierar skrivandet av akademiska uppsatser i angelägna ämnen
- deltar i den offentliga samhällsdebatten

- *Hittills utgivna rapporter/böcker/skrifter:* (Beställs via [www.arbetarrörelsenstankesmedja.se](http://www.arbetarrörelsenstankesmedja.se))

**Ojämlikhetens pris** (Rapport nr 1: Anne-Marie Lindgren, 2006)

**Var går vägen till det gröna folkhemmet?** (Rapport nr 2: Mathias Tofvesson, 2007)

**Skapar a-kassan arbetslöshet?** (Rapport nr 3: Marika Lindgren Åsbrink, 2007)

**En rättvis och hållbar beskattning** (Rapport nr 4: Magdalena Andersson, Jan Larsson, 2007)

**Vårdnadsbidrag en tillbakagång i svensk familjepolitik** (Rapport nr 5: Åsa Nelander, 2007)

**Dagens Europa nr 1** (Kunskapsstidning, 2007)

**Dagens Europa nr 2** (Kunskapsstidning, 2008)

**Dagens Europa nr 3** (Kunskapsstidning inför Europaparlamentsvalet, 2009)

**Vad är socialdemokrati?** (Bok: Ingvar Carlsson och Anne-Marie Lindgren, 2007, **ny uppl** 2008)

**Systrar, Kamrater!** (Bok: Anne-Marie Lindgren och Marika Lindgren Åsbrink, 2007)

**Gränslös miljö** (Rapport nr 6: Mats Engström, 2008)

**Innanför ”utanförskapet”** (Rapport nr 7: Bo Jangenäs, Levi Svenningsson, 2008)

**Ta tillbaka demokratin!** (Rapport nr 8: Anne-Marie Lindgren, 2008, reviderad 2009)

**Säkerhet och solidaritet** (Antologi: Försvars- och säkerhetspolitik, 2009)

**Framtidens skatter för framtidens välfärd** (Rapport nr 9: Anne-Marie Lindgren, 2009)

**Strukturumvandlingen och trygghetssystemen** (Rapport nr 10: Anders Nilsson, Örjan Nyström, 2009)

**Arbetsmarknadspolitik i förfall** (Rapport nr 11: Bo Jangenäs, Levi Svenningsson, 2009)

**Makten över debatten** (Rapport nr 12: Sandro Wennberg, 2009)

**Hur helig är blockpolitiken** (Rapport nr 13: Ove Andersson, 2009)

**Jobben först, men hur?** (Rapport nr 14: Agneta & Bengt Rolfer, 2009)

**Det måste finnas arbeten!** (Rapport nr 15: Bo Jangenäs, Levi Svenningsson, 2009)

**Ögonbindlar i stället för mer öppenhet?** (Rapport nr 16: Dan Andersson, 2010)

**ROT och RUT** (Snabbanalys nr 1: Anne-Marie Lindgren, 2010)

**Rödgrön EU-politik** (Rapport nr 17: Mats Engström, 2010)

**Friskolor** (Snabbanalys nr 2: Anne-Marie Lindgren, 2010)

**Vinstvarning!** (Rapport nr 18: Anne-Marie Lindgren, 2010)

**Borgs dogmer** (Rapport nr 19: Anne-Marie Lindgren och Peeter-Jaan Kask, 2010)

**Det andra Stockholm** (Rapport nr 20: Johan Rydstedt, 2010)

För aktuell information om verksamheten i Arbetarrörelsens Tankesmedja,  
anmäl Dig till vårt kostnadsfria nyhetsbrev och **VECKANS ANALYS**.

**[www.arbetarrörelsenstankesmedja.se](http://www.arbetarrörelsenstankesmedja.se)**

Barnhusgatan 16, 3 tr, 111 23 Stockholm • 08-796 25 00

Vid slutet av 1800-talet bestod Stockholm bara av det som i dag kallas innerstaden. Av de ca 300 000 invånarna räknades 85 procent till hantverks- och arbetarklassen och bara 15 till medel- och överklass. I dag är proportionerna i innerstaden snarast de omvända. I Stockholms län som helhet är dominansen inte lika uttalad, men att medelklassgrupperna växer är en tydlig tendens.

Men det finns också ett annat Stockholm, LO-gruppernas Stockholm. Det är länge sedan nu som Stockholm var landets största industristad, men Stockholms län är otvivelaktigt landets största serviceregion – som håller öppet 24 timmar om dygnet 7 dagar i veckan. Och det är till stor del LO-grupperna som bär upp denna service:

Detta det andra Stockholm måste få större plats i debatten än vad det har i dag. Det handlar om centrala frågor om tillväxtens pris och villkor, om människors möjlighet till inflytande över sitt arbete och sitt vardagsliv och om nödvändigheten att skapa jämvikt mellan produktionens och reproduktionens – alltså familjelivets och barnuppfostrans – krav.

Rapporten *Det andra Stockholm*, som utarbetats av pol mag **Johan Rydstedt**, är ett samarbetsprojekt mellan Arbetarrörelsens Tankesmedja och LO-distriktet i Stockholms län.

Samtliga Tankesmedjans rapporter kan laddas ned från [www.arbetarrorelsenstankesmedja.se](http://www.arbetarrorelsenstankesmedja.se)