

# Arbetsmiljö i hushållstjänster och personlig assistans

Catharina Calleman  
Professor i arbetsrätt,  
Stockholms universitet  
2017

<b>1. Inledning</b> .....	<b>2</b>
<b>Undersökningen – metod och material</b> .....	<b>3</b>
Disposition, avgränsningar och terminologi.....	4
<b>2. Hushållstjänster</b> .....	<b>5</b>
Arbete i privata hushåll – många politiska frågor.....	5
Hushållstjänster med anställning direkt i hushållet.....	7
En yrkesmedicinsk undersökning.....	8
Hushållstjänster med statligt stöd inom EU.....	10
<b>Sverige – hushållstjänster med RUT-avdrag</b> .....	<b>13</b>
Kunderna, utförarna, de anställda och tjänsterna.....	13
Arbetsrättsliga förhållanden.....	15
Facklig organisering.....	16
<b>Arbetsmiljöfrågor i hushållstjänster med RUT-avdrag</b> .....	<b>17</b>
Forskningen.....	18
En projektrapport från Arbetsmiljöverket.....	19
<b>Arbetsmiljörisker i hushållstjänster</b> .....	<b>20</b>
Deltid och korta eller splittrade arbetsdagar.....	20
Stress.....	21
Otydlig arbetsskyldighet.....	21
Otrygga anställningar.....	21
Hot och våld – Risk för sexuella trakasserier.....	22
Övervakning och bristande säkerhet.....	23
Fysiska risker i form av kemiska medel, dålig utrustning mm.....	23
<b>Arbetsmiljöarbete</b> .....	<b>24</b>
Arbetsgivarens ansvar, systematiskt arbetsmiljöarbete.....	24
Arbetstagarens arbetsmiljöarbete.....	24
Förebyggande arbete, arbetsmiljöinspektion och företagshälsovård.....	25
Förslag till förbättringar och goda exempel.....	25
Sammanfattning – (kunskaper om) arbetsmiljön i hushållstjänster.....	26
<b>3. Personlig assistans</b> .....	<b>27</b>
Internationella förhållanden.....	27
<b>Personlig assistans i Sverige</b> .....	<b>29</b>
Brukarna, anordnarna, de anställda och tjänsterna.....	29
Arbetsrättsliga förhållanden.....	31
Facklig organisering.....	32
<b>Arbetsmiljöfrågor i personlig assistans</b> .....	<b>33</b>
Utredningar och forskning.....	33
Ytterligare forskning.....	36
<b>Arbetsmiljörisker i personlig assistans</b> .....	<b>37</b>
En otydlig och vidsträckt arbetsskyldighet.....	37
Riskfyllda arbetstider.....	38
Otrygga anställningar.....	39
Bristande socialt stöd.....	40
Hot och våld, risk för sexuella trakasserier.....	40
Fysiska risker – Tungt arbete.....	40
<b>Arbetsmiljöarbete</b> .....	<b>41</b>
Arbetsgivarens ansvar, systematiskt arbetsmiljöarbete.....	41
Arbetstagarens arbetsmiljöarbete.....	41
Arbetsmiljöinspektion och företagshälsovård.....	41
Förslag till förbättringar och goda exempel.....	42
Sammanfattning – personlig assistans.....	43
<b>4. Sammanfattning och slutsatser</b> .....	<b>43</b>

## 1. INLEDNING

Den här kunskapsöversikten görs enligt uppdrag från Arbetsmiljöverket att göra en kunskapsammansättning om arbetsmiljöförhållanden inom hushållsnära tjänster och personlig assistans. Det uppdraget bygger i sin tur på ett uppdrag från regeringen till verket om att göra en kartläggning av arbetsmiljöförhållanden inom dessa branscher.<sup>1</sup>

Både hushållstjänster och personlig assistans har diskuterats ingående i media, forskning och myndighetsrapporter. Diskussionerna har då främst gällt skatteavdrag och förhållandet mellan kunderna och dem som utför tjänsterna, den så kallade pigdebatten<sup>2</sup> (hushållstjänster) eller själva rättigheten, omfattningen och kostnaderna (personlig assistans).<sup>3</sup> Arbetsmiljön har berörts i både utredningar och forskning vad gäller personlig assistans men mycket lite vad gäller hushållstjänster.

Ett av skälen till att en undersökning av arbetsmiljön på området är motiverad är att arbete i privata hushåll med vård och omsorg eller hushållstjänster har återkommit och ökat kraftigt i betydelse under de senaste 10–20 åren, i Sverige liksom i många andra europeiska länder. Nedskärningen av institutionsvården och äldreomsorgen har gjort att behovet av vård och service i hemmet är större än tidigare, till exempel genom personlig assistans. Prestationskraven i arbetslivet har lett till en stigande efterfrågan på avlastning i hemarbetet (Platzer 2007). Samtidigt har ökade löneskillnader och skattesubventioner gjort det lättare för vissa människor att köpa andra människors tjänster/hushållstjänster.

Ett annat skäl att diskutera arbetsmiljön i hushållstjänster och personlig assistans är jämställdhets- och jämlikhetsaspekter. I Sverige har betalt arbete i privata hem så gott som alltid utförts av kvinnor, för det mesta unga kvinnor och ofta kvinnor från landsbygden. I tider av stor brist på arbetskraft och stora löneskillnader mellan Sverige och utlandet har arbete i hushåll också utförts av utländska kvinnor (SOU 1968:67, Olsson 1995, Calleman 2007, Strollo 2013).

En viktig skiljelinje mellan olika arbetsuppgifter går mellan *vård* som har karakteriserats som något som ges till personer som *inte kan* ta hand om sig själva och (*personliga*) *tjänster* som har karakteriserats som något som ges till dem som *kan* utföra uppgifterna själva (Waerness 1983). Till de förra hör till exempel hemtjänst för äldre och personlig assistans, som i stort sett är kommunernas ansvar och behovsprövade, medan de senare är privata kommersiella arrangemang utan behovsprövning. Skillnaden ligger inte så mycket i arbetsuppgifterna som i relationen mellan utföraren och mottagaren. Medan personlig assistans åtminstone ibland kan beskrivas som en relation mellan två utsatta parter, är maktförhållandet mellan hushållsarbetare och arbetsgivare/kund betydligt mera ojämnt.

En annan viktig *skiljelinje* mellan olika typer av anställning för arbete i privata hushåll är den som går mellan att vara anställd av ett företag och att vara anställd direkt i hushållet, som personlig assistent eller till exempel hushållerska, barnflicka eller au pair. I de allra flesta

---

<sup>1</sup> Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Arbetsmiljöverket.

<sup>2</sup> Se till exempel Nyberg (1998, 1999 och 2015), Platzer (2004, 2007, 2010), Peterson (2011), Gavanoas (2010), Gavanoas & Calleman (2013), Kvist & Peterson (2010).

<sup>3</sup> På Assistanskolls hemsida, <https://assistanskoll.se/Lagar-personlig-assistans.html>, finns en *mycket omfattande* förteckning över offentligt tryck, rapporter, avhandlingar, uppsatser, kurslitteratur, tidningsartiklar m.m. om personlig assistans. Assistanskoll är en tjänst som är knuten till Independent Living Institute.

länder i världen idag och historiskt i Sverige har anställning direkt i hushållet varit det vanliga. Idag har sådana anställningar liten kvantitativ betydelse i Sverige och de allra flesta som arbetar inom området är anställda i företag. Inom personlig assistans har andelen assistenter som är anställda direkt av brukaren sjunkit och är mycket låg.

## UNDERSÖKNINGEN – METOD OCH MATERIAL

Uppdraget från Arbetsmiljöverket bestod i att göra en sammanställning av den kunskap som finns inom forskningen om arbetsmiljöförhållanden inom hushållsnära tjänster med RUT-avdrag och personlig assistans. Sammanställningen skulle ha ett ålders-, genus- och etnicitetsperspektiv och skulle identifiera kunskapsluckor i forskningen. Analys av både problem och möjligheter skulle ingå och såväl svenska som utländska publikationer skulle omfattas. Goda exempel var av stort intresse.

Rapporten har ett komparativt perspektiv. Det innebär att såväl olika typer av arbete och anställningar som olika förhållanden i olika länder jämförs med varandra. Med hjälp av det komparativa perspektivet kan både de faktiska arbetsmiljöproblemen och kunskapsbehovet inom de olika yrkesområdena synliggöras.

Uppdraget skulle enligt instruktionerna genomföras med hjälp av sökningar i databaser efter litteratur på områdena. Jag har gjort sökningar med hjälp av beteckningar för arbetet/yrket och ”arbetsmiljö” på svenska och engelska. Det har gett ett enormt antal träffar av högst varierat slag, vilket bland annat beror på att orden ”domestic”, ”services”, ”personal” och ”assistance” liksom kombinationer av dem har en mängd olika betydelser. Kraftiga sovringar och avgränsningar blev nödvändiga och jag gick över till manuella sökningar. De gick till så att jag utifrån tidigare kunskaper om litteraturen på området och referenser där samt utifrån vissa sökträffar letade mig fram till titlar och abstracts som rörde ämnet. De svenska begreppen var mer hanterbara vid sökningar i databaser och gav en viss överblick över den svenska forskningen. Ett ovärderligt verk för europeiska förhållanden har varit Carbonnier & Morel (2015), *The Political Economy of Household Services in Europe*.

Uppdraget från Arbetsmiljöverket var att göra en sammanställning av *forskningen* om arbetsmiljön på områdena. Det finns alltid en risk för att forskningen på ett visst arbetsområde inte skildrar samma förhållanden och problem som arbetstagarna upplever, eftersom forskare själva avgör vilka frågor som ställs vid formuleringen av forskningsteman och vid intervjuer. För att göra en sammanställning om forskningen så användbar som möjligt och för att kunna identifiera kunskapsluckor har jag byggt vidare på kunskaper från egna tidigare undersökningar av områdena (som bland annat har innehållit intervjuer med arbetsmiljöombud, fackliga företrädare och arbetsgivare om deras syn på anställningsförhållanden och arbetsmiljö). De kunskaperna har avgjort strukturen på framställningen och har gjort det möjligt att diskutera vilka kunskapsluckor som finns i forskningen. Dessutom har intervjuer tillkommit för kompletteringar och uppdateringar mm.<sup>4</sup> För att identifiera faktiska arbetsmiljöproblem i branscherna har jag också använt mig av rättsligt material och myndigheters rapporter. Rapporten kommer på så vis samtidigt att relativt väl täcka regeringsuppdraget.

Materialet skiljer sig kraftigt åt på de två områdena hushållstjänster och personlig assistans. Vad gäller arbetsmiljö *i vid mening*<sup>5</sup> i hushållstjänster/domestic services är den internationella

---

<sup>4</sup> Almega har av olika skäl tyvärr inte varit tillgängligt för uppdateringar 2017.

<sup>5</sup> Med ”vid mening” menar jag maktförhållanden, relationer på arbetsplatsen, arbetstillfredsställelse mm, något

litteraturen omfattande. Den svenska litteraturen på området är däremot mycket begränsad. Vad gäller personlig assistans är den utländska litteratur som jag funnit relativt gammal och det är också svårt att utan fördjupning veta i vilken mån företeelser som kallas personlig assistans i olika länder är jämförbara. Däremot finns det omfattande svensk litteratur – forskning och utredningar – om arbetsmiljö i både vid mening och snäv mening inom personlig assistans.

Den internationella forskningen om hushållstjänster fokuserar på migrerande arbetare som är anställda direkt i hushållet. Även om sådana förhållanden som beskrivs där i olika grad kan prägla också betalt arbete i hushåll i Sverige, är det inte de som *dominerar* arbetsmiljöproblemen i Sverige. Jag har därför prioriterat litteratur från europeiska länder som liksom Sverige har en statsstödd hushållssektor, där anställningar ofta sker i (hushållstjänste)företag.

### Disposition, avgränsningar och terminologi

Ambitionen var från början att behandla hushållstjänster och personlig assistans gemensamt och parallellt, men det visade sig omöjligt, eftersom materialet skiljer sig så kraftigt åt. I stället behandlas först hushållstjänster och sedan personlig assistans. På båda områdena redogörs först för förhållandena i andra länder och därefter för förhållandena i Sverige. Texten om förhållandena i Sverige inleds med en redogörelse för de rättsliga och organisatoriska villkoren för arbetet och därefter följer en översikt över vilka kunderna/brukarna, utförarna och de anställda är i de två verksamheterna. Sedan följer en redogörelse för/diskussion om arbetsmiljöriskerna på de respektive områdena. Avslutningsvis diskuteras arbetsmiljöarbete liksom några goda exempel.

**Några avgränsningar** har gjorts. De senaste utvidgningarna av området för RUT-avdrag till IT-tjänster och flytt-tjänster samt reparation och underhåll av vitvaror har motiverats bland annat av behovet av försörjningsmöjligheter för asylsökande (prop. 2015/16:99). Den utvidgningen, som inte gäller hushållsarbete, omfattas inte av undersökningen.

De speciella förhållanden som kan uppstå inom personlig assistans när en anhörig är assistent berörs inte.

Villkoren i odeklarerat ("svart") arbete i hushåll berörs inte särskilt och inte heller papperslösas arbete, eftersom uppdraget rör statsstödd verksamhet, men det går inte att helt utelämna det odeklarerade arbetet, då det antas påverka arbetsmarknaden för deklarerat arbete (Gavanas 2010, Skatteverket 2011:1).<sup>6</sup>

För tydlighetens skull ska också nämnas att anställningar av barnflickor, au pairer<sup>7</sup> eller hushållerskor direkt i hushållen i Sverige inte omfattas, eftersom sådana anställningar inte ger rätt till RUT-avdrag.

---

liknande social och organisatorisk arbetsmiljö, i "snäv mening" ergonomiska förhållanden, arbetstider mm.

<sup>6</sup> Exempel på utländsk forskning som särskilt gäller papperslösa hushållsarbeters situation är Godin, M m.fl. (2013) som fokuserar på betalt hushållsarbete av alla slag och presenterar studier från Belgien, Frankrike, Tyskland, Grekland, Irland, Italien, Nederländerna och Spanien. Författarna gör en komparativ analys av frågor om anställningsvillkor, hälsofrågor och familjeliv för irreguljära migranter i de olika länderna. De presenterar också de policys som har antagits av europeiska länder i förhållande till den växande irreguljära arbetskraften i hushållsarbete.

<sup>7</sup> Om sådana anställningar, se till exempel Platzer (2002) och Anving & Eldén (2016). För ett vidare perspektiv på migration och vård och omsorg i hemmen, se Widding Isaksen (red.) (2010).

**Terminologi:** *Hushållstjänster* används i stället för hushållsnära tjänster, för enkelhetens skull och för att det överensstämmer bättre med internationella begrepp. I lagtext förekommer termen ”husligt arbete” och i kollektivavtal ”hemservice”. Ordens innebörd är oprecis men definitioner av skiftande innehåll förekommer i lagstiftning.

”Prekära anställningar” eller ”anställningar av låg kvalitet”, är begrepp som används inom den internationella arbetslivsforskningen<sup>8</sup> och betyder anställningar i osäkra, tillfälliga former med låg lön. Lewchuk m.fl. (2003), har definierat prekära anställningar som ”en kumulativ kombination av atypiska anställningsavtal, begränsade sociala förmåner, svaga lagstadgade rättigheter, otrygga anställningar, korta anställningar och låga löner”.

## 2. HUSHÅLLSTJÄNSTER

Framställningen om hushållstjänster börjar med (forskningen om) ”urformen” för både hushållsarbete och vård och omsorg i hemmen, nämligen anställning direkt i hushållet. Sedan följer en redogörelse för olika former av politiskt skapad organisation för hushållstjänster och vård och omsorg, först i andra EU-länder och därefter i Sverige.

### Arbete i privata hushåll – många politiska frågor

Efter att under ett par decennier ha förlorat i betydelse, har hushållstjänster idag återkommit i många rika länder. I andra länder har det fortsatt att vara det vanligaste kvinnoyrket. Arbetet är i dag starkt präglad av ekonomins globalisering och därmed också av den globala ojämlikheten.

Villkoren för hushållsarbete och omsorgsarbete i privata hem hänger samman med den politik som förs i ett land på en rad områden. Chin (1998) menar att stater formar institutionen hushållstjänster genom sin politik i fråga om immigration, familjeformer, barnomsorg och anställningsförhållanden. *Hur mycket* arbete som behöver utföras inom hushållen kan påverkas av lagstiftning om till exempel offentlig barnomsorg och skolgång eller socialtjänst och sjukvård. *Vem* som ska utföra arbetet och på vilka villkor kan påverkas av politiken i fråga om till exempel föräldraledighet, löner för kvinnor och män, arbetstider och beskattning. Politiska beslut på de områdena kan till exempel leda till att hushållsarbetet utförs av alla som bor i ett hushåll, någon eller några av dem, en släkting eller en utomstående person (Calleman 2007).

Också hur mycket arbetskraft som finns för anställningar i hushåll är ett resultat av politiska beslut och lagstiftning. De kan gälla tillträde till andra yrken, löner och arbetstider och tillträde till den nationella arbetsmarknaden för utländska medborgare (Calleman 2006). Cheng (2003) menar att staterna kontinuerligt omformar sina vård- och omsorgssystem och därmed utländska hushållsanställdas villkor som styrda främmande subjekt.

Lutz (2008) urskiljer tre olika regimer i det migrerande hushållsarbetet. För det första

---

<sup>8</sup> Se till exempel Rodgers & Rodgers (1989), Lewchuk et al. (2003), the ESOP report (2004), Vosko, (2006), Thörnquist & Engstrand, (eds) (2011), Standing (2014).

*genusregimer* där organisationen av hushållet och av vård och omsorg kan ses som ett uttryck för en specifik könskultur. För det andra *omsorgsregimer* som en del av välfärdssystemet, med en mängd statliga regleringar som fördelar ansvaret för medborgarnas välbefinnande mellan staten, familjen och marknaden. För det tredje *migrationsregimer*, som av olika skäl antingen främjar eller motverkar anställning av migrerande hushållsarbetare.

Jokela (2015) har undersökt hur förekomsten av hushållstjänster i olika länder varierar med olika faktorer. Hennes analys omfattar 74 länder och bygger på uppgifter från International Labour Organisation (ILO). Jokela hävdar att antalet hushållsarbetare är högst i de länder som har störst inkomstskillnader. Det finns inget samband mellan en stor förekomst av hushållstjänster och en hög andel personer över 65 år, en hög sysselsättningsgrad bland kvinnor eller andelen invandrare i en befolkning. Efter kontroll av andra variabler visar stora inkomstskillnader i ett land det starkaste sambandet med stor förekomst av hushållstjänster.

Länderna i Europa har utformat olika sätt att ordna vård och omsorg och hushållsarbete i hemmen. I Storbritannien, Spanien och Italien – länder som inte har något utvecklat system för offentlig vård och omsorg – har vård och omsorg inom hemmen understötts, främst genom kontantbidrag. Annat hushållsarbete än vård och omsorg har dock inte fått statligt stöd (Morel & Carbonnier 2015).

Flera andra länder i Europa – Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Sverige, Tyskland och Österrike – har vidtagit statliga åtgärder för att *öka efterfrågan* på hushållstjänster och då i praktiken främst städning. Bakom åtgärderna ligger åtminstone till en del EU:s sysselsättningsstrategier, som bland annat har till syfte att få in personer med låg utbildning på arbetsmarknaden.<sup>9</sup> Införandet av RUT-avdrag i Sverige hade bland annat som syfte att skapa nya arbetstillfällen för korttidsutbildade (prop. 2006/07:94). Reformerna har alltså haft som ett uttryckligt syfte att öka *kvantiteten* förvärsarbete.

En relativt stor andel av dem som arbetar med hushållstjänster i Sverige är medborgare i andra EU-länder och har uppehållsrätt som arbetstagare i och med den fria rörligheten. Den fria rörligheten inom EU bidrar för övrigt till internationaliseringen av hushållstjänster, inte bara därför att *arbetstagarna* kan röra sig inom EU utan också därför att *kunderna* kan göra det (Gavanas 2016).<sup>10</sup> Till både personlig assistans och hushållstjänster förekommer också arbetskraftsinvandring från länder utanför EU till Sverige (Calleman 2013).

Inriktningen på lågutbildade personer och den stora andelen utländska medborgare i hushållstjänster betyder att det ofta är personer med en svag förankring på (den svenska) arbetsmarknaden som utför arbetet. Det har i sin tur bland annat betydelse för arbetstagarnas möjligheter att få kunskap om och hävda sina rättigheter och för fackligt engagemang och facklig verksamhet.

Den internationella forskningen om hushållstjänster är mycket omfattande. Det beror på att

---

<sup>9</sup> Den europeiska sysselsättningsstrategin från 1997 och senare Europe 2020.

<sup>10</sup> En person som är folkbokförd och betalar skatt i Sverige kan använda sig av RUT-avdrag vid vistelser eller tillfällig bosättning i andra EU-länder samt i Island, Norge och Lichtenstein. En assistansberättigad person som är bosatt i Sverige kan behålla assistansersättningen i upp till ett år vid vistelse i ett EES-land. Om personen däremot arbetar i ett EES-land har han/hon inte rätt till svensk assistansersättning, eftersom huvudprincipen i EES-området är att det är arbetslandets socialförsäkringar som styr. Den som arbetar i ett EES-land och behöver personlig assistans får alltså ansöka om stöd och hjälp enligt det landets bestämmelser på det sociala området. En assistansberättigad person som är folkbokförd i Sverige och vistas i ett land *utanför* EES-området har rätt till svensk assistansersättning i sex månader oavsett om personen arbetar i det landet eller inte.

yrkesområdet fått kraftigt ökad betydelse både i industriländer och utvecklingsländer. Det beror också på att obetalt och betalt arbete i privata hushåll, liksom fördelningen av det, är ett centralt tema för feministisk forskning. Under senare år har forskningen ofta ingått som en del i politisk, feministisk aktivitet för att förbättra villkoren i betalt hushållsarbete. Det arbetet kulminerade 2011 i att ILO (International Labour Organisation) antog konvention nr 189 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare.

ILO:s konvention nr 189 ger hushållsarbetare rätt att till exempel avtala om var de ska bo, frihet att lämna hushållet under ledig tid och rätt att behålla identitetshandlingar och resedokument. Den innehåller också bland annat bestämmelser om skriftliga anställningsavtal som ska innehålla uppgifter om den normala arbetstiden, lönen, arbetsuppgifter och avslutande av anställningen. Sverige har inte ratificerat konventionen eftersom vissa svenska kollektivavtal inte uppfyller konventionens krav och lagstiftningen om anställning direkt i hushållet (lagen 1970:943 om arbetstid m.m. i husligt arbete) inte motsvarar kraven, till exempel vad gäller skriftlig information om anställningsvillkoren (Herzfeld Olsson 2013). I år, 2017, har det lagts ett förslag om att Sverige ska ratificera konventionen och införa regler om skriftlig information om anställningsvillkoren för dem som är anställda i arbetsgivarens hushåll (Ds 2017:10). Ändringarna föreslås träda i kraft i juli 2018.

### Hushållstjänster med anställning direkt i hushållet

Några av de mest kända namnen inom den internationella forskningen om hushållstjänster är Bridget Anderson, Barbara Ehrenreich, Arlie Hochschild, Helma Lutz och Rhacel Parrenas. Anderson menar att det inte finns någon teoretisk definition av hushållsarbete. Vad hushållsarbete är upplevs dagligen av hushållsarbetare som en brist på arbetsbeskrivning som får allvarliga följder för arbetsförhållandena. De hushållsarbetare som Anderson intervjuat i olika länder i Europa svarade ofta att de var skyldiga att göra "allt" (Anderson 2000). Otydligheten i fråga om arbetsuppgifterna är enligt Anderson en av nyckelsvårigheterna för dem som analyserar det husliga arbetet.

Anderson (2000) menar att två faktorer har större betydelse än något annat för förhållandena i husligt arbete. Den ena är om arbetstagaren bor hos arbetsgivaren (är "live-in") eller inte. Den andra är arbetstagarens formella relation till staten, d.v.s. om hon har tillstånd att arbeta i landet eller inte. Den olika behandlingen av anställda i hushåll, inklusive användandet av våld, avspeglar och varierar med kvinnors och rasifierade gruppers allmänna situation i olika länder. Ett vanligt problem för dem som är live-ins är bristen på avskildhet och privatliv. Ibland har de inte ens egna sovrum eller måste sova med öppen dörr, vilket gör dem sårbara för sexuella övergrepp och våldtäkt.

Hochschild (2001) har skapat begreppet "globala vårdkedjor", som hon definierar som "en serie personliga band mellan människor över hela världen, som bygger på betalt och obetalt omsorgsarbete". Genom dessa globala processer skapas fler privilegier för vissa grupper, medan de kvinnliga arbetare som utför hushållsarbete ofta utnyttjas och saknar rättigheter (Ehrenreich & Hochschild 2002). Forskningen om detta visar hur kvinnor i till exempel Filippinerna lämnar sina familjer för att ta hand om barn i rikare länder samtidigt som deras egna barn och andra vårdbehövande kanske tas om hand om kvinnor från andra länder med ännu lägre löner (Parrenas 2005). Isaksen (2010) menar att den internationella rekryteringen av sköterskor, till exempel till Norge, innebär mer än överföring av vård från ett land till ett annat. Det omvandlar familjer och samhällen och gör den nationella hälsovården till globala arbetsplatser. Transnationell vård kommer enligt henne antagligen att fortsätta att utmana etablerade idéer och innebörder av familjeinstitutionen och nationalstaternas gränser.



Ehrenreich (2003) ser ett mönster där Nords ökade efterfrågan på hushållstjänster har exploderat samtidigt som den extrema fattigdomen har skärpts på många håll i Syd. Framträder ett globalt klassamhälle där ras, klass och kön korsas i helt nya förtryckarmönster. Till skillnad från industriarbetare som uppträder mer kollektivt eller taxichaufförer som är synliga på gatan, är de som jobbar i hushåll ofta gömda, en eller två på varje plats, bakom stängda dörrar i någons privata hem.

En stor mängd liknande beskrivningar av migrerande hushållsarbeters situation i olika länder förekommer i forskningen: Callister m.fl. (2009) konstaterar att det saknas kunskap om hushållsarbete i Nya Zeeland och att betalt hushållsarbete inte omfattas av arbetsrättsliga regler, eftersom arbetsplatsen är ett privat hem. Tsikata (2009) ger en översikt över regler för hushållsarbeters arbete och deras praktiska tillämpning i Ghana. Vissa forskares undersökningar gäller ett visst lands medborgares arbete i ett annat land, till exempel ukrainska kvinnors arbete i Warszawa (Kindler, 2009), eller filippinska kvinnor i Rom (Pojman 2007). En undersökning av Kanapathy visar att arbetstagare som migrerat från Indonesien till Malaysia klagar mest över fysisk och psykisk misshandel och över att de blir inlåsta. Jeebhay m.fl. (1999) visar att de som arbetar i hushållsarbete i Sydafrika inte täcks av företagshälsovård eller försäkringar. Guo (2011) har studerat 24 kvinnor som migrerade mellan sina hem på landsbygden och Beijing för att arbeta i hushåll. De hade dåliga anställningsförhållanden och var föremål för omfattande exploatering, men fick ändå ett bättre liv genom den inkomst, kunskaper och andra resurser, som var obefintliga på landsbygden. I USA fanns det 1,5 miljoner hushållsarbete, förutom de som vistades illegalt i landet och inte rapporterade någon inkomst. De omfattades inte av någon skyddslagstiftning (Hiller & Saxstein 2009). Pannell & Altman (2009) menar att lagstiftningen i Frankrike inte tillämpas och att politiken inte har anpassats till att avspegla den nya verklighet som arbetsgivarnas behov av arbetskraft uttrycker. De Volder (2016) menar att Nederländerna har varit relativt framgångsrikt i fråga om att bekämpa trafficking, men att regeringen måste uppmärksamma efterfrågesidan och vidta åtgärder mot exploatering utanför sexindustrin, till exempel i betalt hushållsarbete som har ansetts vara en risksektor.

Ett omfattande material finns också på ILO:s hemsida om hushållsarbeters villkor, <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm>

### En yrkesmedicinsk undersökning

En av de utländska undersökningarna (Ahonen m.fl. 2010) är uttryckligen inriktad på migrerande hushållsarbeters arbetsmiljö i en mycket konkret mening.<sup>11</sup> Eftersom undersökningen mig veterligt är den enda undersökning av villkoren i betalt hushållsarbete som har utförts med yrkesmedicinska metoder, redovisas resultaten här ganska utförligt. De arbetsmiljöproblem som återges i undersökningen är välkända från både historiska och nutida beskrivningar av betalt hushållsarbete världen över. Resultaten är främst aktuella för förhållandena i hushållstjänster – i olika hög grad i olika typer av tjänster – men också i någon mån för personlig assistans.

Ahonen m.fl. konstaterar att betalt hushållsarbete tidigare har varit i stort sett frånvarande i yrkesmedicinska studier. Forskarna har intervjuat 46 migrerande hushållsarbete i Spanien och rapporterat ett antal miljö-, ergonomiska och psykosociala risker och hälsoeffekter. Den klart dominerande riskgruppen var den psykosociala. När det gällde *miljörisker* var de två

---

<sup>11</sup> Andra undersökningar berör specifika arbetsmiljörisker, där hushållsarbete är en av många undersökta yrkesgrupper, t.ex. Heran-Le Roy (1999).

viktigaste farliga ämnena blekmedel och ammoniak, ibland också avfettningsmedel, vilka gav hudutslag, sveda i ögonen och andningssvårigheter. Hushållsarbetarna menade att de gärna skulle välja att använda andra medel, men det var arbetsgivaren som valde produkter. Författarna relaterade sina resultat till andra undersökningar om till exempel påverkan av farliga ämnen hos städare, och fann god överensstämmelse.

De ergonomiska hälsoriskerna bestod i muskelsmärter och utmattning. *Muskelsmärterna* kom från repetitiva och snabba rörelser vid skurning och strykning eller av att flytta tunga möbler eller arbeta i olämpliga ställningar. *Utmattningen* kunde komma både av själva det tunga arbetet och av resorna mellan olika hushåll. De som arbetade med vård och omsorg om personer som hade svårt att röra sig, utsattes ibland för stora påfrestningar när de skulle hjälpa personerna att bada, klä på sig eller röra sig i hushållet. Informanterna hade inte fått någon utbildning för arbetet och flera av dem hade fått problem med ryggen. Mediciner mot akut smärta var inte till någon hjälp så länge arbetet fortsatte att öka deras muskelproblem.

Nästan alla informanter nämnde den *kvantitet* arbete de skulle utföra och den tid de hade på sig för att göra detta som en stressfaktor. De var tvungna att arbeta mycket snabbt och var rädda att förlora sin anställning om de inte arbetade tillräckligt fort och bra. De som vårdade en person och därtill hade hushållsarbetet att sköta kunde uppleva uppgifterna som omöjliga. Vårdarbetet kunde också ställa *stora känslomässiga krav* på dem, när de måste se en person bli allt sjukare och kanske dö.

Många informanter hade mycket *lite kontroll* över sin arbetstid. De hade svårt att organisera sitt arbete eftersom de blev ombudda att utföra flera arbetsuppgifter samtidigt och genast. De kunde *inte ta raster* på grund av arbetsmängden eller av rädsla för att deras arbetsgivare skulle få en negativ uppfattning om dem. De hoppade över måltider för att hinna i tid till nästa hushåll.

Slutligen upplevde informanterna att de *stagnerade* i sitt arbete. De repetitiva uppgifterna tillät inte någon personlig eller yrkesmässig utveckling. Monotonin hängde tätt samman med isoleringen i arbetet, eftersom hushållsarbetarna inte hade någon att prata eller interagera med medan de arbetade. Detta gällde särskilt för dem som bodde hos arbetsgivaren, där många upplevde sig som fångar, då de inte fick lämna huset mer än några timmar i veckan.<sup>12</sup>

Informanterna beskrev *otydlighet i arbetsuppgifterna och rollerna* i hushållet. Om de från början anlätades för att till exempel städa, så lades steg för steg fler uppgifter och förväntningar till deras plikter. För dem som bodde hos sina arbetsgivare betydde det ibland att de arbetade från det att de steg upp på morgonen tills de gick till sängs på kvällen. Det kunde också uppstå otydligheter i fråga om vem som kunde ge dem arbetsuppgifter. När någon till exempel anställdes för att ta hand om en äldre eller sjuk person, sattes ramarna för deras arbete från början av en son eller en dotter, men ofta införde den vårdade personen själv andra skyldigheter eller regler, vilket blev oerhört svårt att hantera.

Den informella karaktären hos anställningarna betydde *otrygghet* för informanterna. Deras anställning kunde när som helst upphöra. Den informella/privata karaktären hos anställningen kunde också leda till att det uppstod en ”pseudo-vänskap” mellan informanten och arbetsgivaren, en relation som gav utrymme för manipulation. Informanterna upplevde sig som underbetalda och ibland också som illa behandlade av de vuxna i familjen eller av

---

<sup>12</sup> Frågan om rätt till ledighet har varit central i svensk lagstiftning om anställning i hushåll (Se SOU 1968:67 och Calleman 2007).

barnen, som i sådana fall inte blev tillrättavisade av föräldrarna.

Känslor av *oro och ångest* var vanliga som ett resultat av den konstanta pressen att hinna med alla arbetsuppgifter men också över risken för att bli utan arbete och inkomst. De flesta informanter hade mycket begränsade inkomster och hade samtidigt ansvaret för försörjning av sina familjer i Spanien eller ursprungslandet. De fick ofta för *lite sömn*, antingen på grund av vårdbehoven nattetid eller för att de hade sömnsvårigheter. De var deprimerade och frustrerade på grund av sina dåliga framtidsutsikter. Trots allt detta ansåg de att ett hushållsarbete var bättre än inget arbete alls.

Författarna sammanfattade att uppgifterna om risker varierade beroende på om deltagarna främst var städare eller vårdare och om de bodde i eller utanför sina arbetsgivares hem. Hushållsarbetarnas migrationsstatus var relevant för deras förhandlingsposition men verkade inte direkt påverka arbetsuppgifter eller risker. Slutsatserna av undersökningen var att kvinnliga migrerande hushållsarbetare utsätts för en mängd olika hälsorisker som skulle kunna påverkas av en förbättrad lagstiftning och förebyggande åtgärder på arbetsplatserna. Författarna menade att det var dags att se bortom mätningar av riskexponering i traditionellt farliga, ofta manliga, yrken.<sup>13</sup> Detta skulle dock kräva att vi först erkände de människor som anställer hushållsarbetare som arbetsgivare, hushållstjänster som arbete och dem som utför arbetet som skyddsvärda arbetstagare (Ahonen m.fl. 2010).

#### Hushållstjänster med statligt stöd inom EU

Många europeiska länder har utvecklat en politik för att gynna och stödja efterfrågan på hushållstjänster genom skattelättnader eller kontantstöd eller genom att förenkla anställningsprocedurer och flexibilisera arbetsrätten. Åtgärderna syftar till att skapa nya jobb, till att motverka odeklarerat arbete och möta vårdbehov samt underlätta för människor att förena förvärvsarbete och familj. Gemensamma drag för dessa åtgärder har varit att tjänsterna erbjuds till alla utan behovsprövning och att de syftar till att skapa jobb för lågutbildade. Det framhålls av vissa författare att dessa åtgärder, som har förespråkats av EU-kommissionen och gynnats av staterna, inte har utvärderats (Morel & Carbonnier 2015).

**Belgien** har sedan 2004 ett system med kuponger för köp av hushållstjänster (städning, matlagning, tvätt och strykning, inköp och transport av personer). Systemet syftar till anställning av långtidsarbetslösa och människor med låg utbildning och till att minska det odeklarerade arbetet, men också till att förbättra balansen mellan arbete och familj. Det är troligen det starkast subventionerade systemet i Europa: Mer än sjuttio procent av kostnaderna bärs av staten, dels som en skattesubvention, dels som en ersättning till det företag som säljer kuponger. Antalet kunder har vuxit från cirka 100 000 år 2004 till knappt en miljon år 2013. Majoriteten av kunderna är högutbildade och användandet av kuponger ökar med stigande inkomst. Kunder som använder sig av servicekuponger kan bara köpa tjänster genom registrerade organisationer som förmedlar tjänsterna. Antalet anställda har liksom antalet kunder tiodubblats på tio år och är nu drygt 150 000, varav nära 100 procent är kvinnor och ungefär tre fjärdedelar är av belgisk nationalitet. Andelen utlandsfödda (främst från Polen, Rumänien och Portugal) växer och i Bryssel är nu bara en fjärdedel av belgisk nationalitet. De

---

<sup>13</sup> Jfr svenska förhållanden: Maria Steinberg (2011) har visat att Arbetsmiljöverkets förelägganden och förbud under 2007–2010 dubbelt så ofta riktades mot manliga sektorer av arbetslivet som mot kvinnliga. Arbetsmiljölagen tillämpades inte tillräckligt mot belastningssjukdomar, utbrändhet och andra följder av dåliga arbetsmiljöer i kvinnligt dominerade sektorer.

som utför tjänsterna arbetar vanligen halvtid (Marx & Vandellanoot 2015).

I **Danmark** infördes redan 1994 ”Hjemmeserviceordningen”, en skattereduktion med 50 procent på kostnaden för hushållstjänster som syftade till att öka sysselsättningen, minska det odeklarerade arbetet och skapa arbete för personer med kort utbildning. Reformen begränsades steg för steg och gjordes 2003 tillgänglig bara för personer över 65 år, men har senare återigen utvidgats till alla skattebetalare (Kvist 2012).<sup>14</sup>

I **Finland** infördes en skattereduktion 2001 för att öka sysselsättningen, omforma odeklarerat arbete till deklarerat och främja utbudet av hushållstjänster (Aalto 2015). Hushållsavdragets storlek beror på om arbetet beställs från ett företag eller utförs av en arbetstagare som anställts direkt i hushållet. Kunder som köper tjänster genom registrerade företag får en skattelättnad på 50 procent (45 procent från 2016). De som anställer någon direkt i hushållet, får en skattereduktion på 20 procent av lönen och arbetsgivaravgifterna (15 procent från 2016).<sup>15</sup>

År 2011 var det drygt 400 000 personer (=8 procent av de 5,3 miljonerna skattebetalare i Finland) som använde sig av skatteavdraget, men antalet sjönk när reduktionen minskade. De största användarna är tvåpersonersfamiljer med barn samt par över 55 år. Ungefär 30 procent av användarna tillhörde den högsta inkomstdecilen<sup>16</sup> och de fick 38 procent av skattereduktionen. Skatteavdrag har i Finland kunnat göras med maximalt € 3 000 per person och år, men summan sänktes 2012 bland annat därför att avdraget främst användes av höginkomsttagare till € 2000 per person och år. Antalet tjänster som reduktion beviljas för har utökats med åren. Tjänsterna grupperas i ”rutinmässigt hushållsarbete” och ”omsorgsarbete”. Städning är den tjänst som används mest; vård och omsorg används betydligt mindre (Aalto 2015).<sup>17</sup>

**Frankrike** har varit pionjär när det gäller att ge statsstöd till hushållstjänster och andra personliga tjänster. Sedan 1991 kan hushåll som köper hushållstjänster tillgodogöra sig ett skatteavdrag på 50 procent upp till ett tak på € 12 000. Syftet med skatteavdraget var att ge hjälp till äldre, stödjande familjer med småbarn och öka sysselsättningen (Guiraudon & Ledoux 2015). Enligt uppgifter som publicerats av den franska statistikmyndigheten, utförde 1,8 miljoner arbetstagare hushållstjänster för 2,6 miljoner kunder (Baillieul m.fl. 2013). Direkt anställning i hushållet är det vanliga. Antalet städare har förblivit oförändrat medan antalet hembaserade barnvårdare och personer i hemtjänst för äldre har dubblats i Frankrike under de senaste tio åren (Avril & Cartier 2015).

Organisationen av hushållstjänster i Frankrike är komplex och heterogen. De många typerna av arbetsuppgifter och anställningar gör att sektorn ofta inte anses kunna studeras med traditionella verktyg och den har därför uteslutits från vissa stora undersökningar (till exempel the Russel Sage Foundation on low-wage jobs). Samexistensen av mycket olika anställningsvillkor gör observationer svåra (Devetter & Lefebvre 2015).

Formellt är hushållsarbetsares rättigheter som arbetstagare i Frankrike numera desamma som i övriga branscher, bland annat på grund av ILO-konventionen. Mycket gör dock att hushållsarbetarna inte kan använda sig av rättigheterna. Alla anställda, även de som är

---

<sup>14</sup> Jag har inte lyckats finna någon redogörelse för anställningsförhållanden och arbetsmiljö i Hjemmeserviceordningen.

<sup>15</sup> Den finska Skatteförvaltningens hemsida, <https://www.vero.fi/sv-FI/Personkunder/Hushallsavdrag>, hämtad 2017-03-20.

<sup>16</sup> = den tiondel av befolkningen som hade de högsta inkomsterna.

<sup>17</sup> Aalto studerar det finska systemet främst från konsumenternas perspektiv och redogörelser för anställningsförhållanden mm saknas.

anställda direkt i hushåll, har möjlighet att hävda sina rättigheter i domstol, men den utpräglade isolering som de arbetar i och avsaknaden av facklig organisering begränsar effektiviteten hos deras rättigheter. Benägenheten att använda dem begränsas också av relationen till arbetsgivaren och den sociala ojämlikheten mellan hushållsarbetarna och deras kunder/arbetsgivare (Devetter & Lefebvre 2015).

I **Tyskland** har man infört skattelättnader för att stimulera sysselsättningen i privata hushåll och bland annat skapat så kallade mini-jobb. Möjligheten att ta mini-jobb har främst riktat sig till gifta kvinnor, eftersom den tyska sambeskattningen gör det oekonomiskt för dem att ta heltidsanställningar. Mini-jobben har inneburit att direkt anställning i hushållet har varit det vanliga, men stödet till tjänster som utförs av företag har utökats för att öka utbudet av marknadsbaserade privata tjänster. Genom mini-jobben har hushållstjänsterna kommit att bli låglönejobb med svaga sociala rättigheter. Också anställningarna i företag har kommit att bli jobb med låga löner, eftersom de inte omfattas av kollektivavtalen. De som har mini-jobben (cirka 280 000 personer) är oftast av tyskt ursprung, medan migrerande hushållsarbetare dominerar den ”informella” marknaden. Det tak på € 450 per månad som är satt för lönen i mini-jobben antas inte göra dem intressanta för migrerande hushållsarbetare, som ofta har familjer att försörja. De fortsätter att arbeta på den ”informella” marknaden, ofta för flera hushåll parallellt. På den odeklarerade marknaden antas 800–900 000 personer arbeta (Shire 2015).

**Österrike** införde 2006 ett system med kuponger för barn- och äldreomsorg och hushållsarbete, inklusive trädgårdsskötsel, med syftet att omvandla odeklarerat arbete till deklarerat. Direkt anställning i hushållet var då det vanliga. Andra former hade tidigare utvecklats på grund av behovet av äldrevård tillsammans med att gränserna öppnades mot grannländerna i Östeuropa. En sådan form är 24-timmarvårdare. Den innebär att två personer turas om att bo i den vårdbehövandes hem två veckor i rad och utföra alla typer av vård-, omsorgs- och hushållsarbete och sedan återvända till sitt hemland (ofta Slovakien) i två veckor. Sådana arbetsformer hade spritt sig över landet på 1990-talet som illegala arrangemang, men regeringen legaliserade dem 2007. 24-timmarsvårdare kan vara anställda direkt i hushållet eller av ett företag eller vara egna företagare. Den sistnämnda är den vanligaste och även den mest avreglerade och prekära formen, som inte behöver följa fackföreningarnas lönenivåer. Sjukersättningen och semesterersättningen är mycket låga. År 2013 var antalet 24-timmarsvårdare drygt 43 000, vilket kraftigt överskred de traditionellt anställda hemvårdarnas antal. Politiken har lett till en uppdelning av arbetsmarknaden som ”placerar lågkvalificerade oorganiserade migrerande vårdare på en sekundär arbetsmarknad med prekära anställningsvillkor” (Winkelmann m.fl. 2015).

Sammanfattningsvis växer marknaden för hushållstjänster i alla de nämnda länderna. Med reservation för det begränsade underlaget verkar skillnaderna mellan länder kunna föras tillbaka på olika genusregimer, välfärdsregimer och migrationsregimer (Lutz) liksom på klass- och fördelningspolitik i olika länder. De organisatoriska förhållandena i Finland förefaller att ha mycket stora likheter med svenska förhållanden, men det maximala skatteavdraget för kunderna är lägre. En skillnad är att arbetsgivaren får göra ett mindre skatteavdrag även för dem som är anställda direkt i hushållet (om svenska förhållanden, se nedan). Också förhållandena i Frankrike visar vissa likheter. En likhet är att enskilda arbetsgivare, företagare och anställande företag av mycket olika storlek och med olika kollektivavtal, existerar parallellt. En viktig skillnad är att enskilda hushåll i Frankrike kan träda in som arbetsgivare och subventioneras i samma mån som företag. Vård och omsorg i hemmet av sjuka och gamla är också betydligt mera omfattande i Frankrike än i Sverige. Maxtaget för skatteavdrag är likaså betydligt högre i Frankrike än i Sverige.

Det belgiska systemet verkar skilja sig från det svenska främst genom att de statliga subventionerna är högre och att tjänsterna bara får köpas genom registrerade förmedlare. Belgien ger liksom Sverige statsstöd bara till företag (som förmedlar tjänsterna) och Finland prioriterar företag. Övriga länder ger stöd också till anställningar direkt i hushållet. Tyskland och Österrike skiljer sig starkt från de övriga länderna, bland annat på grund av en annan familjepolitik, som gör gifta kvinnors möjlighet att förvärvsarbeta beroende av makens inkomst. Systemet med så kallade 24-timmarsvårdare har eventuellt vissa likheter med personlig assistans. Utländska medborgare spelar i olika grad en viktig roll för arbetet i hushållstjänster i alla länderna.

Antalet kunder per hushållsarbetare varierar kraftigt mellan länderna, vilket antagligen har att göra med hur stor andel av hushållsarbetarna som är anställda direkt i hushållet, på heltid eller deltid. Vad gäller maxbeloppen för skatteavdrag, råder det stor skillnad mellan länderna.

### SVERIGE – HUSHÅLLSTJÄNSTER MED RUT-AVDRAG

I Sverige infördes efter många års debatt år 2007 en rätt till skatteavdrag (så kallat RUT-avdrag) för köpare av hushållstjänster.<sup>18</sup> Lagstiftningen innebär idag att en skattskyldig kan få skattereduktion med 50 procent av värdet av de köpta hushållstjänsterna men högst 25 000 kronor per år.<sup>19</sup> För kunder över 65 år är summan högst 50 000 kronor.<sup>20</sup> En person kan köpa tjänsterna själv eller få dem som en skattepliktig löneförmån av sin arbetsgivare. En person som har betalat för arbete i sina föräldrars hus, kan få avdrag för det. För att en kund ska ha rätt till skattereduktion måste den som utför arbetet vara godkänd för F-skatt.<sup>21</sup> Det betyder att de som utför själva arbetet antingen måste vara anställda i ett företag eller själva vara företagare. Från 2009 kan också personer som köper hushållstjänster från någon som *inte* är näringsidkare, d.v.s. de som anställer en person som barnflicka, au pair eller hembiträde/hushållerska, få rätt till skattereduktion, men bara för arbetsgivaravgifterna.<sup>22</sup> Den typen av skattereduktion har haft liten betydelse i Sverige och år 2016 hade bara 707 personer använt sig av den.<sup>23</sup>

#### Kunderna, utförarna, de anställda och tjänsterna

Ökningen av **antalet kunder** som fått RUT-avdrag har i Sverige liksom i andra EU-länder med statliga subventioner varit mycket kraftig under de senaste åren. Antalet personer som gjorde RUT-avdrag ökade från mindre än 100 000 år 2008 till 548 970 år 2013 och till 727 277 år 2016. De personerna fick 2016 tillsammans göra skatteavdrag med 3 704 106 946 kr (Skatteverket).<sup>24</sup> Kunderna är främst höginkomsttagare, barnfamiljer och personer över 65 år. I gruppen barnfamiljer har det varit tio gånger vanligare bland höginkomsttagare än bland låginkomsttagare att använda sig av hushållstjänster (Sköld & Heggeman 2011). Skatteverket beräknade 2011 att kunder i åldern över 75 år utgjorde 35 procent av kunderna och stod för 24 procent av omsättningen (Skatteverket 2011:1).

<sup>18</sup> Om utvecklingen av RUT-avdraget, privatisering av välfärdstjänster m.m. se Calleman (2012).

<sup>19</sup> Summan sänktes till 25 000 från 50 000 den 1 januari 2016. Bara två procent av kunderna, vilka beräknades ha en genomsnittlig årsinkomst på ca 840 000 kronor, beräknades göra RUT-avdrag för mer än 25 000 kronor. Förändringen ansågs fördelningspolitiskt motiverad (Förändringar av husavdraget, PM Finansdepartementet mars 2015).

<sup>20</sup> Summan av ROT-avdrag och RUT-avdrag får inte vara högre än 50 000 per år och person.

<sup>21</sup> 67 kap. 15–16 § inkomstskattelagen (1999:1229).

<sup>22</sup> 67 kap. 19 § 1 st. 3 p. inkomstskattelagen.

<sup>23</sup> Information från Mathias Karlsson, Skatteverket.

<sup>24</sup> <http://www.skatteverket.se/omoss/utvecklingavdigitalatjanster/psidata/beskattning/rotochrutbetalningar>

År 2016 var det 17 853 **företag** (inklusive enskilda företagare) som utförde hushållstjänster i Sverige.<sup>25</sup> Det finns ingen statistik hos SCB över företag inom hushållstjänstebranschen och hos Skatteverket är uppgifter om *vilka* företag som utför tjänsterna sekretessbelagda, men uppgifter om deras associationsform finns i en rapport från Skatteverket år 2011. Enligt den rapporten drevs över hälften (58 procent) av de då nästan 12 500 företagen som enskild näringsverksamhet och 33 procent som aktiebolag eller ekonomisk förening, vilket tyder på att en majoritet eller en stor majoritet av företagen är små. Cirka 60 procent av företagen var arbetsgivarregistrerade (Skatteverket 2011:1), vilket – om förhållandena är oförändrade – bör betyda att omkring 40 procent, dvs. omkring 7 000 av utförarna år 2016, var egna företagare utan anställda. Arbetsgivarorganisationen Almega menar att 90 procent av företagen har färre än tio anställda (Almega 2015).

Beräkningar av **antalet anställda** inom hushållstjänster är osäkra, eftersom SCB inte skiljer städning av hushåll från annan städning och det inte heller är möjligt att göra en sådan åtskillnad, eftersom ett företag ofta utför bådadera (se nedan). Almega har uppskattat att omkring 15 000 personer är anställda i medlemsföretagen (Intervju JH Almega 2014) och senare att ”branschen sysselsätter”<sup>26</sup> 17 000 personer (Almega 2015). Utöver det bör finnas ett stort antal anställda i företag utanför Almega. Det brukar anges att andelen kvinnor är ungefär 90 procent och att andelen utrikes födda är en dryg tredjedel av de anställda. En stor och växande andel av de anställda är immigranter, särskilt i de stora städerna. Även av arbetsgivarna var andelen utrikes födda hög. Bland de 9 300 RUT-företagarna år 2013 var 52 procent kvinnor, vilket var en väsentligt högre andel än bland samtliga företagare och av dem var varannan född utrikes. Andelen utrikes födda av alla RUT-företagare var 38 procent, vilket var en betydligt högre andel än bland samtliga företagare i Sverige. Polen, Finland och Jugoslavien var de vanligaste födelseländerna bland dem.<sup>27</sup>

Företagare som var födda utomlands hade enligt samma källa en större andel utrikes födda anställda än inrikes födda företagare, vilket samtidigt bör betyda att företagare födda i Sverige i högre grad anställer personer som är födda i Sverige. Till detta bidrar att rekryteringen ofta sker inom nätverk, bland personer av samma nationalitet, ”etnisk rekrytering” (Gavanas 2010, Calleman 2013, Kvist 2013). Enligt Kommunals regionala skyddsombud är majoriteten av hushållsarbetarna i Stockholm immigranter (Intervju DM, Kommunal 2013). Almega har lyft fram att 47 procent av dem som arbetade inom sektorn 2015 var utlandsfödda (Almega 2015).

De **arbetsuppgifter/tjänster** som skattereduktion för hushållsarbete,<sup>28</sup> RUT-avdraget, beviljas för är:

1. Enklare städarbete eller annat rengöringsarbete samt flyttstädning som utförs i bostaden.<sup>29</sup>
2. Vård av kläder och hemtextilier när vården utförs i bostaden.

---

<sup>25</sup> <http://www.skatteverket.se/omoss/utvecklingavdigitalatjanster/psidata/beskattning/rotochrutbetalningar>

<sup>26</sup> Också den siffran måste gälla de egna företagen. Med tanke på att antalet kunder är över 700 000 måste antalet personer som utför tjänsterna rimligen vara många gånger högre än 17 000.

<sup>27</sup> [http://www.scb.se/sv/\\_Hitta-statistik/Artiklar/Manga-utrikes-fodda-i-RUT-foretag/](http://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Artiklar/Manga-utrikes-fodda-i-RUT-foretag/)

<sup>28</sup> RUT-avdraget utvidgades nyligen till vissa ytterligare trädgårdstjänster samt flytt-tjänster och it-tjänster. Utvidgningen skedde delvis för att förbättra det svenska mottagandet av asylsökande och stärka etableringen av nyanlända. Syftet var också som tidigare att öka arbetsutbudet och stimulera sysselsättningen och tillväxten och att omvandla svart arbete till vitt. Lagändringen trädde i kraft den 1 augusti 2016. Den 1 januari 2017 trädde bestämmelser i kraft som innebar att också reparation och underhåll av vitvaror som utfördes i bostaden skulle räknas som hushållsarbete vid tillämpning av reglerna om skattereduktion. De tillägg som gjorts 2016 och 2017 motsvarar inte vad som enligt vanligt språkbruk är hushållsarbete och omfattas inte av denna rapport.

<sup>29</sup> Reglerna ändrades 2016 på så sätt att ”städning” ersattes med ”enklare städarbete” och matlagning togs bort.

3. Snöskottning som utförs i nära anslutning till bostaden.
4. Häck- och gräsklippning samt krattning och ogräsrensning som utförs på tomt eller i trädgård i nära anslutning till bostaden.
5. Barnpassning som inte mer än i ringa omfattning innefattar hjälp med läxor och annat skolarbete och som utförs i eller i nära anslutning till bostaden samt lämning och hämtning till och från förskola, skola, fritidsaktiviteter eller liknande.
6. Annan omsorg och tillsyn än barnpassning som en fysisk person behöver och som utförs i eller i nära anslutning till bostaden eller i samband med promenader, bankbesök, besök vid vårdcentral eller andra liknande enklare ärenden.

Trots att det alltså är ett stort utbud av tjänster som subventioneras med skatteavdraget, bestod hela 93 procent i praktiken av städning (Skatteverket 2011:1). När det gäller service till äldre kan uppgifterna vara något missvisande, eftersom det finns företag som specialiserat sig på äldre kunder, där kontinuitet och att göra "det lilla extra" är viktiga delar i konkurrensen (Gavanas 2013). Det antyder att avtal om städning till exempel också kan omfatta en del vård och andra tjänster.

### Arbetsrättsliga förhållanden

De organisatoriska förhållandena avgör de arbetsrättsliga villkor som gäller för ett arbete och därmed för arbetsmiljön. För anställningar i *hushållstjänsteföretag* gäller i stort sett samma arbetsrättsliga regler som för anställningar i andra företag, till exempel lagen om anställningsskydd, medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen och arbetstidslagen. Arbetsgivarorganisationerna Almega och Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO) har kollektivavtal med Kommunal – Hemserviceavtalet respektive Hushållsnära tjänster. Det största av dem är Hemserviceavtalet, som följer Städavtalet (som är tillämpligt på städning av företag, kontor och offentliga byggnader etc., men inte gäller för städning av privata hem). Hemserviceavtalet befinner sig på en något lägre nivå än Städavtalet när det gäller löner (ingångslönen är cirka 400 kr lägre) och semesterlöner för månadsavlönade (Intervju LF, Kommunal 2017).

När någon utför hushållstjänster som *egenföretagare*, gäller inte de arbetsrättsliga reglerna, utan kunderna och utförarna är hänvisade till att ingå avtal om hur, när, på vilka villkor och till vilken ersättning som arbetet ska utföras. När en hushållsarbetare är egenföretagare, liknar arbetsrelationen i vissa avseenden direkt anställning i hemmet, i och med att utförarna rekryteras direkt av kunden, men arbetet utförs mer sporadiskt (Morel 2015). Ett avtal om arbete mellan en kund och en egenföretagare betraktas juridiskt som ett avtal mellan två jämbördiga parter och det innebär att arbetsrätten – inklusive rätten till semester eller föräldraledighet, och i viss mån skydd mot en dålig arbetsmiljö, diskriminering och trakasserier – inte är tillämplig. Också egenföretagare omfattas delvis av arbetsmiljölagen (AML)<sup>1</sup> och måste följa lagens regler och ev. föreskrifter om städmaskiner, t.ex. regler om besiktning och föreskrifter om kemikalier. De kan även vara skyldiga att använda personlig skyddsutrustning om de skulle använda hälsofarliga kemikalier.

När en person däremot är anställd *direkt i ett hushåll* som barnflicka eller hushållerska, gäller lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete. Den lagen ger mera begränsade rättigheter för arbetstagare än annan arbetsrättslig lagstiftning. Där finns till exempel (ännu) ingen rätt till skriftlig information om anställningsvillkoren, den ordinarie arbetstiden och övertiden får vara längre än enligt arbetstidslagen och anställningsskyddet är svagare (Calleman 2007).



De som arbetar med hushållstjänster kan sammanfattningsvis utföra arbetet på tre olika typer av villkor: som anställda i ett företag, som egenföretagare eller som anställda direkt i hushållet, men det är bara det arbete som utförs av företag eller företagare (personer med F-skatt) som kan ge rätt till RUT-avdrag för kunderna.

Mellan hushållstjänsteföretag och företag som städar lokaler av olika slag och mellan olika typer av anställningar förekommer det ”blandformer”.<sup>30</sup> Vissa företag som vanligen säljer städtjänster till andra företag, kan till exempel ha hushållstjänster som en mindre del av sin verksamhet. Även utländska företag för hushållstjänster förekommer på den svenska marknaden. Vissa av dem erbjuder i egenskap av bemanningsföretag sina tjänster bara till andra företag, men andra kan även hyra ut personal till privatpersoner (Intervju IJ, Almega 2006). Det kan förekomma att kunder till hushållstjänsteföretag föreslår den person som utför arbetet en anställning direkt i hushållet. Det kan förekomma att den som städar på ett kontor får förslag om att städa i exempelvis chefens hem. Det kan förekomma att den som arbetar i ett hushållstjänsteföretag också utför städning vid sidan om det arbetet, som ”vitt” eller ”svart”, och att företag bedriver både ”vit” och ”svart” verksamhet (Gavanas 2010). Slutligen kan det förekomma att personer som har en annan anställning utför arbete i hushåll (ev. ”svart”) vid sidan om sin anställning. Också oklarheter om vad som är en anställning och vad som är ett egenföretagande kan uppstå ”eftersom oseriösa arbetsgivare avsiktligt kan grumla den gränsen i syfte att komma undan arbetsgivaransvar samt föra över kostnader och risker i produktionen till den arbetspresterande parten” (Thörnqvist 2015b).

Ett mycket viktigt förhållande i detta sammanhang, som gäller för alla typerna av anställningar är utformningen av arbetsmiljöbestämmelserna. För dem gäller att det spelar stor roll att arbetet utförs i privata hem. Arbetsmiljölagen gäller, men inspektionsbesök i privata hem får bara ske på begäran av arbetsgivaren eller arbetstagaren eller om det finns någon annan särskild anledning till det (15 § 3 st. arbetsmiljöförordningen). Restriktiviteten vad gäller inspektioner går tillbaka på regeringsformens skydd för privatlivet.<sup>31</sup> Inspektioner förutsätter även ett anställningsförhållande, vilket innebär att inspektioner inte görs där egenföretagare utför arbete. Eftersom man inte får ha inspektion i någons bostad utan den personens tillåtelse, hålls arbetsmiljöinspektionerna på arbetsgivarnas kontor. De går då till så att arbetsgivaren berättar om arbetsmiljöarbetet och visar skriftlig dokumentation (Intervju KJ & BJ, KFO 2017).

De av Arbetsmiljöverkets föreskrifter som enligt en tjänsteman på verket används mest i fråga om arbete i privata hem är Systematiskt arbetsmiljöarbete, Belastningsergonomi, Arbetsplatsens utformning, Användning av arbetsutrustning och Kemiska arbetsmiljörisker. Föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö antas bli mycket använd i framtiden (Intervju LL, AV 2017).

### Facklig organisering

Till de organisatoriska villkoren för arbete i andra människors hem hör givetvis också de fackliga organisationerna och deras möjligheter att verka som sådana. Hembiträderna i Sverige kämpade länge för en reglering av arbetstiderna, för jämställdhet med industriarbetare och för att slippa lyda under tjänstehjonsstadgor. Men avsaknaden av en facklig motpart och motståndet från husmödrarnas sida gjorde det omöjligt för hembiträderna att bygga upp fackliga organisationer (Moberg 1978). För dem som är anställda direkt i privata hushåll finns

<sup>30</sup> Liknande blandformer förekommer i stor omfattning i Frankrike, se Devetter & Lefebvre (2015).

<sup>31</sup> Också Europakonventionen innehåller regler till skydd mot ingripanden av myndigheter i medborgares privatliv.

det inte heller idag någon facklig organisation. Anställningar i företag som utför hushållstjänster eller vård och omsorg i privata hem befinner sig ofta i utkanten av arbetsmarknaden och den fackliga organiseringen är låg.

Det är Kommunalarbetarförbundet som organiserar dem som arbetar med hushållstjänster. Kommunal var från början relativt passivt när det gällde att organisera dem som arbetade med hushållstjänster med RUT-avdrag. Till detta bidrog troligen att Kommunal hade varit starkt kritiskt till regeringens förslag om skattelättnader för hushållstjänster och menat att medlen hellre borde användas till exempel till kvalitetsförbättringar inom äldreomsorgen. Kommunal beslutade dock år 2009 att intensifiera arbetet för att öka organisationsgraden inom hushållstjänster markant och för att branschen skulle omfattas av kollektivavtal. Förbundets arbetsmiljöorganisation skulle aktiveras för att säkerställa en godtagbar arbetsmiljö i branschen och för att stärka yrkets status genom ökad kunskap.<sup>32</sup>

År 2017 har Kommunal kollektivavtal med bara 250 – 300 (Intervju LF, Kommunal (2017)) av de uppskattningsvis 10 000 företag som utför hushållstjänster och har anställda. Att kollektivavtal saknas betyder inte bara att viktiga löne- och arbetstidsfrågor är oreglerade, utan också att organisationen inte har rätt att ha några förtroendemän på arbetsplatsen eller att förhandla med arbetsgivaren inför olika typer av arbetsgivarbeslut. Lönerna på arbetsplatser utan kollektivavtal blir helt beroende av marknadsförhållandena och maktrelationen mellan arbetsgivaren och den enskilda medarbetaren. Det finns då ingen nedre gräns för lönerna eftersom Sverige inte har några bestämmelser om minimilön. I Stockholm arbetar Kommunal hårt för att få flera kollektivavtal. Långsamt går det framåt och *ett* skäl till det är att fler och fler kunder ställer krav på kollektivavtal. Ett stort steg framåt för det fackliga arbetet är att Kommunal nyligen har fått en avtalsdelegation i förhållande till Almega. Delegationen är inte beslutande men rådgivande. Kommunal hade tidigare en delegation i förhållande till KFO (Intervju AL Kommunal (2017)).

År 2012 uppskattades bara 5–10 procent av dem som var anställda för att utföra hushållstjänster vara fackligt organiserade, men värvningskampanjer har pågått. År 2017 uppskattades antalet medlemmar i Kommunal till 1 700 – 1 800, (som redan nämnts finns ingen pålitlig uppskattning av hur många som arbetar i branschen totalt). Antalet platsombud som tidigare var mycket lågt har ökat till 10 – 12 i Stockholmsområdet. Som skäl till att de inte vill bli medlemmar brukar anställda uppge att de redan tillhör ett annat förbund eller att de inte har råd att betala medlemsavgiften. Andra skäl till den låga organisationsgraden kan vara att hushållstjänster har varit ”en väg in” för nyanlända: Många kommer från länder där fackliga organisationer har likställts med staten, som de är misstänksamma mot eller rädda för. En del har helt enkelt ingen aning om vad det svenska facket är för något. Språket kan också vara en anledning till att de inte gått med. Det tar tid att bygga upp förtroende och en relation med de anställda. Okunskapen är mycket stor. För skyddsombuden är det svårt att ens få tillfälle att prata med medlemmarna. Det är viktigt att ha ett forum där arbetstagarna träffas, men arbetsgivarna brukar inte ha träffar. Det kan också finnas rent geografiska problem: Arbetstagaren bor på ett ställe, arbetsgivaren befinner sig på ett annat och kunden kanske bor någon helt annanstans (Intervju AL & CYH, Kommunal (2017)).

## ARBETSMILJÖFRÅGOR I HUSHÅLLSTJÄNSTER MED RUT-AVDRAG

Källorna till beskrivningen av arbetsmiljöproblemen nedan är av olika slag. Efter en kortfattad översikt över den forskning som finns på området följer redogörelser för olika typer

---

<sup>32</sup> Branschen hushållsnära tjänster, Kommunal 2009.

av arbetsmiljörisker utan rangordning så som de beskrivits i forskningen, i en inspektionsrapport från Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverket 2012) eller i intervjuer.

## Forskningen

Forskningen i Sverige om arbetsmiljöförhållanden i hushållstjänster är mycket knapphändig och det finns stora kunskapsluckor. Viss forskning finns om en annan typ av städning – städning av lokaler. Som Öhrling och Abrahamsson (2014) påpekat, har de studier som gäller hushållsnära städtjänster ofta inte huvudsakligt fokus på städarens arbetsmiljö utan på de könsstrukturer och samhällsklasser som påverkas och skapas av den ökade konsumtionen av hushållsnära tjänster eller på problemen med illegal arbetskraft ur ett maktperspektiv. De hushållsnära städtjänsterna studeras företrädesvis ur ett samhällsperspektiv, medan städtjänsterna i offentliga miljöer oftare granskas med ett ergonomiskt perspektiv (Öhrling & Abrahamsson 2014). I sin mycket intressanta rapport om en kommunal stadenhets arbetsmiljösatsning, förenar författarna olika perspektiv och studerar både negativa effekter av privatisering, outsourcing och upphandling på den fysiska och psykosociala situationen och de möjligheter som modern teknik, ergonomiska förbättringar och förändrad organisation kan ge.

Ett par undantag från uppdelningen i samhällsperspektiv och ergonomiskt perspektiv är Abassian & Bildt (2007) och Thörnquist (2015a) som har studerat städbranschen (= städning av offentliga lokaler etc.) utifrån ett samhälleligt perspektiv. Abassian & Bildt har studerat arbetsvillkor och anställningsförhållanden bland städare i Stockholms län, med särskilt fokus på kvinnor och invandrare. Thörnquist har studerat migrationen till den svenska städbranschen utifrån ett samhällsperspektiv, där hon tar hänsyn till effekterna av segregationen och segmenteringen av arbetsmarknaden, till maktbalansen mellan arbetsmarknadens parter och den arbetsmarknadspolitik som bedrivs (Thörnqvist 2015a). Författarnas forskning om städbranschen visar på förhållanden som också i hög grad förekommer i hushållstjänster.

Ett annat undantag från uppdelningen mellan samhällsperspektiv och ergonomi är viss forskning om arbetstider, anställningsförhållanden, arbetsmiljö och trakasserier i hushållstjänster (Calleman 2012, 2015, se vidare nedan). För övrigt består forskningen om arbetsmiljön i hushållstjänster av ett antal artiklar. Den första är Gavanoas (2010), som diskuterar bland annat det ömsesidiga beroendet mellan ”formella” och ”informella” delar av hushållstjänstesektorn. Hon analyserar mellanhändernas roll i de fall då hushållsarbetarna saknar viktiga resurser som kunskaper i svenska, sociala nätverk och dokumenterad migrationsstatus. Hon diskuterar också hur utpressning och sexuella trakasserier ingår i förhandlingar och maktrelationer mellan aktörer i den in/formella hushållstjänstesektorn. Gavanoas & Mattsson (2011) diskuterar skillnader mellan olika företag vad gäller rättsliga förhållanden, de anställdas positioner och arbetsvillkor samt möjligheter att tacka nej och hantera ”besvärliga kunder”. Preferenser och krav bland olika kundgrupper utforskas, liksom hur olika önskemål tillmötesgås av ett spektrum av utförare som riktar sig till olika typer av kunder (se vidare nedan).

Elin Kvist (2013a och b) har intervjuat ett större antal företagare om villkoren för företagande inom hushållstjänster. Av intervjuerna framgår bland annat att företagarna/arbetsgivarna ofta själva arbetar med städning. Några av dem menar att städning av privata hem är fysiskt mera krävande än städning av lokaler därför att det där kan ingå lyft av tunga mattor och möbler, dålig utrustning och ibland extrem smuts i hem som inte städats på länge. (Se vidare nedan).

Bowman & Cole (2014) har framhållit att det finns en mängd vetenskaplig litteratur som visar på missbruk och utnyttjande av hushållsarbetare i den informella städsektorn, men att det praktiskt taget inte finns någon undersökning av förhållandena på den formella marknaden. Författarna slår fast att hushållsstädning kan vara ett anständigt jobb<sup>33</sup> och att det inte finns någon inneboende motsättning mellan en marknad för hushållstjänster och en socialdemokratisk politik. De menar att annat reproduktivt arbete har kunnat omvandlas till en marknad och argumenterar för att arbetet skulle kunna förbättras, till exempel genom att tjänster differentierades.<sup>34</sup> De framhåller också att hälsovådliga arbetsuppgifter inte ingår. Författarna menar att även hushållsarbetare som talar om ansträngande fysiskt arbete och relativt låga löner har *positiva saker* att säga om arbetet. En arbetare sade att arbetet ”är tungt, men det är fritt. Jag gillar det väldigt mycket.” ”Du får vara för dig själv. Jag möter kunderna på morgonen kanske, men sedan är jag fri”.

Antonsson m.fl. (2016) har studerat arbetsmiljön i städarbete överhuvudtaget och däribland hushållstjänster. Deras mål är att utveckla metoder för en bra arbetsmiljö vid fönsterputsning, maskinstädning och hemstädning och metoder för att förebygga fallolyckor samt hot och våld och sexuella trakasserier. Författarna har analyserat olyckor som godkänts av AFA Försäkring som omfattar hot, våld och sexuella trakasserier och de arbetsolyckor som rapporterats till Arbetsmiljöverket som har yrkeskoder för städare. De menar att det finns en underrapportering av hot och våld och i ännu högre grad av sexuella trakasserier. Deras rapport innehåller en beskrivning av hur hushållstjänsteföretagens kundkontakter ser ut, vem som håller med städmaterial, vilka fortskaffningsmedel som används av personalen och dokumentation samt vad kunderna lägger vikt vid.<sup>35</sup>

### En projektrapport från Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket genomförde 2011 ett inspektionsprojekt riktat mot branschen hushållsnära tjänster.<sup>36</sup> Projektets mål var att öka kunskaperna hos arbetsgivarna om arbetsmiljörisker, arbetsmiljölagen och föreskrifter som hjälper dem att förebygga och åtgärda arbetsmiljörisker och ohälsorisker. Inom projektet inspekterades 110 företag utifrån att branscher med SNI-koderna 81100, 81210, 81300, 96090, 97000 ”m.fl.” ökat kraftigt sedan RUT-avdraget infördes.<sup>37</sup> Projektet hade fokus på ”belastningsergonomi, fallolyckor, ensamarbete, hot och våld samt kemiska produkter”.

Projektets resultat var att dokumenterade riskbedömningar var sällsynta hos de besökta företagen. Det var vanligt att arbetsgivarna tänkte på den yttre miljön men inte såg riskerna för arbetstagarna. Det saknades rutiner för att bedöma risker/ställa krav på arbetsmiljön, då företaget förhandlade med nya kunder. Att tillfredsställa kundens önskemål prioriterades eftersom man är rädd att kunden annars ska gå till någon annan.

Många företag hade liten kännedom om arbetsmiljölagstiftningen och många kände inte till Arbetsmiljöverket. Hos de flesta företag fanns både intresse och förståelse för att det var viktigt att känna till och följa de regler som var aktuella för verksamheten. Det var dock inte många som hade åtgärdat alla påtalade brister vid verkets uppföljningsbesök. Den troligaste

<sup>33</sup> Uttrycket ”anständigt jobb” kommer från en internationell debatt, bl.a. inom ILO, om ”decent work”.

<sup>34</sup> Att tjänster differentieras innebär att arbetet delas upp och specificeras i till exempel storstädning, rengöring av golv, fönsterputsning, veckostädning.

<sup>35</sup> Hur undersökta företag och intervjupersoner valts ut redovisas inte i rapporten.

<sup>36</sup> Arbetsmiljöverket (2012) Projektrapport Hushållsnära tjänster, ISM 2011/4140, 2012-03-22.

<sup>37</sup> Det framgår inte av rapporten hur gruppen företag har avgränsats eller hur företagen valts ut. På ett ställe talas om ”städning och fastighetservice”, på ett annat om städning i offentliga miljöer.

orsaken var att man inte hade hunnit eller prioriterat bort uppgiften för att det dagliga arbetet krävde all uppmärksamhet. I samband med eller direkt efter uppföljningsbesöket åtgärdades dock bristerna.

Det viktigaste förbättringsområdet inom branschen var enligt verkets tjänstemän att skapa rutiner för att regelmässigt bedöma och värdera riskerna för olyckor och ohälsa i verksamheterna samt att åtgärda dem eller utfärda instruktioner som minskar riskerna. De konkreta brister som oftast hade påpekats av verket var kemiska arbetsmiljörisker, psykosociala risker och belastningsergonomi. Arbetsgivarna, i synnerhet i de mindre och nystartade företagen, behövde bli medvetna om sitt arbetsmiljöansvar. Andra utmaningar hade varit språksvårigheter, ofta i kombination med bristfälliga eller inga kunskaper om arbetsmiljölagstiftningen. Underrapportering av skador och tillbud misstänktes. Det framhölls dock att vissa företag, oftast större och väl etablerade på marknaden, var mycket välordnade. I dessa företag fanns det en struktur i det systematiska arbetsmiljöarbetet och dokumentation.

## ARBETSMILJÖRISKER I HUSHÅLLSTJÄNSTER

Redogörelsen för arbetsmiljörisker fortsätter nedan uppdelad på olika typer av risker i hushållstjänster. Den bygger på den forskning som nämnts, på intervjuer och den nyss nämnda inspektionsrapporten från Arbetsmiljöverket (2012).

### Deltid och korta eller splittrade arbetsdagar

Det finns ingen statistik tillgänglig över arbetstider i hushållstjänster i Sverige, men mycket tyder på att korta arbetstider är vanliga och att många anställda har flera anställningar parallellt.

En företrädare för Kommunal menade att halvtid var den vanligaste sysselsättningsgraden och ansåg att deltidsarbete var det största problemet i hushållstjänstesektorn. Sjuttio procent av heltid var inte ovanligt, men det fanns också de som arbetade bara 5 eller 10 procent av heltid. Det låga antalet timmar berodde på att många kunder ville ha städning bara på torsdagar eller fredagar och på dagtid (medan de själva är på jobbet). Facket försökte få arbetsgivarna att be sina kunder att överväga att få städad andra veckodagar, men arbetsgivarna vägrade på grund av den hårda konkurrensen med andra företag (Intervju DM, Kommunal, 2013).

I Kvists intervjuundersökning av företagare inom hushållstjänster hade de anställda flera jobb samtidigt för att kunna leva på lönen. Eftersom de inte kunde få heltid på företaget ifråga, jobbade de åt andra företag också och även i vissa fall ”svart” vid sidan av. De flesta kunderna ville att tjänsterna skulle utföras mot slutet av veckan på tider då de själva inte var hemma. Det kunde också hända att kunderna avbokade städning därför att deras barn blev sjuka och de inte ville ha någon städare hemma då eller att kunderna reste bort under sommaren, julen eller påsken (Kvist 2013b).<sup>38</sup> Enligt företagarna var hushållstjänster svårare att planera än andra servicetjänster och detta fick betydelse för anställningsvillkoren och arbetstiderna. Ett par kunder ville att städaren skulle komma kl. 10 och sluta kl. 14 och den städare som skulle göra jobbet hann då inte något annat den dagen och fick alltså bara betalt för fyra timmar. Företagarna efterfrågade särskilt flexibilitet, när de rekryterade ny personal. De sökte personer som var flexibla, självständiga och ansvarstagande (Kvist 2013b).

Eftersom arbetet ofta är osäkert, är det viktigt för de anställda att ha scheman med en viss

---

<sup>38</sup> På större företag kan städaren då få ett annat jobb enligt avtalet, men på mindre är det osäkert.

framförhållning. På en arbetsplats hade de anställda enats om en fråga som var viktigare än andra och det var att få sitt schema en vecka i förväg. Det blev en kollektivavtalsregel och när arbetsgivaren inte följde bestämmelsen blev det skadestånd (Intervju AL Kommunal (2017)).<sup>39</sup>

### Stress

Det största arbetsmiljöproblemet i hushållstjänster med RUT-avdrag uppges av många vara den stress som orsakas av resorna mellan kunderna. I vissa fall har hushållsarbetaren betalt för restiderna enligt avtalet, i vissa andra bara för tiden mellan kunderna och till exempel tunnelbanan, medan själva restiden – som kan vara lång – inte är betald. I ytterligare andra fall är restiderna inte betalda alls. De anställda hinner ofta inte äta lunch eller intar sin lunch i en busskur. I norra Sverige kan kylan – kalla bilar och oplogade vägar – vara problem vid resorna mellan olika kunder (Intervju AL, Kommunal 2017)

Psykosociala problem som stress kan orsakas av den anställdas rädsla för att inte bli färdig i tid eller rädsla för att göra sönder ett bräckligt föremål i hemmet. Ofta anser varken arbetsgivaren eller arbetstagaren att detta är arbetsmiljöproblem (Intervju DM, Kommunal, 2013). Arbetsmängden och dålig planering kan ge stor stress.

### Otydlig arbetskyldighet

Som redan framgått är gränslöshet – otydlighet om arbetsuppgifterna – ett vanligt problem för dem som är anställda i hushåll. När en hushållsarbetare är anställd av ett företag, är tre parter inblandade – arbetsgivaren, kunden och arbetstagaren. Ett problem enligt Kommunals företrädare är att kunden ofta säger en sak, när ledningen för företaget besöker hemmet inför ett avtal om städning, men en annan sak senare till arbetstagaren. Kunden kan till exempel säga till ledningen att arbetstagaren inte kommer att behöva flytta en soffa, men sedan säga till städaren att hon måste flytta den. Städaren vågar då inte säga nej (Intervju DM, Kommunal, 2013). Detta bekräftades av en undersökning bland arbetsgivare, där det hävdades att kunderna ofta försöker förhandla om villkoren med arbetstagaren direkt, trots att arbetsgivarna själva redan har gjort ett avtal med kunden om arbete, tid och pris (Kvist, 2013b). Sådana omförhandlingar, där kunderna vill ha mer arbete utfört än vad som avtalats, har tidigare beskrivits av Gavanoas & Darin Mattsson (2011). I Arbetsmiljöverkets inspektionsrapport påpekas risken att arbetstagaren blir ålagd att utföra arbetsuppgifter som inte ingår i avtalet. Ett exempel som nämns är att en arbetstagare hade ålagts att såga ner träd med motorsåg (Arbetsmiljöverket 2012).

### Otrygga anställningar

Till det som gör en anställning otrygg, ”prekär”, brukar räknas svagt anställningsskydd/tidsbegränsade anställningar, deltidsarbete och lågavlönat arbete. Den största osäkerheten brukar gälla möjligheten till fortsatt anställning – det vill säga om en arbetsgivare kommer att erbjuda arbetstagarna fler timmar, längre kontrakt eller nya kontrakt (Vosko 2006).

Tidsbegränsade anställningar är möjliga i Sverige på grund av mycket generösa regler om visstidsanställning i anställningsskyddslagen (LAS).<sup>40</sup> Båda de kollektivavtal som gäller för hushållstjänstbranschen – avtalen med Almega (Hemserviceavtalet) och KFO (Hushållsnära

---

<sup>39</sup> Enligt arbetstidslagen ska arbetsgivaren emellertid underrätta de anställda minst två veckor i förväg.

<sup>40</sup> Det finns ingen statistik eller översiktlig information om anställningsformer i hushållstjänster. Eftersom den fackliga organisationsgraden är mycket låg, finns det inga källor för information om de faktiska förhållandena inom branschen som helhet.

tjänster) – följer LAS i fråga om anställningsformer.

Enligt en representant för Almega (Intervju JH Almega 2014) är tillsvidareanställningar vanligare än visstidsanställningar i hushållstjänster. Plötsliga förändringar i sysselsättningen till följd av förändringar i efterfrågan från konsumenterna hanteras hellre genom förändringar i anställningsgrad än i anställningsform. Enligt en facklig representant är det vanligt i stora, väletablerade företag att en person anställs på prov i sex månader och sedan tillsvidare, om arbetsgivaren är nöjd. Mindre företag kan dock anställa arbetare för två veckor i taget och sedan vilja förnya anställningsavtalet allteftersom på grund av den osäkra framtiden (Intervju DM Kommunal, 2013). I ett av de stora företagen inom hushållstjänster har man konstaterat att de anställda stannar längre och längre; arbete i företaget ses allt mindre som ett genomgångsyrke (Intervju AL Kommunal 2017).

### Hot och våld – Risk för sexuella trakasserier

En stor del av hushållsarbetet är ensamarbete; det är vanligtvis bara en person som städar privata hem. (Undantag är storstädning, flyttstädning och arbete på hög höjd). Också i diskussioner med arbetsgivaren eller kunden är städaren ofta ensam. Sexuella trakasserier förekommer. Det kan vara arbetsgivaren själv som gör sig skyldig till sexuella trakasserier eller det kan vara en kund. Ensamarbete innebär normalt att ett skyddsombud har rätt att stoppa arbetet om det innebär säkerhetsrisker. Men om arbetstagaren lätt kan nå arbetsgivaren eller en chef på telefon, anses arbetet enligt Arbetsmiljöverkets regler<sup>41</sup> inte vara ensamarbete (Intervju DM Kommunal 2013).

Fackliga företrädare vet att sexuella trakasserier förekommer i hushållstjänster, men de vet inte i vilken utsträckning. Det förekommer inga diskussioner om frågan på arbetsplatserna. Ofta vågar en arbetstagare inte nämna trakasserier varken om det är en kund som har gjort sig skyldig till dem eller om det är arbetsgivaren själv som gjort det. En kund kan bete sig på ett sätt med företagets företrädare men på ett helt annat sätt med en ung kvinna vars svenska är dålig. Det händer också att kunden hävdar att arbetstagaren har uppfört sig illa. Då är det mycket svårt att veta vad som faktiskt händer, och "kunden har alltid rätt" (Intervju DM Kommunal (2013).

Enligt en forskare finns det på marknaden för både formella och informella tjänster kunder, arbetsgivare och mellanhänder som letar efter den billigaste, mest rättslösa och "flexibla" arbetskraften och som sextrakasserar utan rädsla för konsekvenser. Hushållsarbeters internetannonser avslutas ofta med frasen "endast seriösa svar" och en förklaring är kunders återkommande krav på sexuella tjänster i samband med städning (Gavanas 2010).

Inspektionsrapporten behandlar inte särskilt hot och våld men menar att en olägenhet i projektgruppens eget arbete varit att många företagare hade sina företag förlagda till sina hem. Gruppen besökte till en början företagarna i hemmet men beslutade senare att inte göra det bl.a. av säkerhetsskäl (Arbetsmiljöverket 2012).

Ett viktigt faktum i detta sammanhang är att diskrimineringslagstiftningen inte är tillämplig på förhållandet mellan kunden och den anställda. Förbudet mot diskriminering och därmed trakasserier riktar sig till arbetsgivaren eller den som tillhandahåller tjänster:

---

<sup>41</sup> Enligt AFS 1982:3 *Ensamarbete* skall arbetet ordnas så, att arbetstagaren kan få snabb hjälp i en nödsituation om ensamarbetet innebär påtaglig risk för kroppsskada genom olycksfall (4 §), men om det bedöms att de skador som kan inträffa inte är svårare än att den skadade själv kan kalla på hjälp kan det räcka att det finns kontaktmöjligheter i form av t ex telefon eller larmanordning (enligt kommentarerna till bestämmelsen).

Arbetsgivaren/företaget får inte diskriminera eller trakassera anställda eller kunder, men det finns inget skydd mot trakasserier från kunder för dem som utför hushållstjänster. De större företagen kan ibland ha avtal med kunden om bemötande, men de anställda påtar inte om något händer, för de vill inte bli obekväma hos kunden (Intervju CYH, Kommunal (2017)).

### Övervakning och bristande säkerhet

Enligt uppgift från anställda förekommer det att kunder övervakar sitt hem genom att filma städarens arbete eller på annat sätt. Äldre människor, som anlitar hushållstjänster, är ofta hemma när städningen utförs och det kan också innebära situationer där den som städar kan känna sig bevakad (Intervju AL, Kommunal (2017)). En representant för Almega menade att det inte så sällan förekommer att anställda anklagas för att stjäla. I det fallet görs det ofta misstag och då är det viktigt att företaget står bakom sina anställda (Intervju JH Almega 2014). Också i inspektionsrapporten påpekades risken för att arbetstagaren skulle bli anklagad för att stjäla eller för att ha förstört någonting (Arbetsmiljöverket 2012).

Vid en arbetsmiljöinspektion hade det visat sig att arbetstagarna själva hade nycklar, larmkoder och adressuppgifter till en rad mer eller mindre exklusiva hem förvarade hemma utan några särskilda låsanordningar och alltså med mycket dålig säkerhet.<sup>42</sup>

### Fysiska risker i form av kemiska medel, dålig utrustning mm

Fysiska risker kan vara av flera olika slag: kemiska medel, trånga utrymmen, branta trappor eller dålig utrustning. Enligt Arbetsmiljöverkets Rapport 2014:3 är hudkontakt med rengöringsmedel eller desinfektionsmedel i arbetet vanligt bland kvinnor och rapporteras generellt av en femtedel av alla kvinnor. Sådan exponering är mycket vanlig bland vård- och omsorgspersonal. Luftvägsskadande exponering är överrepresenterad bland städare (Arbetsmiljöstatistik 2014:3).

Enligt Kommunals regionala skyddsombud för hushållstjänster håller företaget ibland inte med egna rengöringsprodukter, vilket kan innebära till exempel att städaren måste använda Klorin eller en gammal dammsugare eller andra skadliga produkter. Dålig belysning och dålig utrustning kan skapa problem, dammsugare som finns hos kunden kan medföra buller (Intervju DM Kommunal 2013). En del företag håller med egna moppar och redskap men väntar sig att kunden ska tillhandahålla en fungerande dammsugare. Andra företag har avtal om att kunden själv ska hålla med städredskap och rengöringsmedel. Ofta instruerar företagen kunderna om vilka medel de ska skaffa, men det fungerar inte alltid. Fler och fler av de stora företagen håller dock med rengöringsmedel som är skonsamma (Intervju AL Kommunal 2017).

Att arbetsgivaren inte håller med arbetskläder eller dåliga arbetskläder är ett problem på många företag. De arbetskläder som tillhandahålls av arbetsgivaren kanske inte är säsonganpassade eller inte passar kvinnokroppar. Arbetskor ingår nästan aldrig och handskar kan vara för tunna och lätt gå sönder (Intervju AL, Kommunal 2017). Arbetskläder behövs av tre skäl: för hygien och smittorisken, för jämställdhet och för professionalism (Kommunals hemsida).

I Arbetsmiljöverkets inspektionsrapport påpekades att många företag använde egna miljövänliga kemikalier men att det ofta saknades säkerhetsdatablad och kunskaper om användning av skyddsutrustning vid hantering av kemikalier. Arbetsgivarna kände inte heller

---

<sup>42</sup> Arbetsmiljöverket (2008), Inspektionsmeddelande 2008-07-14, Distriktet i Malmö, AIMA 2008/11893.



till sin skyldighet att kräva att arbetstagarna använde skyddsutrustning och det fanns en utbredd uppfattning om att personalen själv kunde välja. Städutrustningen ansågs i rapporten överlag ergonomiskt utformad och leverantörerna stod oftast för utbildning i hantering av densamma. Övriga allvarliga risker som framkom i tillsynen inom branscherna städning och fastighetservice var fallrisker vid användning av stegar exempelvis vid snöröjning från tak, fönstertvätt, byte av lampor etc. Även vid trappstädning kunde fallrisker förekomma. Andra risker var transport med egen eller företagets bil mellan arbetsplatser (Arbetsmiljöverket 2012).

## ARBETSMILJÖARBETE

Det är arbetsgivaren som ansvarar för att arbetsmiljön uppfyller arbetsmiljölagens krav. Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten så att den uppfyller de föreskrivna kraven på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.

Också arbetstagarna ska bidra till arbetsmiljöarbetet. De är skyldiga att använda skyddsutrustning och hjälpmedel, rapportera skador och tillbud, att följa rutiner och samverka till sin egen rehabilitering. De har också en möjlighet att tillsätta skyddsombud.

### Arbetsgivarens ansvar, systematiskt arbetsmiljöarbete

Enligt en representant för Almega råder det stora skillnader mellan stora och små företag när det gäller arbetsmiljöfrågor. I större företag finns det strikta rutiner för möten med kunder. Policyn är att betona att kunden och hemserviceföretaget gemensamt ansvarar för arbetsmiljön (Intervju JH Almega 2014).

Enligt ett skyddsombud har arbetsgivaren – speciellt i små företag – oftast ingen kunskap om sina skyldigheter att säkra en trygg och säker arbetsmiljö. Arbetsgivaren kan säga: "Det är någon annans hem. Vad kan jag göra?" (Intervju DM Kommunal 2013).

### Arbetstagarens arbetsmiljöarbete

Enligt intervjuer med skyddsombud inom Kommunal är de största arbetsmiljöproblemen stress, okunskap om vad som gäller samt att arbetstagarna vill tåga om brister, eftersom de inte vågar eller hinner rapportera tillbud eller skador eller andra missförhållanden. De hinner inte rapportera tillbud därför att de måste bli färdiga i tid för att sedan ta sig till nästa kund och de vågar inte rapportera brister därför att de är beroende av sitt arbete för sin försörjning eller kanske för att få behålla sitt arbetstillstånd. Kanske är det också deras första jobb i Sverige och de vet inte alls vad som gäller här (Intervju CYH, Kommunal, 2017) Tillbudsrapportering kan kräva att arbetstagaren har en dator hemma och det har inte alla (Intervju JH Kommunal 2017).

Enligt skyddsombuden är det mycket viktigt att skador och tillbud rapporteras. Också tillbud, d.v.s. risker för skador måste rapporteras, som till exempel att någon har halkat utan att trilla, någon har gått med en dammsugare i en riskabel trappa. Så länge risker och skador inte redovisas, kommer Arbetsmiljöverket inte känna till problemen och de kommer inte att ha något underlag för att ändra reglerna och åtgärda arbetsmiljöproblemet. Arbetstagarna kan kanske inte språket eller vet inte vad ett tillbud är eller att det ska anmälas. Otryggheten i anställningen kan hämma benägenheten att delta i arbetsmiljöarbetet och påtala risker i

arbetsmiljön av rädsla för att förlora arbetet (Intervju DM Kommunal (2013)).<sup>43</sup>

För skyddsverksamheten är det viktigt att branschen får flera skyddsombud. Det borde finnas på varje arbetsplats. De som funderar på att bli skyddsombud, kanske undrar om de ska göra det på sin fritid eller hur uppdraget går ihop med deras arbetstider. De vet inte vilka rättigheter de har (Intervju DM Kommunal 2013).

Enligt kommunals regionala fackliga ombud för städbranschen är de mest användbara föreskrifterna inom hushållstjänster:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Organisatorisk och social arbetsmiljö/ för raster och mat och stress (hög arbetsbelastning).
- Arbetsplatsens utformning, rastlokaler.
- Arbetsanpassning och rehabilitering
- Ensamarbete
- Hot och våld

### Förebyggande arbete, arbetsmiljöinspektion och företagshälsovård

Arbetsgivaren kan förebygga en dålig arbetsmiljö genom det första besöket som säljaren av tjänsterna gör i kundens bostad. Säljaren ”scannar då av” bostaden. Om där är så stökigt att det inte går att komma in eller en otrevlig eller hotfull miljö, om någon till exempel är hemma och går runt i kalsonger, kan företaget säga nej till arbete där. Arbetsgivaren kan också göra besök senare och de anställda kan ringa sin chef om de blir stressade eller rädda (Intervju KJ & BJ, KFO 2017).

### Förslag till förbättringar och goda exempel

Kommunal ansåg i sin handlingsplan 2009 att det var angeläget att branschen i högre grad professionaliserades för att villkoren där långsiktigt skulle förbättras.

Ett fåtal forskare har diskuterat professionalism och möjligheter till förbättringar av arbetsmiljön. Det har till exempel nämnts att de största företagen erbjuder en möjlighet till rörlighet uppåt och att företag i den formella sektorn ibland är framgångsrika i att skapa en bild av hushållsarbetare som undergräver ”pig”-stereotypen. Formella avtal liksom att företaget tillhandahåller uniformer och rengöringsmateriel, betyder professionalism för både arbetstagare och kunder (Bowman & Cole 2014).

Antonsson m.fl. (2016) särskiljer inte arbetsmiljörisker i hushållstjänster från risker vid annan städning. En rad mycket konkreta och användbara åtgärdsförslag ges för fönsterputsning, maskinstädning, fallolyckor samt hot och våld och sexuella trakasserier. Ett förslag är att anställda som framtida användare av maskiner ska vara involverade i inköpsprocessen för att bidra med sin kunskap om de förhållanden under vilka och hur maskinerna används. Förfrågningsunderlag vid upphandling av hushållstjänster har utvecklats för att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö för professionell städpersonal. Genom att organisera och planera städarbetet i tid och rum, och även genom att ensamarbete undviks så långt som möjligt, kan risken minskas för hot och våld och sexuella trakasserier (Antonsson m.fl. 2016). Antonsson m.fl. har tidigare i samarbete med Prevent utvecklat ”Allt om städ”, en välbesökt

---

<sup>43</sup> Aronsson & Göransson (1998) har konstaterat att anställningsformen spelar roll för kunskaper om arbetsmiljö och risker, benägenhet att säga ifrån om arbetsmiljöproblem och att få gehör för synpunkter.

web-plats om arbetsmiljö vid städning.

Ett företag har veckomöten och det förekommer utbildning om ergonomi, första hjälpen och hot och våld. På ett av de största företagen hölls en utbildning för personalen: ”Städa i hem”. Den som har gått utbildningen får ett intyg, som kan användas som ett yrkesbevis. De som har gått steg 2 i utbildningen kan i sin tur hålla utbildning för andra. Från början var det 12 – 15 personer som anmälde sig, men sedan visade det sig att 80 personer kom, så det blev en succé (Intervju AL, Kommunal 2017).

Ett skyddsombud menade att (de relativt nya) föreskrifterna om social och organisatorisk arbetsmiljö (AFS 2015:4) är mycket bra, eftersom de ger ett verktyg för att ställa krav på arbetsgivarna. De hade använts som grund för att kräva pauser eftersom pauser i arbetet var nödvändiga för att undvika ohälsa (Intervju JH Kommunal 2017).

På arbetsgivarorganisationen KFO:s hemsida finns en checklista för hushållsnära tjänster, som riktar sig till arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud. Den omfattar 51 punkter på områdena

- Psykologiska och sociala arbetsmiljöförhållanden/aspekter på arbetsmiljön
- Arbetsställningar, arbetsrörelser, fysiska arbetsmiljöförhållanden/fysisk belastning
- Övrigt (Rutiner, dokumentation, bilkörning, nattarbete och introduktion)

Det finns filmer om tillbud, skador och rehabilitering, om de vanligaste fysiska skadorna och vad det kan kosta arbetsgivaren när skador inträffar (Intervju CYH, Kommunal 2017).

Öhrling & Abrahamsson 2014 har beskrivit en lyckad arbetsmiljösatsning som en *städenhet för kommunala lokaler* har genomfört i syfte att förbättra de anställdas hälsa och höja kvalitén på städtjänsten. Den har enligt författarna lett till ökad delaktighet och ökat inflytande för städarna samt förbättrade sociala relationer och kortare beslutsvägar. Satsningar på god fysisk arbetsmiljö för att minska den fysiska belastningen har också bedrivits kontinuerligt. I vilken mån samma satsning kunde göras där städningen utförs i privata hem är svårt att säga.

### Sammanfattning – (kunskaper om) arbetsmiljön i hushållstjänster

Bristen på kunskap om arbetsmiljön i hushållstjänster är stor utanför själva området. Forskningen ger bara en översiktlig bild eller gör nedslag på enstaka områden. Statistiken gör sällan (eller aldrig?) skillnad mellan städning i hushåll och annan städning eller mellan städning i hushåll och andra tjänster och därför är det svårt att kartlägga området statistiskt.

Vid genomgången av den internationella forskningen om hushållstjänster presenterades en yrkesmedicinsk undersökning gjord på migrerande hushållsarbetare i Spanien 2010. I stort sett alla de symptom och upplevda arbetsmiljöproblem som nämns i den undersökningen förefaller också kunna finnas bland dem som idag arbetar med hushållstjänster med RUT-avdrag i Sverige. Det finns två tydliga undantag. Det ena är ”stora känslomässiga krav” som hänger ihop med att hushållsarbeters arbete i Spanien kan omfatta vård av svårt sjuka personer. Det andra är ”otydlighet i roller i familjen” d.v.s. otydlighet om vem som i praktiken var arbetsledare, som kan hänga samman med att de spanska hushållsarbetarna är anställda direkt i ett hushåll/en familj. De övriga upplevda symtomen: skador av miljöfarliga ämnen, muskelsmärter, utmattning, brist på kontroll över arbetstiden, stagnation på grund av brist på utvecklingsmöjligheter samt otrygghet, oro och ångest, verkar mycket väl kunna vara vanliga i hushållstjänster i Sverige.

Kunskaperna om de stora väletablerade företagen med kollektivavtal är möjligen relativt goda, eftersom företagen är kända och omskrivna, men om de mindre företagen, som är i klar majoritet, är kunskaperna små eller obefintliga. All grundläggande information om villkoren i hushållstjänster saknas. Det finns ingen statistik över antalet anställda i branschen eller vilka anställningsformer eller arbetstider de anställda har eller vilka lönerna är. Viss statistik presenteras visserligen ibland, men då ofta med politiska syften och låg tillförlitlighet.

Enligt den forskning som gjorts på området skulle många anställningar i hushållstjänster förmodligen karakteriseras som prekära. De är tidsbegränsade och därmed otrygga anställningar utan kollektivavtals- eller lagskydd för lönerna och de innebär undersysselsättning som medför svårigheter att försörja sig. Deltidsarbete är vanligast inom yrken där lönen vid heltidsarbete är som lägst och där andelen kvinnor är hög, och till dem hör hemtjänsten, hushållstjänster och personlig assistans. (I Sverige finns det ingen lagstiftning som begränsar möjligheten till deltidanställningar).

I jämförbara förhållanden utomlands verkar situationen likna den svenska. Morel & Carbonnier (2015) menar att kvaliteten på arbetet är låg i alla de länder som har infört hushållstjänster med statsstöd. Detta beror enligt författarna framför allt på att majoriteten av hushållsarbetarna är anställda direkt i hushållet eller i små företag, där det inte går att utveckla arbetstagar-kollektiv. De anställda har begränsad representation av fackliga företrädare och står därför ensamma i förhandlingar med arbetsgivarna och täcks ofta inte av kollektivavtal. Hushållsarbetarna har ingen rätt till kompetensutveckling och har ett svagt anställningsskydd. Ett annat särdrag för sektorn är att det är särskilt svårt att kontrollera arbetsmiljöförhållanden och att hälsoföreskrifter följs, eftersom inspektion i privata hem inte är tillåten. Också i andra länder än Sverige begränsades arbetstiderna av att kunderna/arbetsgivarna krävde att arbetet skulle utföras när de själva inte var hemma och att restiden vanligen inte var betald (Morel & Carbonnier 2015).

Städning i privata hem har det gemensamt med städning av lokaler att den – till skillnad från många andra serviceyrken – utförs hos kunden istället för att kunden kommer till säljaren av tjänsten. Det betyder att lokalerna som tjänsterna utförs i inte är anpassade efter yrkesgruppens behov utan är utformade med hänsyn till andra verksamheter (Öhrling & Abrahamsson 2014). Det innebär också att städarnas arbetsgivare har ett begränsat inflytande över arbetsmiljön. Hushållstjänster är dessutom till skillnad från städning av lokaler präglade av den särskilda respekt som omger det privata hemmet.

### **3. PERSONLIG ASSISTANS**

Först i detta avsnitt om personlig assistans kommer en beskrivning av de organisatoriska och rättsliga villkoren för personlig assistans. Efter en kort inledning om internationella förhållanden rör avsnittet bara svenska förhållanden. Efter de organisatoriska förhållandena följer en redogörelse för de utredningar och den forskning som gjorts om arbetsmiljön i vid mening i assistansen. Konkreta exempel på arbetsmiljöproblemen inom branschen ges innan arbetsmiljöarbetet på området diskuteras.

#### **Internationella förhållanden**

Det är svårt att finna information om förhållanden inom personlig assistans i andra länder och det är svårt eller omöjligt att utan fördjupning i ämnet veta om ”personlig assistans” på olika språk betyder samma sak. Redogörelsen i de två första följande styckena är tagen direkt från

en svensk utredning, SOU 2008:77, och styckena därefter är hämtade från Assistanskoll.<sup>44</sup> Om ”personal assistance services” i USA finns en mängd artiklar i databaser men de flesta är omkring tjugo år gamla. Innehållet i en nyare artikel refereras.

Först den svenska utredningen från 2008: ”Personlig assistans finns som stöd- och serviceinsats i många länder, men regleras och organiseras på olika sätt. Insatsen har sitt ursprung i Independent Living-rörelsen. I många länder har den personliga assistansen varit förknippad med krav på mycket stort eget ansvarstagande och engagemang hos den enskilde, t.ex. genom att denne måste vara arbetsgivare eller arbetsledare för sin personliga assistent. Det förekommer också krav på att den som har personlig assistans ska använda insatsen för en viss grad av aktivitet t.ex. i arbetslivet” (SOU 2008:77).

Utredningen fortsätter: ”Personlig assistans förekommer i hela Norden. I Danmark har kraven på den enskildes ansvar och aktivitet länge varit mycket långtgående, vilket kraftigt begränsat den grupp som kunnat få del av insatsen. I Norge och Finland har kraven varit mindre rigida men ändå inneburit att den enskilde ska vara arbetsledare för sin personliga assistent. I Norge har detta under senare år dock ändrats så att även barn och personer med nedsatt autonomi kan få personlig assistans. I samtliga nordiska länder utom Sverige är tillhandahållandet av personlig assistans, eller ersättning för sådan, en skyldighet för kommunerna. Inte i något av de övriga länderna har den personliga assistansen lika stor omfattning som i Sverige. Under senare år har dock diskussionen om rättighetslagstiftning tagit fart även i Norge, Danmark och Finland. Den finska riksdagens social- och hälsovårdsutskott har ansett att regeringen bör utreda en s.k. subjektiv rätt till personlig assistans. Längst har rättighetsdiskussionen kommit i Norge.” (SOU 2008:77).

Norge införde år 2000 brukarstyrd personlig assistans.<sup>45</sup> Ändringar i den norska patient- och brukarrättighetslagen 2014 innebar en rätt att också få vissa tjänster organiserade som brukarstyrd personlig assistans. Rättigheten gäller enligt propositionen för personer under 67 år med långvarigt och stort behov av personlig assistans. Av hänsyn till kostnadskontrollen är ”stort behov” definierat som ett behov på minst 25 till 32 timmar per vecka. Brukaren har rollen som arbetsledare och ansvarar för organisering och innehåll utifrån egna behov (Prop. 86 L (2013–2014) (Assistanskoll).

Finland införde år 2009 en särskild rättighetslag om personlig assistans, där kommunen avgör vem som ska vara arbetsgivare. Tyskland har en inkomstprövad personlig assistans från 2009, där brukaren vanligen själv anställer assistenter (Assistanskoll).

I en artikel från 2013 om belastningsskador beskrivs ”konsumentstyrd personlig assistans” i USA. Många personer med funktionsnedsättning får enligt artikeln sina grundläggande behov tillgodosedda genom betald hjälp, för det mesta av familjemedlemmar. En kontinuerlig ökning av sådan hjälp väntas på grund av att befolkningen åldras och på grund av att vård flyttas till hemmen. Historiskt har de som ger assistans inom olika ”kommunala” program förmedlats av agenturer men de är i ökande utsträckning oberoende vårdgivare eller egenföretagare. I och med konsumentstyrningen ges assistansmottagaren en större roll vid beslutet om vem som ska ge vården. År 2009 erbjöd 38 stater i USA konsumentstyrd assistans i åtminstone något av sina kommunala program. Antalet betalda assistenter närmade sig år

---

<sup>44</sup> Assistanskoll är en tjänst som är knuten till Independent Living Institute. På <https://assistanskoll.se/Lagar-personlig-assistans.html>, finns en *mycket omfattande* förteckning över offentligt tryck, rapporter, avhandlingar, uppsatser, kurslitteratur, tidningsartiklar m.m. om personlig assistans.

<sup>45</sup> I Askheim & Guldvik (1999) presenteras den norska stödformen.

2005 en miljon och beräknas bli 1,2 miljoner 2018. Sjukskrivningen bland vårdbiträden m.fl. på grund av ryggbesvär mm var relativt hög och skadorna var betydligt flera i hemvård än i annan vård (Faucett m.fl. 2013).

En jämförelse mellan konsumentstyrd personlig assistans och agenturstyrd (agency-directed) assistans i USA visade att mottagarna var betydligt mera nöjda med den konsumentstyrda assistansen. På grund av bristen på övervakning och ledning utifrån har det dock funnits oro för säkerheten i den konsumentstyrda assistansen. Enligt artikeln saknades det forskning om detta, men de uppgifter som fanns visade ingen ökning av skaderisken för mottagarna (Hagglund m.fl. 2004).

På internet finns texter om personlig assistans på både tyska och franska, men på samma sätt som med de engelskspråkiga artiklarna är det omöjligt att veta vad begreppen innebär.

## PERSONLIG ASSISTANS I SVERIGE

Personlig assistans som särskild rättighet infördes i Sverige 1994 genom lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS. LSS innehåller individuella insatser för personer med svåra funktionsnedsättningar och är konstruerad som en utpräglad rättighetslagstiftning. En av insatserna är personlig assistans, som syftar till att skapa ökade möjligheter för självständigt boende. Den ska knytas till individen och vara tillgänglig i olika verksamheter och på olika tider på dagen och natten (Prop. 1992/93:159).

Lagstiftningens mål är att personer med funktionshinder<sup>46</sup> ska få möjlighet att leva som andra och lagens krav på självbestämmande är stora. Verksamheten enligt LSS ska främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för de personer som omfattas (5 § LSS). Verksamheten ska vara grundad på respekt för den enskildes självbestämmanderätt och integritet. Den enskilde ska i största möjliga utsträckning ges inflytande och medbestämmande över de insatser som ges (6 §).

Personlig assistans är en bransch som expanderat mycket kraftigt sedan 1994 och branschen är starkt fragmenterad/diversifierad: Den omfattar inte bara olika kategorier brukare, anordnare och anställda utan också två olika huvudmän. Om en persons behov av assistans är större än 20 timmar per vecka är Försäkringskassan huvudman, i andra fall är kommunen huvudman.

Personlig assistans har varit föremål för flera statliga utredningar, bland annat om möjligheterna att minska kostnaderna för assistansen, där också anställningar som assistent har berörts.<sup>47</sup> Utredningarna har lett fram till en ökad statlig kontroll över assistansverksamheten, bland annat genom Inspektionen för Vård och Omsorg IVO (se nedan).

### **Brukarna, anordnarna, de anställda och tjänsterna**

Kunderna/de assistansberättigade/brukarna

---

<sup>46</sup> Lagstiftningens uttryck är funktionshinder. Senare har funktionsnedsättning och funktionsvariation börjat användas.

<sup>47</sup> Riksrevisionsverket. Personlig assistans till funktionshindrade (RiR 2004:7), SOU 2007:73 Kostnader för personlig assistans. Skärpta regler för utbetalning, användning och återbetalning av assistansersättning och SOU 2008:77 Möjlighet att leva som andra – Ny lag om stöd och service till vissa personer med funktionsnedsättning. Se även SKL, Koll på assistansen – en handledning för kommunens analys, 2015.

I 1 § LSS anges vilka kategorier personer som är berättigade till insatser för särskilt stöd och service. Det är tre personkretsar:

- Personer med utvecklingsstörning, autism och autismliknande tillstånd,
- Personer med betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder föranledd av yttre våld eller kroppslig sjukdom och
- Personer med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionshinder som uppenbart inte beror på normalt åldrande, om de är stora och förorsakar betydande svårigheter i den dagliga livsföringen och därmed ett omfattande behov av stöd eller service.

I december 2016 fick 15 691 personer assistansersättning från Försäkringskassan. Av dem fick 3 698 = 24 procent assistans från kommunen, 10 333 = 66 procent anlitate assistansföretag, 1 138 = 7 procent var med i ett assistanskooperativ och bara 522 personer, d.v.s. drygt tre procent var själva arbetsgivare för assistenterna (Försäkringskassan 2016).<sup>48</sup> En betydligt mindre grupp (4 300 personer) än de som fick ersättning från Försäkringskassan hade beviljats assistansersättning från kommunen. Bland dem var fördelningen mellan de olika typerna av anordnare ungefär densamma som för dem som fick statlig assistansersättning med den skillnaden att en något större andel brukare anlitate kommunen som anordnare (Socialstyrelsen). Totalt är det alltså cirka 20 000 personer som får assistans. Inte bara brukarnas antal utan också antalet beviljade timmar/person har ökat kraftigt över tiden.<sup>49</sup>

#### Utförarna/anordnarna

Från januari 2011 måste enskilda näringsidkare ha *tillstånd* för att bedriva yrkesmässig verksamhet med personlig assistans, och en assistansberättigad person som själv är arbetsgivare för sina assistenter är skyldig att göra en anmälan till Socialstyrelsen. För tillstånd krävs att verksamheten uppfyller Socialstyrelsens krav på god kvalitet och att det inom verksamheten bedrivs ett systematiskt kvalitetsarbete. Det krävs också att verksamheten dokumenterar de insatser som genomförs. Den formella kompetensen och erfarenheterna hos föreståndaren liksom kunskap och kompetens hos den verksamhetsansvariga är avgörande.<sup>50</sup>

I september 2016 fanns det i Sverige 1 118 assistansanordnare med tillstånd från Inspektionen för vård och omsorg. Närmare 40 procent av assistansersättningen gick till företag som hade fler än 500 anställda och ytterligare 40 procent till företag som hade mellan 100 och 500 anställda. Bara en liten del av assistansen utfördes alltså av små företag (Försäkringskassan 2016).

Andelen privata anordnare ökar och kommunen minskar sin andel av assistansen. *Ett* skäl till detta är att kommunen kan minska sina kostnader genom att lägga ut assistansen på privata anordnare. I och med att kommunen har kollektivavtal som präglas av politiska målsättningar om anställningstrygghet och rätt till heltid, har kommunerna högre kostnader för assistansen än de privata företagen (SKL 2015). De kan då välja det billigare alternativet att lägga ut assistansen på privata anordnare (Kommunal, Taxén 2016).

#### De anställda

---

<sup>48</sup> Något olika siffror förekommer i olika sammanhang. I siffrorna ovan ingår även personer som har flera anordnartyper och personer där uppgift om anordnartyp saknas.

<sup>49</sup> Det finns en rad rapporter om assistansersättningens utveckling. Den senaste är Socialförsäkringsrapport 2017:4 Assistansersättningens utveckling (Försäkringskassan 2017).

<sup>50</sup> <http://www.ivo.se/tillstand-och-register/lss-tillstand/personlig-assistans/>

Enligt Försäkringskassans statistik från 2015 arbetade 83 600 personer som personliga assistenter.<sup>51</sup> Av dem var 72 procent kvinnor och 28 procent män. Åldersfördelningen var mycket jämn över olika åldrar med en svag övervikt för personer i åldern 20 – 25 år. (Försäkringskassan 2016). Till de assistenterna ska läggas de som ytterst hade kommunen som huvudman,<sup>52</sup> vilket betyder att de personliga assistenterna i Sverige förmodligen är fler än 100 000.

### Tjänsterna/arbetsuppgifterna

Personlig assistans definieras i LSS som ett personligt utformat stöd som ges av ett begränsat antal personer åt den, som på grund av stora och varaktiga funktionshinder behöver hjälp med sin personliga hygien, måltider, att klä av och på sig, att kommunicera med andra eller annan hjälp som förutsätter ingående kunskaper om den funktionshindrade (grundläggande behov). Den som har behov av personlig assistans för sina grundläggande behov har även rätt till personlig assistans för andra personliga behov, om behoven inte tillgodoses på annat sätt (9 a § LSS). Exempel på andra personliga behov är enligt förarbetena hjälp för att komma ut i samhället, för att studera, delta i daglig verksamhet eller få eller behålla ett arbete. Det ska vara fråga om ett personligt stöd som ger den funktionshindrade ökade möjligheter till ett självständigt liv, hjälp som knyts till den enskilde och finns tillgänglig för honom eller henne i olika verksamheter och under olika tider på dygnet (Prop. 1992/93:159).

Enligt ett vanligt synsätt som präglats av Independent Living ska assistenten träda in i alla de situationer där assistansmottagaren själv skulle ha utfört arbete om hon eller han inte haft sitt funktionshinder. Exempel på sådana situationer och arbetsuppgifter kan vara underhåll av hus och trädgård, matlagning, tvätt och service till övriga familjemedlemmar eller skötsel av husdjur.

### Arbetsrättsliga förhållanden

Den starka betoningen på självbestämmande och valfrihet för personer med funktionsnedsättning som finns i LSS gäller till exempel *vem* som ska utföra assistansen. En assistansberättigad person kan välja mellan att ta kontakt med kommunen eller en privat anordnare och få hjälp av deras assistenter, att be kommunen eller en privat anordnare att anställa en viss person eller att själv vara arbetsgivare. Detta har lett till att en personlig assistent kan ha antingen kommunen, en privat eller kooperativ anordnare eller brukaren själv som arbetsgivare. Det har i sin tur konsekvensen att olika arbetsrättsliga regler är tillämpliga. Arbetsuppgifterna behöver inte skilja sig åt, men villkoren kan skifta starkt beroende på vem som är arbetsgivare (Calleman 2008).

Den första typen av anställningsvillkor inom personlig assistans följer av den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen, t.ex. lagen om anställningsskydd, lagen om medbestämmande i arbetslivet, arbetsmiljölagen och arbetstidslagen. De villkoren gäller i företag eller kooperativ som inte har ingått kollektivavtal eller som har kollektivavtal utan avvikelser från lagstiftningen. I sådana fall finns ingen reglering om lön och tillägg för obekvämt arbetstid, kollektiva försäkringar och pensionssystem. För assistansersättningen som omfattar en rad kostnader förutom assistentens lön, sätts varje år ett maximum av Försäkringskassan. 2017 är den maximalt 291 kr per timme.

Den andra typen av anställningsvillkor följer av det allmänna kollektivavtalet för anställda i

---

<sup>51</sup> Siffrorna anses osäkra, eftersom de anställda ibland räknas både i kommunen och i staten.

<sup>52</sup> Jag har inte lyckats få tag på uppgifter om hur många assistenter det är fråga om.



kommuner och landsting (HÖK, AB). Sådana anställningar har likheter med villkoren för sjukvårdsbiträden.

Den tredje typen av villkor representeras av kollektivavtal som är ingångna särskilt för personlig assistans. Ett sådant avtal är PAN-avtalet, som gäller för assistenter som är anställda av kommunen men som valts av den enskilda assistansmottagaren och inte förväntas utföra några andra uppgifter. Liknande avtal har slutits för privata assistansbolag med de Kommunala Företagens Samorganisation (KFS), Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO) och Vårdföretagarna. De avtalen är starkt präglade av den princip om valfrihet och rätt till inflytande för brukarna som föreskrivs i LSS.

Den fjärde och sista typen av villkor gäller när den assistansberättigade själv är arbetsgivare för assistenterna. I sådana fall omfattas arbetet av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.<sup>53</sup> Den lagen skiljer sig som redan nämnts i några viktiga avseenden från den allmänna arbetslagstiftningen.

Vad gäller arbetsmiljön får – liksom i hushållstjänster – inspektionsbesök i privata hem bara ske på begäran av arbetsgivaren eller arbetstagaren eller om det finns någon annan särskild anledning till det (15 § 3 st. arbetsmiljölförordningen).

Enligt kommunals regionala [skyddsombud för personliga assistenter](#) är de mest användbara föreskrifterna inom assistansen

- SAM- Systematisk arbetsmiljöarbete
  - Organisatorisk och social arbetsmiljö/ för raster och mat och stress (hög arbetsbelastning).
  - Arbetsplatsens utformning, rastlokaler.
  - Arbetsanpassning och rehabilitering
  - Hot och våld
- (Intervju JH Kommunal 2017)

### Facklig organisering

Liksom inom hushållstjänster är organisationsgraden låg, men den är högre bland personliga assistenter och uppskattas till cirka 30 procent. Den uppsökande verksamheten blir enligt Kommunal svår i och med att organisationen inte vet var arbetsplatsen är = var brukaren bor. Arbetsgivarna är mycket tydliga med sekretessen i fråga om adresserna. De personliga assistenterna möts också sällan, kanske i dörren till brukaren (Intervju JH Kommunal 2017).

För att försöka öka antalet medlemmar ordnar Kommunal föreläsningar, ”hemma-hoskvällar” och teatergrupper. Arbetsgivare som *har* kollektivavtal vill ofta öka organisationsgraden bland assistenterna, eftersom de till exempel vill slippa möta en advokat i en tvist om kollektivavtalet (medan arbetsgivare *utan* kollektivavtal inte är angelägna att öka organisationsgraden). Kommunal har inte många platsombud: Det kan vara svårt för en assistent att vara ett engagerat platsombud, eftersom man som assistent tänker på brukarens bästa. Det medel som brukar stå till buds för en organisation som kräver kollektivavtal är stridsåtgärder, men inom personlig assistans skulle sådana åtgärder innebära stora svårigheter.

---

<sup>53</sup> Det kan diskuteras om den lagen *alltid* är tillämplig på personlig assistans. Enligt förarbetena till lagen ska den tillämpas på allt arbete som utförs i och för det privata hushållet och som behövs för dettas normala behöriga skötsel och även arbete med tillsyn och vård av barn, sjuka och gamla. Det påpekas särskilt i förarbetena att lagen inte är tillämplig under den tid då arbetstagaren utför arbete av annat slag för arbetsgivarens räkning.

Eftersom anställningsskyddet är så svagt, skulle en assistent som deltar i stridsåtgärder riskera att genast förlora sin anställning. Om brukaren förlorar förtroendet för assistenten kan hon eller han välja en annan assistent. Det är också moraliskt svårt för assistenterna att låta bli att gå till brukaren eftersom brukaren är starkt beroende av assistenten och de har en nära relation. Andra skäl är att organisationsgraden är låg och att risken är att det skulle vara svårt att få samhällets sympatier i en konflikt (Intervju B-MH & MJ, Kommunal 2012).

## ARBETSMILJÖFRÅGOR I PERSONLIG ASSISTANS

Källorna till kunskap om arbetsmiljön i personlig assistans skiljer sig starkt från källorna i hushållstjänster. En lång rad undersökningar med rapporter om förhållandena inom assistansen har genomförts, bland annat av Arbetsmiljöverket, och forskningen om personlig assistans i Sverige har blivit ganska omfattande. Rapporterna och forskningen har olika perspektiv men är relativt samstämmiga om arbetsmiljöproblemen i branschen.

Nedan redogörs först översiktligt för utredningar och forskning på området arbetsmiljö i personlig assistans. Därefter diskuteras kortfattat några olika arbetsmiljöproblem, hämtade främst från samma källor men också från intervjuer med representanter för arbetsgivare eller arbetstagarorganisationen.

### Utredningar och forskning

Arbetsmiljöverket genomförde relativt tidigt några ingående undersökningar av arbetsmiljön i personlig assistans: *Personlig assistans – ett arbetsfält med brukare, ansvar och variation*. (Rapport 2001:15) och *Personliga assistenters arbetsmiljö. Ett riksövergripande projekt*. (Rapport 2002:5 med en del 2 år 2003).<sup>54</sup> Ett riksövergripande projekt hade beslutats mot bakgrund av signaler från olika håll om brister i arbetsmiljön för de personliga assistenterna samt erfarenheter av tillsynsprojekt som genomförts av Yrkesinspektionen. Genom inspektioner skulle verket bedöma om det fanns brister och risker i arbetsmiljön och i sådana fall ställa krav på att arbetsgivaren vidtog åtgärder. Verket skulle också sammanställa goda arbetsmiljölösningar för att kunna sprida dessa (Arbetsmiljöverket 2002:5).

En av de brister som oftast visade sig vid inspektionerna var att det var oklart vad som ingick i assistentens arbete. Arbetsmiljöverkets förslag 2002 var bland annat en tydligare arbetsledning och mera stöd till assistenterna från assistansanordnarens sida, krav på utbildning, starkare anställningsskydd, bättre lönevillkor, förstärkt kompetensutveckling och forskning, vidare satsningar på information om assistansyrket, vägledning och kunskapsunderlag för arbetsgivare, uppföljning och utvärdering med fokus på rekrytering, tillsyn inom arbetsmiljöområdet samt vissa hjälpmedel i samband med personlig assistans (Arbetsmiljöverket 2002:5).

Anställningsvillkoren på området som inte diskuterades vid tillkomsten av LSS, har senare varit föremål för undersökningar av olika statliga myndigheter, bland annat Riksrevisionsverket (RiR 2004:7). Verket menade i sin rapport att tillgången till personlig assistans gett många människor med svåra funktionshinder möjlighet till ett bättre liv men att assistansreformen även fått oönskade effekter som kraftiga kostnadsökningar, brister i rättssäkerheten för dem som lagarna fanns till för och risker för missbruk av assistansersättningen (se vidare nedan om villkoren för de anställda).

I samverkan med Arbetsmiljöverket och den statliga Assistanskommittén övervägde

---

<sup>54</sup> Rapporten går inte längre att få tag på.

Socialstyrelsen ett par år senare vad som borde göras för att utveckla yrkesrollen personlig assistent. En kunskapsgenomgång genomfördes i två steg. I rapporten *Personlig assistans – en inventering av forskningsläget, 2005*, redogjordes för omfattningen, inriktningen och resultaten av svenska studier som helt eller delvis skildrade personlig assistans. Materialet omfattade vetenskapliga publiceringar samt utredningar och rapporter från myndigheter och FoU-verksamhet. Också uppsatser på C- och D-nivå vid universitet och högskolor nämndes, liksom kommande avhandlingar inom området samt i viss omfattning material från handikapporganisationer.

Socialstyrelsen framhöll att personliga assistenters arbetsmiljö hade varit föremål för flera studier som initierats av Arbetsmiljöverket. Även i andra studier var det tydligt att yrkesrollen kunde innebära svårigheter som inte förekom i motsvarande omfattning inom andra omsorgs- eller serviceyrken. Att yrkesmässigt träda in i en annan människas privata liv kunde innebära svårigheter med gränsdragning såväl mellan arbete och fritid som mellan vänskap och professionell relation. I assistentens arbete uppstod spänningsfält som en konsekvens av att brukarens bostad utgjorde såväl en hemsfär som en arbetsfär. Den personliga assistenten ställdes inför en rad etiska frågor som måste hanteras i en ofta ensam arbetssituation (Socialstyrelsen 2005).

Kritik mot utgångspunkterna och synsätten i 2000-talets utredningar om personlig assistans har framförts av Hugemark (2006). Hon menar till exempel att när en utredning talar om bristande introduktion i arbetet och personliga assistenters bristande kunskaper om förhållningssätt, är det i allt väsentligt assistenternas – inte assistansmottagarnas – beskrivningar av situationen man utgår från. Hugemark menar också att det krav på utbildning för assistenter som framförts i utredningar på 2000-talet står i motsättning till utgångspunkterna för assistansreformen: För assistansreformen var frånvaron av generella, formella utbildningskrav för assistenter snarare en poäng än ett problem, närmare bestämt för funktionshindrades möjligheter till inflytande över hjälpen. Hugemark menar att assistansens kvalitet borde vara i fokus i stället för arbetsmiljön.

Som sammanfattning av sin forskningsgenomgång 2005 menade Socialstyrelsen att det saknades forskning om skillnader mellan olika kategorier inom personlig assistans, både assistansmottagare och assistenter. Det vore önskvärt, menade myndigheten, med studier som förtydligade de skillnader och likheter, som brukarens *typ av funktionshinder* medför för den personliga assistansen. Ett annat klart underforskat område, satt i relation till dess nuvarande och framtida betydelse, var hur *etnicitet och mångkulturalitet* inverkar på personlig assistans, både vad gäller brukare från andra länder och personliga assistenter med en annan kulturell bakgrund. Systematisk kunskap om synen på assistans eller attityder och värderingar i samband med assistans i relation till etnicitet saknades (Socialstyrelsen 2005).

På samma sätt var *genus* i förhållande till personlig assistans ett område där det behövdes mer forskning. Visserligen hade enskilda svenska forskare integrerat ett genusperspektiv i sin forskning och en och annan hade haft genusfrågor som övergripande utgångspunkt, men centrala aspekter av personlig assistans visavi genus var fortfarande inte beforskade. På samma sätt som med etnicitet rörde det sig om såväl brukaren som assistenten. Genus i relation till personlig assistans borde studeras ur både ett makro- och ett mikroperspektiv (Socialstyrelsen 2005).

I det andra steget av sitt arbete, *Personlig assistans som yrke (2007)*, sammanställde och analyserade Socialstyrelsen utifrån svensk forskning och annan empirisk kartläggning de yrkesmässiga problem som personliga assistenter möter i sitt arbete. Socialstyrelsen framhöll

att forskningen ofta fokuserat på förhållanden som var relaterade till svårigheter att rekrytera assistenter och en hög personalomsättning. Därför förtjänade det att betonas att forskningen generellt också beskrev yrket som både meningsfullt och utvecklande.

Socialstyrelsen menade att anställningsförhållanden, anställningstrygghet, tjänstgöringsgrad, arbetstider och lön hade brister som gav upphov till oro bland de personliga assistenterna och innebar en osäker anställningssituation. De personliga assistenterna uppfattade ibland en oklar ansvarsuppdelning mellan arbetsgivare och arbetsledning, vilket kunde innebära utsatthet och ett svagt stöd i arbetssituationen. Studier av arbetslednings-/chefsuppgifter som introduktion, arbetsbeskrivning, utvecklingssamtal, handledning, fortbildning, personalmöten och kvalitetsarbete visade att de personliga assistenternas arbetsförhållanden skiljde sig markant åt.

Förutom de organisatoriska bristerna kunde arbetsmiljöproblemen hänföras dels till risker för fysisk skada till följd av tunga lyft och belastning, dels till psykosociala arbetsmiljörisiker till följd av exempelvis oklara arbetsbeskrivningar, kommunikationsproblem eller oklarheter i kontakten med assistansanvändare eller anhöriga samt otillräckligt arbetsledarstöd. De personliga assistenternas ensamarbete, utan kontakt med kollegor, framstod som ett av de största arbetsmiljöproblemen. Detta kunde kombineras med att assistenter upplevde hot och våld i sitt arbete samt att assistansanvändarnas livsstil kunde orsaka konkreta arbetsmiljöproblem för den personliga assistenten. Socialstyrelsen menade att den nära relationen mellan assistenten och assistansanvändaren kunde innebära svårigheter att skilja mellan arbete och fritid och mellan yrkesroll och privatliv.

Vidare skildrades asymmetrin i förhållandet mellan assistansanvändare och assistent, där det i flera studier framgick att brukaren var beroende av sin assistent men även att assistenten befann sig i ett sårbart läge genom assistansanvändarens arbetsledning och självbestämmande över hur, när och av vem assistansen skulle utföras.

Utbildning till personlig assistent var enligt Socialstyrelsen en omtvistad frågeställning. I den fortsatta diskussionen om relevant utbildning för personliga assistenter borde vissa utbildningar inventeras och utvärderas. En eventuell profilering av assistansyrket skulle övervägas utifrån dels den kompetenshöjning det innebar, dels de utvecklingsmöjligheter som det öppnade inom yrket. Slutligen konstaterades att det fanns en begränsad vetenskaplig kunskapsproduktion kring personlig assistans. Med tanke på det stora antal personer som berördes som assistansanvändare, anhöriga och personliga assistenter var detta anmärkningsvärt och otillfredsställande.

Arbetsmiljöverket genomförde under åren 2007–2009 en omfattande tillsynsinsats som presenterades i rapporten 2009:2 *Vård och omsorg i ordinärt boende – särskilt tillsynsområde*. Utvecklingen hade visat tendenser till att ohälsan ökade, främst bland personal i hemtjänsten och bland personliga assistenter. Syftet var att genom inspektioner och information säkerställa att arbetsgivaren bedrev ett systematiskt arbetsmiljöarbete vid vård och omsorgsinsatser i det ordinära boendet. Arbetsmiljöverket konstaterade att arbetsmiljön i ordinärt boende kunde rymma en rad risker, som berodde på trånga toaletter, låga sängar och frånvaro av belastningsergonomiska hjälpmedel och låg bemanning. Husdjur, smittorisker, fordonsolyckor, tobaksrök och hotfulla situationer orsakad av hotfulla och/eller kränkande brukare eller anhöriga var exempel på andra riskkällor. Belastningsergonomiska faktorer var fortfarande den vanligaste orsaken till arbetsskador. Våld och hot var ett problemområde som ökade inom ordinärt boende. Av statistiken framgick att våld och hot mot arbetstagare i ordinärt boende ofta berodde på missbruk, demens eller psykisk sjukdom (Arbetsmiljöverket

2009).

### Ytterligare forskning

Sedan Socialstyrelsen presenterat sin sammanställning av forskningen om personlig assistans har några avhandlingar om personlig assistans publicerats. Lottie Giertz licentiatavhandling *Ideal och vardag – Inflytande och självbestämmande med personlig assistans* (2008) rör personlig assistans och andra stödformer utifrån brukarens synvinkel och möjligheter till påverkan. Avhandlingen bygger på intervjuer. Assistenternas arbetsmiljö berörs indirekt i exempelvis kapitel 7.4 *Att arbetsleda och organisera assistansen*. Där beskrivs bland annat olika intressekonflikter, som till exempel när assistenterna hänvisar till regler eller rutiner för att göra vissa saker och brukaren vill ha det på ett annat sätt. Arbetsfördelningen mellan familjemedlemmar och assistenter behandlas också liksom frågor om integritet och vad som är privat.

Monica Larsson (2008) har i avhandlingen *Att förverkliga rättigheter genom personlig assistans* mycket ingående beskrivit hur den individuella sociala rättigheten personlig assistans har realiserats genom lagstiftning och i praktiken. Avhandlingen berör därmed inte arbetsmiljöfrågor men behandlar vissa skillnader i villkor mellan olika funktionsnedsättningar och olika anordnare. Larson visar att vilken anordnare brukaren valde delvis hängde samman med arten av funktionsnedsättning. De kommunalt anställda assistenterna arbetade åt brukare med mer omfattande och sammansatta funktionshinder än de kooperativt anställda.<sup>55</sup> Uttalanden från kooperativt anställda assistenter visade att assistansen där gavs utifrån brukarnas behov. De assistansberättigades självbestämmande och inflytande över stödet var centralt i beskrivningarna. I intervjuer med kommunalt anställda assistenter däremot kom det fram att dessa inte kallade assistansmottagarna för arbetsledare. De uppfattade vanligen sin närmaste chef, en kommunalt anställd tjänsteman, som arbetsledare. De kommunalt anställdas berättelser var mera präglade av de rutiner de följde för den praktiska hjälpen och det framgick inte vem som hade bestämt eller utarbetat rutinerna. I de kommunala assistenternas berättelser betonades inte brukarnas självbestämmande.

Hanna Egards avhandling, *Personlig assistans i praktiken. Beredskap, initiativ och vänskaplighet* (2011) handlar om hur det går till att realisera personlig assistans i praktiken. Författaren har observerat och intervjuat brukare och personliga assistenter för att studera hur det som sker i den direkta interaktionen ”beskrivs, förstås och förklaras” av dem som ger stöd och dem som får det. Hon har som både personlig assistent och handläggare tidigare själv iakttagit hur brukarens intressen, vilja och rätt att bestämma över sitt liv, sin vardag och sin hemmiljö inte sällan ställs mot de personliga assistenternas rätt till en god arbetsmiljö och önskemål om arbetstider och scheman. I avhandlingen synliggörs vilken betydelse balansen mellan hembiträde och ”armar och ben”, över- och underordning, informellt och formellt har för att realisera personlig assistans. Också betydelsen av utbildning och handledning berörs.

I Viveca Selanders licentiatavhandling, *Familjeliv med personlig assistans* (2015) är syftet att få kunskap om vardagsvillkoren för personer med funktionsnedsättning som lever med familj

---

<sup>55</sup> En brukares valfrihet har sina begränsningar. En privat utförare har rätt att säga nej till brukare eller kan specialisera sig på kunder med vissa egenskaper, till exempel med en viss typ av funktionshinder eller som tillhör en viss etnisk grupp etc. Kommunerna däremot kan inte välja kunder utan är skyldiga att ge stöd till alla assistansberättigade. Detta kan få konsekvenser för statliga åtgärder, eftersom jämförelser ibland görs mellan förhållanden i kommunalt anordnad assistans och privat assistans, där det kommunala alternativet framstår som sämre utan att förutsättningarna för jämförelsen nämns.

och har personliga assistenter i sin vardag. Avhandlingen tangerar frågor om genus i och med att en av frågorna är vad det innebär att ha assistans för kvinnor och män som är föräldrar. I Selanders artikel med titeln *Hur kön görs i en vardag med personlig assistans* (Selander 2013), är genus huvudtemat.

## ARBETSMILJÖRISKER I PERSONLIG ASSISTANS

Här nedan följer exempel på arbetsmiljöproblem i personlig assistans, men det är viktigt att lägga märke till att problemen bara är en del av bilden. Socialstyrelsen betonar att yrket ofta anses meningsfullt och utvecklande. Också Kommunal har framhållit att yrket är uppskattat. Organisationen har gjort en enkät<sup>56</sup> bland sina medlemmar som är personliga assistenter och i den svarade 60 procent att de var nöjda med sitt yrke och 70 procent att de skulle rekommendera yrket till andra. De anställda hade också arbetat i yrket ganska länge: 27 procent i mer än 10 år och 31 procent i mellan 5 och 9 år. Av de svarande var det bara cirka 25 procent som studerade eller hade något annat arbete vid sidan av (Kommunal, Taxén 2016).

### En otydlig och vidsträckt arbetskyldighet

Som framgått är de grundläggande behov och de övriga personliga behov som ska kunna täckas av assistansen omfattande, och det betyder att en personlig assistents arbetskyldighet är stor. Vilka typer av arbetsuppgifter i vid mening som en personlig assistent är skyldig att utföra, orsakar som redan nämnts en hel del diskussioner. Brukaren, assistenten och arbetsgivaren hamnar ofta i förhandlingar om vad assistansen ska innehålla. En återkommande fråga är då vad som är normalt och vem som har tolkningsföreträde (RiR 2004).

I Arbetsmiljöverkets första undersökning kom det fram att det var otydligt vad assistenterna var skyldiga att göra. Assistenten betraktades till exempel enligt verkets mening ibland som ett hembiträde, som skulle göra allt. Påfrestande situationer och konflikter uppstod inte sällan därför att assistenterna och assistansmottagaren och/eller dennes anhöriga hade olika uppfattning om assistansens innehåll och omfattning. Arbetsmiljöverket menade att det fanns ett stort behov av förbättringsarbete inom detta område, såväl av formuleringarna av assistenternas arbetsuppgifter som av gemensamma genomgångar av arbetsbeskrivningarna (Arbetsmiljöverket 2002:5).

Ett synsätt på arbetskyldigheten, som fått stort genomslag, representeras av Independent Living-rörelsen. Rörelsens uttryck att assistenten ska vara ”brukarens armar och ben”, ”brukarens händer och fötter” eller ”brukarens redskap” har fått stort genomslag vid utformandet av personlig assistans. Tankarna har tagits upp av brukare och assistansanordnare och förmedlas till exempel i utbildningar. Enligt det synsättet ska assistenten träda in i alla de situationer där brukaren skulle ha utfört arbete om hon eller han inte haft sitt funktionshinder. Med detta synsätt riskerar detaljerade arbetsbeskrivningar att bortse från brukarens faktiska behov och att begränsa rättigheterna enligt LSS.

Skyldigheten att utföra alla de arbetsuppgifter som den funktionshindrade bestämmer, innebär att assistenten kan befinna sig i moraliskt och personligt mycket komplicerade situationer. Några exempel av helt olika slag är: Måste assistenten sätta på erotisk film eller måste assistenten vara i rummet då den funktionshindrade tittar på sådan film? Måste assistenten gå med brukaren i politiska demonstrationer, som till exempel 1 maj-demonstrationer? Ska

---

<sup>56</sup> Kommunals medlemsenkät, återgiven i Kommunal (2016). Det framgår inte hur stor svarsfrekvensen var.

assistenten till en tonårsdotter i en familj hjälpa henne att tjuvröka? Ska assistenten skaffa alkohol åt en brukare som tar medicin, som inte får kombineras med alkohol? (Intervju OE, Kommunal 2007).<sup>57</sup>

Vissa problem i fråga om arbetskyldigheten har samband med att arbetet utförs i ett privat hem och i en familj. När assistansmottagaren inte själv är arbetsgivare, kan det vara oklart vem som är arbetsledare och därmed bestämmer vilka arbetsuppgifter som ska utföras: Är det arbetsgivaren (d.v.s. kommunen eller ett privat företag eller ett kooperativ) eller assistansmottagaren eller assistansmottagarens familjemedlemmar? Frågan om familjemedlemmarnas roll hänger samman med att brukaren i praktiken kan ha nedsatt autonomi och därför ha svårt att uttrycka vad som behöver göras (Calleman 2008).

Något annat som kan vara oklart när arbetet utförs inom en familj är gränsdragningen mellan assistentens och familjemedlemmarnas arbetsuppgifter. Det hänger samman med att det ses som assistentens uppgift att utföra arbetsuppgifter som personen med funktionsnedsättning skulle ha utfört, om hon eller han inte varit just funktionshindrad och att det kan vara svårt att avgöra hur arbetsfördelningen inom en familj skulle ha sett ut utan funktionsnedsättningen. Assistenten kan då uppleva det som att hon eller han får utföra arbetsuppgifter som andra familjemedlemmar borde eller kunde ha utfört (Intervju OE, Kommunal 2007). I och med att assistenten utför arbetet i ett privat hem har hon eller han inte heller direkt kontakt med någon arbetsgivarrepresentant och kan därmed ha svårt att ställa frågor om sin arbetskyldighet.

Fackliga organisationer med kollektivavtal har genom medbestämmandelagen fått vissa möjligheter till inflytande över arbetskyldigheten. En facklig organisation har tolkningsföreträdare, om en arbetsgivare och arbetstagarorganisationen är bundna av kollektivavtal och det uppkommer en tvist om en medlems arbetskyldighet enligt kollektivavtal eller enskilda avtal. Tolkningsföreträdet om arbetskyldigheten används dock i praktiken sällan inom personlig assistans, eftersom assistansmottagarens rätt att bestämma över vad som ska göras, hur det ska göras och när det ska göras, anses näst intill oinskränkt (Intervju LR, Kommunal 2007). För att facket ska kunna använda sig av tolkningsföreträdet krävs också att den anställda har en aktiv relation med sitt fackförbund och vågar vända sig dit och berätta om sin situation. De osäkra anställningarna innebär idag alltför ofta att de personliga assistenterna inte vågar ta det steget (Kommunal Taxén 2016).

Enligt representanter för arbetsgivarorganisationen KFO blir arbetsgivarna mer och mer tydliga om vad som ingår i arbetet som personlig assistent. Organisationen stödjer sina medlemmar (arbetsgivare) i att prata med sina anställda: De *måste* lösa problemen. Organisationens bild är att medlemmarna är ambitiösa och vill göra bra saker. De är engagerade och anser att arbetsmiljön är en verksamhetsfråga. I och med att de har kollektivavtal har de en långsiktig struktur att arbeta efter: ”Vi måste vårda våra avtal”. Mycket få konflikter har gått till central nivå. Branschkommittén håller på att införa tuffare etiska regler som medlemmarna måste följa. Det förekommer att anordnare, som inte har kollektivavtal, har erbjudanden till kunderna som inte är helt etiska (Intervju KJ & BJ, KFO 2017).

### Riskfyllda arbetstider

Enligt Kommunal blir det ofta aktuellt att tillämpa arbetstidslagen vad gäller både arbetstidens förläggning och arbetstidens längd. Raster förekommer till exempel ofta inte. När Kommunal ställer krav på rast för assistenten, håller arbetsgivarna fram brukarnas behov: ”Assistenterna

får äta när de hinner”. De får inte lämna brukaren. Kommunal har också krävt att det ska göras en riskbedömning, när arbetstagaren arbetar 24 timmar, från kl. 11 till kl. 11 och det har visat sig att vilotiden inte har varit vilotid (Intervju JH Kommunal 2017).

Personliga assistenter anställs ofta på deltid, cirka 80 procent, eftersom arbetsgivarna gärna vill ha lite luft i schemana (Intervju JH Kommunal 2017).

### Otrygga anställningar

Anställningsskyddet är väsentligt på så sätt att andra arbetsrättsliga rättigheter kan bli illusoriska utan ett bra anställningsskydd. Rätten att säga nej till att utföra vissa arbetsuppgifter kan till exempel bli urholkad, om assistenten riskerar att bli uppsagd ifall hon eller han vägrar.

Personliga assistenter har ofta otrygga anställningar som följd av de kollektivavtal som gäller på området. Bestämmelserna om anställningsskydd i personlig assistans varierar med arbetsgivare och kollektivavtal, men de har alla motiverats av principen om valfrihet för brukarna eller av att assistenter anställs särskilt för varje enskild brukare (Calleman 2008).

Många kommunalt anställda assistenter är tillsvidareanställda enligt HÖK, som ger ett relativt gott anställningsskydd, men deras andel minskar allteftersom stadsdelarna och kommunerna lägger ut assistansen på privata företag genom upphandling (Intervju B-MH & MJ, Kommunal 2012).

Anställningsskyddet enligt det kommunala PAN-avtalet (som gäller för assistenter som den assistansberättigade själv har valt) och enligt kollektivavtal för privata assistansföretag är svagare. I vissa avtal förekommer bara visstidsanställningar som kan sägas upp med en månads uppsägningstid, och regler om återanställning saknas. I de privata vårdföretagens avtal kan en tidsbegränsad anställning i vissa fall sägas upp utan uppsägningstid.<sup>58</sup> Visstidsanställningar ”så länge uppdraget varar” finns i PAN-avtalet och kollektivavtalen med KFO och Almega/Vårdföretagarna. Uppsägning av sådana visstidsanställningar kan ske om brukaren inte längre anlitar företaget eller avlider eller på grund av ”särskilda skäl”. Särskilda skäl kan vara att ”arbetsgivaren inte längre kan garantera assistansens kvalitet och säkerhet” eller ”att arbetstagaren och den funktionshindrade inte längre fungerar tillsammans”. Avtalet med Vårdföretagarna innehåller att ”anställningen upphör då arbetsgivaren har särskilda skäl att bringa anställningen att upphöra”.

Lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, som gäller i det lilla antal fall, där den funktionshindrade själv är arbetsgivare, tillåter visstidsanställningar<sup>59</sup> utan begränsning och ställer inga krav på saklig grund vid uppsägning. Uppsägningstiderna enligt lagen varierar från en till tre månader beroende på hur länge anställningen varat.

Redan i en tidig rapport framhöll Arbetsmiljöverket hur viktigt det var med ett gott anställningsskydd. Otryggheten beträffande anställningsförhållanden förde bland annat med sig att många assistenter inte vågade påpeka brister och risker i arbetsmiljön och ställa krav, av rädsla för att bli oense med brukaren och då bli uppsagda. Detta försämrade i sin tur arbetsgivarens/assistansanordnarens möjligheter att bedriva ett systematiskt

---

<sup>58</sup> Se till exempel Kommunals avtal med Vårdföretagarna.

<sup>59</sup> Visstidsanställningar och tidsbegränsade anställningar är samma sak.



arbetsmiljöarbete.<sup>60</sup>

### Bristande socialt stöd

I sin rapport *Vård och omsorg i ordinärt boende – särskilt tillsynsområde* (2009:2) som bland annat omfattade personlig assistans, konstaterade Arbetsmiljöverket att det fanns ett ökat behov av ledningsstöd på olika nivåer när det gällde arbete inom personlig assistans och hemtjänst. Ett närvarande och effektivt ledarskap skulle minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivarna skulle till exempel säkerställa att det fanns någon ansvarig person i verksamheten som kunde ta beslut och som arbetstagarna kunde nå under helger, kvällar och nätter (Arbetsmiljöverket 2009).

### Hot och våld, risk för sexuella trakasserier

I samma rapport påpekade Arbetsmiljöverket också att nya brukargrupper hade tillkommit utöver äldre och personer med funktionsnedsättning, till exempel barn och ungdomar, människor med psykiska och/eller sociala problem samt missbrukare. Detta kunde innebära nya risker som arbetsgivaren måste ta hänsyn till i sitt systematiska arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljöverket 2009).

När det gällde området hot och våld visade såväl arbetsmiljöseminarier som inspektionerna att arbetsgivarna inte hade undersökt, bedömt och åtgärdat riskerna för arbetstagarna tillräckligt. Arbetsmiljöverket ansåg att det var viktigt att poängtera betydelsen av regelbundna diskussioner om risken för hot och våld och att arbetstagarna anmälde inträffade tillbud. Tillbudsrapporteringen kunde på många håll förbättras. Det var viktigt att föra en dialog om vad ett tillbud är och var en arbetstagare ska sätta gränsen för vad som är acceptabelt och inte. Inom både hemtjänst och personlig assistans fanns det en tendens att ha alltför stor förståelse för att vårdtagaren/brukaren eller andra personer i dennes närhet betedde sig hotfullt eller våldsamt (Arbetsmiljöverket 2009).

I Arbetsmiljöundersökningen 2013 rapporterade arton procent av alla kvinnor att de varit utsatta för våld och hot på arbetet under det senaste året men detta var betydligt vanligare i de kvinnodominerade kontaktyrkena (42–60 procent bland skötare och vårdare, undersköterskor och sjukvårdsbiträden, vårdbiträden och personliga assistenter, sjuksköterskor samt socialsekreterare och kuratorer) (Arbetsmiljöstatistik 2014:3).

### Fysiska risker – Tungt arbete

I 2009 års rapport konstaterades det att förbättringar skett på området belastningsergonomi efter verkets tidigare insatser. Problemen på området gällde vanligen brister i utbildning eller fortbildning om förflyttningsteknik. Det kunde även gälla brister i hjälpmedel och utrymmen i det ordinära boendet.

Verket hade noterat att många vårdtagare/brukare reagerade negativt och tyckte att hemmet blev som en institution om en taklyft installerades eller om en dörröppning vidgades. Man behövde därför hitta en lösning mellan beviljat bistånd och en tillfredställande arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket 2009).

Kroppsligt ansträngande arbete rapporterades 2013 av drygt 30 procent av hela arbetskraften, men var dubbelt så hög bland vårdbiträden och personliga assistenter (70 procent). Ungefär hälften av de grupperna rapporterade att de hade arbete i vriden arbetsställning

---

<sup>60</sup> Rapport 2002:5. Arbetsmiljöverket, med hänvisning till ”Rekrytering av personliga assistenter” (Ds 2001:72).

(Arbetsmiljöstatistik 2014:3).

## ARBETSMILJÖARBETE

Hur ansvaret fördelar sig mellan arbetsgivare och arbetstagare har beskrivits i del 2.

### Arbetsgivarens ansvar, systematiskt arbetsmiljöarbete

Vid Arbetsmiljöverkets inspektioner 2009 av vård och omsorg i ordinärt boende hade många krav ställts på systematiskt arbetsmiljöarbete.<sup>61</sup> Där ingick att undersöka, riskbedöma, åtgärda eller planera åtgärder och att följa upp vidtagna åtgärder. Det ingick också krav på att arbetsgivaren skulle fördela arbetsmiljöuppgifter. Verket menade även att skyddsombudens roll behövde stärkas.

Arbetsmiljöverkets rapport 2009:2 visade att det fanns brister när det gällde riskbedömningar i de ordinära boendena. Det saknades också handlingsplaner för åtgärder och uppföljning av de åtgärder som vidtagits. Det hade visat sig att arbetsgivarna inte genomförde riskbedömningarna i ett tillräckligt tidigt skede. Riskbedömningarna skulle göras regelbundet och därför ställdes krav på att arbetsgivaren skulle ha detta inskrivet i sina rutiner. För att riskbedömningarna skulle kunna genomföras krävdes det att någon ansvarade för det och hade tillräckligt med tid och kunskaper för att det skulle bli gjort på ett bra sätt. Vid inspektionerna gav Arbetsmiljöverket exempel på checklistor som skulle kunna underlätta en kartläggning av arbetsmiljön i sin helhet.

På Prevents hemsida finns idag en checklista för personlig assistans om 54 punkter fördelade på

- Organisatorisk arbetsmiljö
- Social arbetsmiljö
- Fysisk arbetsmiljö
- Ergonomi
- Hygien och smittskydd
- Säkerhet
- Arbetsjukdom eller -skada
- Miljöskydd

### Arbetstagarens arbetsmiljöarbete

Som nämnts tidigare ska också arbetstagarna bidra till arbetsmiljöarbetet genom att på olika sätt engagera sig, vara delaktiga i förbättringsarbete och påverka arbetsmiljön. Enligt Kommunal går de kraven stick i stäv mot den ideologi inom personlig assistans som säger att assistenten ska vara ”som en fluga på väggen”, d.v.s. inte märkas själv utan bara bistå och assistera brukaren. (Intervju JH Kommunal 2017)

### Arbetsmiljöinspektion och företagshälsovård

Inom kommunal verksamhet finns det något fler skyddsombud och arbetsplatsombud än inom de privata företagen. På det största företaget finns det en handfull skyddsombud i hela landet

---

<sup>61</sup> Detta gällde både personlig assistans och hemtjänst.

(Intervju JH Kommunal 2017). När regionala skyddsombud gör inspektioner, tittar de på företagens policier. De gör aviserade besök men kan inte kräva att få komma in i någons hem.

Arbetsmiljöarbetet kan ibland kompliceras av brukarens valfrihet vad gäller anordnare. När skyddsombudet en gång sa nej till att en assistent skulle klättra upp på ett tak för att utföra en arbetsuppgift, bytte brukaren assistansföretag (Intervju JH Kommunal 2017).

Enligt representanter för KFO är företagshälsovården inte särskilt mycket anlita. Den levererar inte alltid det som kunden önskar och kunder riskerar att få ett abonnemang som de inte behöver. Företagshälsovården kan också säga nej till mindre kunder. (Intervju KJ & BJ, KFO 2017)

### Förslag till förbättringar och goda exempel

Enligt representanter för KFO är det viktigt att följa upp och ha löpande kommunikation mellan chefer och anställda. Det kostar att rekrytera och det är viktigt att ha en bra introduktion. Introduktionen måste bli en bra ingång. Många gånger behöver en assistent tränas upp med en brukare, gå parallellt och lära sig att förstå och tolka brukaren. KFO försöker också utbilda assistenter i att hantera familjedramer.

Ett mycket gott exempel enligt KFO var ett företag i norra Norrland som var särskilt välorganiserat och hade som sitt motto att assistansen skulle vara ”Bra för alla” och arbetade systematiskt enligt det (Intervju KJ & BJ, KFO 2017).

Skyddsombudet krävde en gång åtgärder från en arbetsgivares sida för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Kravet hamnade hos Arbetsmiljöverket som uppmanade skyddsombudet att dra tillbaka sin anmälan och i stället själva vidtog åtgärder. Resultatet blev att två större företag fick ta fram rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete som hade varit riktigt bra (Intervju JH Kommunal 2017).

Kommunals branschråd arbetar bland annat med att få fram arbetsbeskrivningar och försöker då bestämma vad som *inte* ingår i personliga assistenters arbetsuppgifter. Organisationen verkar för att man ska köpa in tjänster, till exempel catering till en fest, om det är möjligt, eller att det ska stå i avtalen att sexuella trakasserier inte får förekomma (Intervju OE, Kommunal, 2007).

För att främja den professionella assistansen föreslår Kommunal (Taxén 2016) bland annat följande:

- Att utbildningskrav införs för personliga assistenter. Barn- och fritidsprogrammet, inriktning socialt arbete med fördjupningen vård och omsorg samt specialpedagogik 1 och 2, bör vara ingång till yrket.
- Att anordnarnas arbetsgivaransvar tydliggörs i lag. I LSS bör det anges att kommuner och privata anordnare har en skyldighet att anställa den assistent som brukaren väljer och att det med denna skyldighet följer samma arbetsrättsliga ansvar som på den övriga arbetsmarknaden.
- Att personliga assistenter omfattas av samma arbetsrättsliga lagar som övriga anställda på arbetsmarknaden. Hushållslagen<sup>62</sup> bör inte tillämpas för personliga assistenter.
- Att alla kollektivavtal innehåller samma anställningsformer som lagen om

---

<sup>62</sup> En benämning på Lagen om arbetstid mm i husligt arbete.

anställningsskydd. Det bör endast finnas ett slags avtal för alla assistenter, oavsett arbetsgivare.

- Att det införs nya krav på anordnare för tillstånd att bedriva assistans. Tillståndsplikt bör införas också när brukaren själv är arbetsgivare.

### Sammanfattning – personlig assistans

Personlig assistans är mycket väl kartlagd och analyserad i statliga utredningar och forskning. Kunskaperna om villkoren på området är mycket goda. Forskningen kan nog sägas vara mest inriktad på relationerna mellan assistenter och brukare och familjemedlemmar och särskilt brukarnas möjligheter att använda sig av sina rättigheter. Arbetsmiljöverkets och Socialstyrelsens m.fl. rapporter har ett bredare arbetsmiljöperspektiv och omfattar en mängd aspekter av lagstiftning, arbetsorganisation, anställningsförhållanden och ergonomi. Utredningarna, forskningen och intervjuerna är relativt samstämmiga om arbetsmiljöproblemen i branschen även om de har olika fokus.

De förhållanden som Socialstyrelsen visade på i sin kartläggning 2009 med osäkerhet för assistenterna på grund av svagt anställningsskydd, oklar ansvarsuppdelning mellan arbetsgivare och arbetsledning samt utsatthet och ett svagt stöd i arbetssituationen verkar finnas kvar på vissa arbetsplatser.

Det förekommer av allt att döma dåliga eller till och med usla arbetsförhållanden och liksom i hushållstjänster skulle vissa anställningar anses prekära. Men det är viktigt att framhålla att förhållandena på många arbetsplatser är goda och att de allra flesta assistenter enligt Kommunals undersökningar är nöjda med sitt arbete, trivs bra med det och skulle rekommendera det till andra. Yrket kan inte heller längre karakteriseras som ett genomgångsyrike.

I forskningen saknas i stort sett fortfarande undersökningar av yrket och villkoren ur ett genusperspektiv. Ett sådant perspektiv förefaller mycket fruktbart med tanke på de starka inslagen av omsorg och tjänande och över- och underordning som finns i arbetsuppgifterna. Det saknas också (som Socialstyrelsen påpekat tidigare) undersökningar av hur *etnicitet och mångkulturalitet* inverkar på personlig assistans, både vad gäller brukare från andra länder och personliga assistenter med en annan kulturell bakgrund. Också det är ett mycket tacksamt och alltmer aktuellt forskningsområde. Än mer intressant skulle en kombination av de två som även inkluderar ett klass- och åldersperspektiv vara. I vilken mån sådana perspektiv skulle visa på nya områden för arbetsmiljöarbetet är oklart.

## 4. SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER

Syfte. Denna rapport har skrivits enligt uppdrag från Arbetsmiljöverket att göra en kunskapssammanställning om arbetsmiljöförhållanden inom hushållsnära tjänster och personlig assistans. Det uppdraget bygger i sin tur på ett uppdrag från regeringen till verket om att göra en kartläggning av arbetsmiljöförhållanden inom dessa branscher.

Metod. Uppdraget skulle enligt instruktionerna genomföras med hjälp av sökningar i databaser efter litteratur på områdena. Sökningar med hjälp av beteckningar för arbetet/yrket och ”arbetsmiljö” på svenska och engelska gav ett enormt antal träffar av högst varierat slag, vilket bland annat beror på att orden ”domestic”, ”services”, ”personal” och ”assistance” – liksom kombinationer av dem – har en mängd olika betydelser. Kraftiga sovringar och

avgränsningar blev nödvändiga och jag gick över till manuella sökningar. De gick till så att jag utifrån tidigare kunskaper om litteraturen på området och utifrån referenser där och vissa sökträffar letade mig fram till titlar och abstracts som rörde ämnet. De svenska begreppen var mer hanterbara och gav viss överblick över den svenska forskningen.

I övrigt har jag försökt besvara de frågor som ställts med hjälp av statistik, rättsligt material och kunskaper från egna tidigare undersökningar av områdena, som bland annat har innehållit intervjuer med arbetsmiljöombud, fackliga företrädare och arbetsgivare. De kunskaperna har avgjort strukturen på framställningen och har gjort det möjligt att diskutera vilka kunskapsluckor som finns i forskningen. Dessutom har flera intervjuer tillkommit för uppdateringar och kompletteringar.

Materialet skiljer sig kraftigt åt på de olika områdena hushållstjänster och personlig assistans. Vad gäller arbetsmiljö *i vid mening* i hushållstjänster/domestic services är den internationella litteraturen omfattande. Den svenska litteraturen på området är däremot mycket begränsad. Vad gäller personlig assistans är det svårt att utan fördjupning veta i vilken mån företeelser i olika länder är jämförbara och därför har jag inte kunnat göra någon översikt över utländska förhållanden. Däremot finns det en omfattande svensk litteratur om arbetsmiljö i både vid mening och snäv mening i personlig assistans. Med vid mening avser jag här inklusive sådana förhållanden på arbetsmarknaden och i organisationer som skapar maktförhållanden, beroenden och utsatthet relaterat till klass, genus och etnicitet, vilka i sin tur är avgörande för arbetsmiljön. Med snäv mening menar jag ergonomiska och hygieniska förhållanden, arbetstider mm.

Resultat. Resultaten vad gäller kunskapen om de två branscherna skiljer sig kraftigt åt. Det ena området – **personlig assistans** – är mycket väl utforskat och kartlagt. En rad undersökningar och utredningar har genomförts, främst av Arbetsmiljöverket och Socialstyrelsen men även av andra myndigheter. Utredningarna visar att en mängd arbetsmiljöproblem förekommer inom personlig assistans, som till exempel svagt anställningsskydd, oklar ansvarsuppdelning mellan arbetsgivare och arbetsledning, utsatthet och ett svagt stöd i arbetssituationen samt hot och våld och därtill ergonomiska problem med tunga lyft etc. Ett stort antal inspektioner och seminarier bland ledning och personal har genomförts. Det vid inspektionerna framgick tydligt att arbetsmiljöförhållandena inom assistansen kan vara mycket olika.

Forskningen om personlig assistans är relativt omfattande och gäller främst assistansen ur brukarens perspektiv. Den har därigenom fokus på relationen mellan brukare och assistent och mindre på arbetsmiljöfrågor som sådana, även om många av de aspekter som diskuteras kan få konsekvenser för arbetsmiljön.

Kunskaperna om personlig assistans och arbetsmiljöförhållandena på området måste sägas vara mycket goda på grund av de grundliga undersökningar som gjorts. Undersökningarna liksom denna rapport handlar till stor del om arbetsmiljöproblemen, men det är viktigt att komma ihåg att problemen endast utgör en del av bilden. Yrket är enligt både Socialstyrelsens och Kommunals undersökningar uppskattat av många assistenter och betraktas inte längre som ett genomgångsycke.

Forskning om assistans ur genusperspektiv och etniska perspektiv saknas – som Socialstyrelsen tidigare påpekat – och den saknas fortfarande. Att anlägga olika genusperspektiv på assistansen förefaller mycket fruktbart med tanke på de starka inslag av omsorg och tjänande och över- och underordning (eller till och med självutplåning enligt

vissa ideologier om personlig assistans) som kan ligga i relationen och arbetsuppgifterna. Det saknas också undersökningar av hur etnicitet och mångkulturalitet inverkar på personlig assistans, både vad gäller brukare från andra länder och personliga assistenter med annan kulturell bakgrund. Också det är ett mycket tacksamt och alltmer aktuellt forskningsområde. Än mer intressant skulle en kombination av de två som även inkluderar klass- och åldersperspektiv vara.

På det andra området – **hushållstjänster med RUT-avdrag** – är bristen på kunskap om arbetsmiljön stor utanför själva området. Forskningen i Sverige ger endast en översiktlig bild eller gör nedslag på enstaka områden. Statistiken gör sällan (eller aldrig?) skillnad mellan städning i hushåll och annan städning eller mellan städning i hushåll och övriga tjänster och därför är det svårt att finna material för kartläggning av området. Den internationella forskningen om arbete i privata hushåll är däremot omfattande.

En rad arbetsmiljöproblem verkar enligt tillgängliga källor finnas på området: användning av miljöfarliga ämnen, stress, brist på kontroll över arbetstiden, sexuella trakasserier, stagnation på grund av brist på utvecklingsmöjligheter samt otrygghet (svagt anställningsskydd) och oro verkar mycket väl kunna vara vanliga inom hushållstjänster i Sverige. Det betyder att villkoren ofta är vad arbetslivsforskningen brukar kalla prekära: ett svagt anställningsskydd leder till svårigheter att hävda sina rättigheter, som leder till osäkra arbetstider och oklara löneförhållanden. Förhållandena skiftar samtidigt mycket mellan olika företag: Vissa stora företag förefaller att ha både utbildning, svenskundervisning och ett engagerat arbetsmiljöarbete. På andra företag verkar ingenting av detta finnas. Konkurrensen på området är mycket hård, vilket gör att små företag kan fatta kortsiktiga beslut och välja att avstå från åtgärder som medför kostnader. Mycket tyder på att arbetstagare saknar kunskaper om sina rättigheter eller – än viktigare – inte vågar hävda dem och att arbetsgivare saknar kunskap om sina skyldigheter att verka för en god arbetsmiljö.

All grundläggande information om förhållandena inom hushållstjänster i Sverige saknas. Det finns ingen information att tillgå om antalet anställda i branschen eller vilka anställningsformer eller arbetstider de vanligen har eller vilka lönerna är. Sådana uppgifter finns om arbetsplatser där det finns kollektivavtal, men de gäller bara på en liten del av marknaden. Viss statistik presenteras visserligen ibland, men då ofta med politiska syften och låg tillförlitlighet.

Särskilt om de mindre företagen, som är i majoritet bland dem som utför hushållstjänster med RUT-avdrag, är kunskaperna begränsade eller obefintliga. Med tanke på att branschen växer och anlitas av ett stort antal hushåll i Sverige, skulle forskning vara ytterst välbehövlig.

Sådan forskning skulle gälla faktiska anställningsförhållanden, arbetstider, löner och kunskaper om regelverk bland anställda och arbetsgivare. Det skulle gälla det arbetsmiljöarbete som bedrivs och orsaker till att regler tillämpas eller inte tillämpas. Forskningen skulle även kunna diskutera strukturella likheter vad gäller arbetsmiljö och förutsättningar för arbetsmiljöarbete mellan hushållstjänster med RUT-avdrag och hemtjänst som har konkurrensutsatts genom kundval enligt Lagen om valfrihetssystem, LOV. De arbetsmarknadspolitiska motiven bakom reformerna liknar varandra, och det gör också den problematik som följer av att anställda och egenföretagare ofta utgångsmässigt har en svag ställning på arbetsmarknaden.

I jämförbara förhållanden utomlands verkar situationen likna den svenska. Morel & Carbonnier (2015) menar sammanfattningsvis efter studier av olika europeiska länder att

kvaliteten på anställningarna är låg i alla de länder som har infört hushållstjänster med statsstöd. Detta beror enligt dem framför allt på att majoriteten av hushållsarbetarna är anställda direkt i hushållet eller i små företag, där det inte går att utveckla arbetstagar Kollektiv. Arbetstagar Kollektiv har begränsad representation av fackliga företrädare och står därför ensamma i förhandlingar med arbetsgivarna och täcks ofta inte av kollektivavtal. Hushållsarbetarna har ingen rätt till kompetensutveckling och har ett svagt anställningsskydd. Ett annat särdrag för sektorn är att det är särskilt svårt att kontrollera arbetsmiljöförhållanden och att hälsoföreskrifter följs, eftersom inspektion i privata hem inte är tillåten.

Morel & Carbonnier menar vidare att arbetets låga kvalitet hänger samman med den låga värderingen av hushållsarbete och att det betalda arbetet konkurrerar med ”egenproduktion”, det vill säga obetalt hushållsarbete. Det faktum att arbetet alltid har utförts av kvinnor gör att det associeras med ”naturliga” egenskaper i stället för yrkesskicklighet som uppnåtts genom utbildning och träning. Allt detta leder till låg värdering och låg lön. Den låga värderingen hänger också ihop med att alla länderna har konstruerat arbetet som jobb för personer med låga kvalifikationer.

Slutsatser: Den viktigaste slutsatsen av denna rapport är att arbetsmiljön i hushållstjänster är ett försummat område i forskningen och kunskapsmässigt överhuvudtaget. Det skulle behövas såväl flera arbetsmiljöinspektioner som forskning och kartläggning av området. En relativt stor andel av dem som arbetar med hushållstjänster i Sverige är medborgare i andra länder. Detta och att RUT-reformen tog sikte på anställningar av personer med kort utbildning betyder att det ofta är personer med en svag förankring på den svenska arbetsmarknaden som utför arbetet. Det har i sin tur betydelse för arbetstagar Kollektivs möjligheter att få kunskap om och hävda sina rättigheter och för fackligt engagemang och facklig verksamhet. Detta bidrar sammantaget till att kunskapen om deras arbetsförhållanden har stora brister och gör arbetsmiljöarbete svårt.

Vissa arbetsmiljöproblem hänger samman med att arbetet utförs i privata hem (ordinärt boende). Dit kan till exempel höra belastningsrisker, otydlighet om arbetsuppgifter, svagt stöd från arbetsledning, ensamarbete, trakasserier samt hot och våld. Både svenska och utländska studier visar på stora risker av olika slag för dem som arbetar i privata hem. I fråga om förseelser eller kränkningar (stöld, trakasserier etc.) är bevisvärigheter för båda parter uppenbara. Ord står mot ord och ingen utomstående är vittne till överträdelser av avtal, regler eller personliga integritetsgränser. Det framgår också att det övergripande problemet – möjligheten till kontroll och inflytande över yrkesmässigt arbete i privata hem – inte är löst. Det råder en principiell konflikt mellan respekten för kundens/brukarens integritet i det egna hemmet och de anställdas säkerhet, som har stor betydelse för arbetsmiljöarbetet. Den konflikten är ett viktigt tema för forskningen.

Ett annat viktigt tema för forskning är det mångdimensionella problemet med ”oklara gränser” för arbete i privata hem/ordinärt boende. Det kan gälla gränser för arbetsuppgifter och arbetstider samt rätten till ledig tid, arbetsledning och arbetsgivaransvar och ytterst om makt, möjligheten att hävda sina rättigheter. För sådan forskning ligger ett genusperspektiv nära till hands.

Andra risker som stress, brist på kontroll över arbetstiden, otrygghet och oro, brist på utvecklingsmöjligheter har snarare samband med arbetsmarknadspolitik. En svag ställning för dem som arbetar med hushållstjänster och personlig assistans (liksom med hemtjänst) i Sverige är resultat av ett samspel mellan olika sysselsättningsstrategier och flexibilisering/uppluckring av arbetsrätten å ena sidan och skattelagstiftning och

sociallagstiftning å den andra. I den lagstiftning som gäller för arbete i privata hem har värden som jämlikhet, goda arbetsvillkor och värdighet i arbetet underordnats privatisering, ökad sysselsättning eller självbestämmande för brukare/kunder. Resultatet är otrygga anställningar och anställningsförhållandena är i högsta grad avgörande för arbetsmiljön.

Slutligen skulle forskning med intersektionella perspektiv, som kan visa hur föreställningar om kön, etnicitet, klass, ålder och funktionsförmåga förstärker varandra och bidrar till att diskriminerande praktiker normaliseras, kunna belysa viktiga aspekter av arbetsmiljön både i personlig assistans och i hushållstjänster.



## KÄLLFÖRTECKNING

- Aalto, Kristiina (2015), The Finnish Tax Reduction for Domestic Costs: Consumption Patterns, in Carbonnier, Clement & Morel, Nathalie & (eds.), The Political Economy of Household Services in Europe, Palgrave MacMillan.
- Abbasian, Saeid & Bildt, Carina (2007). Arbetsvillkor och anställningsförhållanden inom städbranschen i Stockholms län. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.
- AFS 1982:3 Ensamarbete
- Ahonen et al. (2010) Invisible Work, Unseen Hazards: The Health of Women Immigrant Household Service Workers in Spain, in AMERICAN JOURNAL OF INDUSTRIAL MEDICINE 53:405–416 (2010).
- Almega 2015, ”Rör inte RUT” <https://www.almega.se/politik-och-ekonomi/rapporter/ror-inte-rut>
- Anderson, Bridget, (2000) Doing the dirty work – The Global Politics of Domestic Labour, Zed Books, London.
- Antonsson, Ann-Beth m.fl., (2016) Råd och rekommendationer för bättre arbetsmiljö vid städning. Fallolyckor, fönsterputsning, hemstädning, maskinstädning, hot och våld. Rapport nr 167, Svenska Miljöinstitutet.
- Anving, Terese & Sara Eldén, (2016) Precarious Care Labor: Contradictory Work Regulations and Practices for Au Pairs in Sweden, in Nordic Journal of Working Life Studies; Roskilde 6.4, Dec 2016.
- Arbetsmiljöverket (2001). Personlig assistans – ett arbetsfält med brukare, ansvar och variation. Rapport 2001:15.
- Arbetsmiljöverket (2002). Personliga assistenters arbetsmiljö. Ett riksövergripande projekt. Rapport 2002:5.
- Arbetsmiljöverket (2003). Personliga assistenters arbetsmiljö. Ett riksövergripande projekt. Del 2. 2003.
- Arbetsmiljöverket (2008), Inspektionsmeddelande 2008-07-14, Distriktet i Malmö, AIMA 2008/11893.
- Arbetsmiljöverket (2009) Vård och omsorg i ordinärt boende – särskilt tillsynsområde. Rapport 2009:2.
- Arbetsmiljöverket (2012) Projektrapport Hushållsnära tjänster, ISM 2011/4140, 2012–03–22.
- Arbetsmiljöverket (2014) Arbetsmiljöundersökningen 2013. Arbetsmiljöstatistik 2014:3.
- Aronsson G & Göransson S (1998) Tillfällig anställda och arbetsmiljödialogen. Arbete och hälsa, 1998:3, Arbetslivsinstitutet, Solna.
- Askheim & Guldvik (1999) Fra lydighet til lederskap?: om brukerstyrt personlig assistanse,
- Avril, Christelle & Marie Cartier, (2015) Subordination in Home Service Jobs, Comparing Providers of Home-Based Child Care, Elder Care and Cleaning in France, in Gender & Society, 2014.
- Baillieul et al., (2013), Les services a la personne davantage sollicités dans les zones

- rurales et agée, Dares Analyses Juillet 2013, No 050.
- Bowman, John R & Alyson M. Cole, (2014) Cleaning the ‘People’s Home’: The Politics of the Domestic Service Market in Sweden, in *Gender, Work and Organization*. Vol. 21 No. 2 March 2014.
- Calleman, Catharina (2006) Regleringen av arbetsmarknad och anställningsförhållanden för hushållstjänster, Forskningsrapport 2006:7, IFAU, Uppsala.
- Calleman, Catharina (2007), Ett riktigt arbete? Om regleringen av hushållstjänster, PANG förlag, Säter.
- Calleman, Catharina (2008) En flexibel arbetsrätt i personlig assistans, *Svensk Juristtidning* nr 5-6 2008.
- Calleman, Catharina (2012), Ett marginellt problem? – om den arbetsrättsliga, skatterättsliga och socialrättsliga bakgrunden till produktionen av otryggt (”prekärt”) arbete i privata hushåll, i *Nedslag i den nya arbetsrätten*, red. Birgitta Nyström, Jonas Malmberg & Örjan Edström, Liber, Malmö.
- Calleman, Catharina (2013), Arbetskraftsinvandring för arbete i privata hushåll, i *Gavanas, Anna & Catharina Calleman (2013) (red.) Rena Hem på smutsiga villkor? Hushållstjänster, migration och globalisering*, Makadam förlag, Göteborg.
- Calleman, Catharina, (2015) Clean Homes on Dirty Conditions? – Regulation and Working Conditions in the Domestic Work Sector in Sweden, in *Carbonnier, Clement & Nathalie Morel (eds.) (2015), The Political Economy of Household Services in Europe*, Palgrave Macmillan.
- Callister, Paul; Tortell, Lisa; Williams, Jessie (2009) Paid domestic work: A private matter or a public policy issue? *Institute of Policy Studies Working Papers*, Wellington, New Zealand.
- Carbonnier, Clement & Nathalie Morel (eds.), (2015) *The Political Economy of Household Services in Europe*, Palgrave MacMillan.
- Cheng, Shu-Ju Ada, (2003) Rethinking the Globalization of Domestic Service, i *Gender & Society*, Vol. 17, No. 2, 2003.
- Chin, Christine B. N. (1998) *In service and servitude: Foreign female domestic workers and the Malaysian “modernity” project*. Columbia University Press, New York.
- De Volder, Eefje (2016) Demand in the context of trafficking in human beings in the domestic work sector in the Netherlands, *RSCAS Research Project Reports*, European University Institute.
- Devetter, Francois Xavier & Marion Lefebvre (2015), Employment Quality in the Sector of Personal and Household Services; Status and Impact of Public Policies in France, in *Carbonnier, Clement & Morel, Nathalie & (eds.), The Political Economy of Household Services in Europe*, Palgrave MacMillan.
- Ds 2001:72, Rekrytering av personliga assistenter.
- Ds 2017:10 ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbete.
- Egard, Hanna (2011) *Personlig assistans i praktiken. Beredskap, initiativ och vänskaplighet*, (akad. avh.) Lund dissertations in social work nr 42.
- Ehrenreich, Barbara & Arlie R. Hochschild (2003) *Global Women. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, Metropolitan Books, New York.

- ESOPE report (2004), Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies, ESOPE, European Commission.
- Faucett, J., Kang, T., Newcomer, R. (2013) Personal Assistance Service: Musculoskeletal Disorders and Injuries in Consumer-Directed Home Care, *American Journal of Industrial Medicine*, 56(4).
- Försäkringskassan 2017. Socialförsäkringsrapport 2017:4 Assistansersättningens utveckling.
- Förändringar av husavdraget, PM, Finansdepartementet mars 2015.
- Gavanas, Anna (2010), Who cleans the welfare state? Migration, informalization, social exclusion and domestic services in Stockholm, Research Report 2010/3, Institutet för Framtidsstudier, Stockholm.
- Gavanas, Anna & Darin Mattsson, A. (2011) Bland Rolexklockor och smutsiga trosor: Om skattereduktioner och segmentering på den svenska hushållstjänstemarknaden. Arbetsrapport 2011:9. Institutet för Framtidsstudier, Stockholm.
- Gavanas, Anna (2013) Svart och vitt i äldres omsorgspussel. Hushållstjänster och privatisering av äldreomsorgen i Stockholm, i (Gavanas, Anna & Catharina Calleman, red.), *Rena hem på smutsiga villkor? Hushållstjänster, migration och globalisering*, Makadam förlag, Göteborg.
- Gavanas, Anna & Catharina Calleman, red. (2013), *Rena hem på smutsiga villkor? Hushållstjänster, migration och globalisering*, Makadam förlag, Göteborg.
- Gavanas (2016) Pensionärspaneten: Spaniensvenskar och pensionsmigration i en globaliserad värld, Makadam förlag, Stockholm.
- Giertz, L. (2008) Ideal och vardag. Inflytande och självbestämmande med personlig assistans. Rapportserie i socialt arbete, Nr 4 20, Växjö universitet.
- Godin, M m.fl. (2013) Domestic work in Belgium: crossing boundaries between informality and formality, in Anna Triandafyllidou (2013) (ed.) *Irregular Migrant Domestic Workers in Europe: Who Cares?* Routledge, London.
- Gough, R. (1994), Personlig assistans – en social bemärstringsstrategi. En undersökning av hur pionjärerna för Independent Living rörelsen i Sverige organiserar sin personliga assistans (akad.avh.). Tromsö universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten.
- Guiraudon & Ledoux,(2015) The Politics of Tax Exemptions for Household Services in France, in Carbonnier, Clement & Morel, Nathalie & (eds.), *The Political Economy of Household Services in Europe*, Palgrave MacMillan.
- Heran-Le Roy, Odile m fl. Manual materials handling (MMH) and related occupational hazards: a national survey in France. *International Journal of Industrial Ergonomics*, vol. 24, 1999.
- Herzfeld Olsson, Petra (2013) Finland ratificerar nya ILO-konventionen medan Sverige tvekar, i EU och arbetsrätt nr 3, 2013.
- Hiller & Saxstein (2009), Falling through the cracks: The plight of domestic workers and their continued search for legislative protection, i *Hofstra Labor and Employment Law Journal*.

- Hochschild, Arlie R. (2001), 'Global Care Chains and Emotional Surplus Value' in A. Giddens and W. Hutton (eds.), *On the Edge. Living with Global Capitalism*, London, Vintage.
- Hugemark, Agneta, (2006) Åter i stöpsleven: Personlig assistans mellan marknad och reglering, *Socialvetenskaplig tidskrift*, vol. 13 nr 4, 2006.
- ILO: Domestic Workers Convention 2011, C 189.
- Jeebhay, M, m.fl. (1999), Occupational health services in South Africa, in *South African Health Review 1999*.
- Jokela, Merita (2015), Macro-level determinants of paid domestic labour prevalence: A cross-national analysis of seventy-four countries, in *Social Policy and Society*; Cambridge, 14.3, July 2015.
- Kanapathy (2006) Migrant workers in Malaysia: an overview. Working paper.
- KFO: Checklista, handlingsplan och riskbedömning – hushållsnära tjänster.
- Kommunal (2009) Branschen hushållsnära tjänster, kartläggning med förslag på handlingsplan (internt dokument).
- Kommunal (Taxén) (2016): Arbete på samma villkor som andra – Dags att styra upp den personliga assistansen.
- Kristofer J. Hagglund et al. (2004) A comparison of consumer-directed and agency-directed personal assistance services programmes, *Disability and Rehabilitation*, USA, 2004, 26:9.
- Kvist, Elin, (2012) Changing social organizations of care: a comparison of European policy reforms encouraging paid domestic work, *European Journal of Ageing* (2012)9.
- Kvist, Elin (2013a) A Booming Market of Precarious Work: Selling Domestic Services in Women-Friendly Sweden, pp. 214–233 in Gunnarsson, Å. (ed). *Tracing the Women-Friendly Welfare State: Gender Politics of Everyday Life in Sweden*, Makadam, Stockholm.
- Kvist, Elin (2013b), Inte bara rena hem, i Gavanoas & Calleman (red.) *Rena hem på smutsiga villkor?* Makadam, Stockholm.
- Larsson, Monica & Stig Larsson, (2004) Att vara ett mänskligt hjälpmedel. En studie om att arbeta som personlig assistent. Malmö: HAREC- PRESS.
- Larsson, Monica (2005) Personlig assistans på brukarens, assistentens eller bådass villkor? Rapport 2005:1, FoU-Skåne, Svenska kommunförbundet.
- Larsson, Monica (2008) Att förverkliga rättigheter genom personlig assistans (akad. avh.) *Socialhögskolan, Lunds universitet*.
- Lewchuk, Wayne, de Wolf, Alice, King, Andy & Polanyi, Michael (2003), From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment, in *Just Labour*, vol. 3, 2003.
- Lise Widding Isaksen (red.) (2010), *Global Care Work – Gender and Migration in Nordic Societies*, Nordic Academic Press, Lund.
- Lutz, Helma (ed.) (2008), *Migration and Domestic Care Work. A European Perspective on a Global Theme*, Hampshire & Burlington: Ashgate.

- Marx & Vandellannoote (2015) Matthews runs amok: The Belgian Service Voucher Scheme, in Carbonnier, Clement & Nathalie Morel (eds.), *The Political Economy of Household Services in Europe*, Palgrave MacMillan.
- Moberg, Kerstin, (1978) *Från tjänstehjon till hembiträde. En kvinnlig låglönegrupp i den fackliga kampen 1903–1946* (akad. avh.), Uppsala.
- Morel, Nathalie & Carbonnier, Clement (2015) Taking the Low Road: The Political Economy of Household Services in Europe, in Carbonnier, Clement & Nathalie Morel (eds.), *The Political Economy of Household Services in Europe*, Palgrave MacMillan.
- Nyberg, Anita (1998) Sänkt skatt på tjänster, *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 4(3) 1998.
- Nyberg, Anita (1999) Hemnära marknadstjänster – kvinnornas befriare? *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 3 1999.
- Nyberg, Anita (2015) The Swedish RUT reduction – Subsidy of Formal Employment or of High-Income Earners Leisure Time? In Carbonnier, Clement & Morel, Nathalie & (eds.), *The Political Economy of Household Services in Europe*, Palgrave MacMillan.
- Olsson, Lars (1995) På tröskeln till folkhemmet. Baltiska flyktingar och polska koncentrationslägerfångar som reservarbetskraft i skånskt jordbruk kring slutet av andra världskriget, *Morgonrodnad*, Lund.
- PAN-avtalet – Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare.
- Pannell, Kerry & Meryl Altman (2009), Minding the gap, Feminist perspectives on politics affecting immigrant labour in the domestic services industry in Europe, in *Cahiers des l’Urmis*, Paris-Nice.
- Parreñas, Rhacel Salazar (2001), *Servants of Globalization. Women, Migration, and Domestic Work*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Parreñas, Rhacel Salazar (2005) *Children of Global Migration, Transnational Families and Gendered Woes*, Stanford University Press.
- Platzer, Ellinor (2002) Kulturellt utbyte eller billig arbetskraft? – au pair i Sverige, i *Sociologisk Forskning*, Vol. 39, No. 3/4, 2002.
- Platzer, Ellinor (2004) En icke-lag i sökljuset: exemplet hushållstjänster i Sverige. *Sociologiska institutionen*, Lund.
- Platzer, Ellinor (2007) *Från folkhem till karriärhushåll: den nya husliga arbetsdelningen* (akad.avh), Arkiv förlag, Lund.
- Pojmann, Wendy (2007), Organizing women migrants: The Filipino and Cape Verdean women’s associations in Rome, *Migration Letters* vol. 4 no 1 2007.
- Prop. 1992/93:159, Om stöd och service till vissa funktionshindrade.
- Prop. 2006/07:94 Skattelättnader för hushållstjänster, mm.
- Prop. 2015/16:99 Vårändringsbudget för 2016.
- Prop. 86 L (2013–2014), Endringer i pasient- og brukerrettighetsloven (rett til brukerstyrt personlig assistanse).
- Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Arbetsmiljöverket.
- Riksrevisionsverket (2004), Personlig assistans till funktionshindrade (RiR 2004:7);

- Rodgers, Gerry & Rodgers, Janine (1989), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: the Growth of Atypical Employment in Western Europe*, International Institute for Labour Studies and Free University of Brussels, Brussels.
- Selander, Viveca (2013) *Hur kön görs i en vardag med personlig assistans*, I *Genus i omsorgens vardag* / [ed] Evy Gunnarsson, Marta Szebehely, Malmö: Gleerups Utbildning AB, 2013, 2 uppl.
- Selander, Viveca, (2015) *Familjeliv med personlig assistans*, rapport i socialt arbete nr 148, Stockholms universitet.
- Shire, Karen, (2015) *State policies Encouraging the Outsourcing of Personal and Household Labour in Germany: Familialism and Women's Employment in Conservative Welfare States*, in Carbonnier, Clement & Nathalie Morel (eds.), *The Political Economy of Household Services in Europe*, Palgrave, MacMillan.
- Skatteverkets rapport 2011:1 *Om RUT och ROT och vitt och svart*.
- SKL (2015) *Koll på assistansen – en handledning för kommunens analys*.
- Sköld, L., and H. Heggemann (2011), 'RUT vanligast efter 85', *Välfärd* nr 1, 2011.
- Socialstyrelsen (2005) *Personlig assistans – en inventering av forskningsläget*.
- Socialstyrelsen (2007) *Personlig assistans som yrke*, 2007.
- SOU 1968:67 *Arbetstid mm i husligt arbete*.
- SOU 2007:73 *Kostnader för personlig assistans. Skärpta regler för utbetalning, användning och återbetalning av assistansersättning*.
- SOU 2008:77 *Möjlighet att leva som andra – Ny lag om stöd och service till vissa personer med funktionsnedsättning*.
- Standing, Guy (2014), *The Precariat – the New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic.
- Steinberg, Maria (2011), *Är arbetsmiljölagen sexistisk?* i Helene Sandmark (red.) *Perspektiv på kvinnors hälsa i arbetslivet*, Studentlitteratur.
- Strollo, Emma (2013) *Det städade folkhemmet: Tyskfödda hembiträden i efterkrigstidens Sverige*, Makadam förlag.
- Thörnquist, Annette & Åsa-Karin Engstrand, (eds) (2011), *Precarious Employment in Perspective: Old and New Challenges to Working Conditions in Sweden*, P.I.E. Peter Lang, Bryssel.
- Thörnquist, Annette (2015a), *East-West Labour Migration and the Swedish Cleaning Industry – a Matter of immigrant competition? Themes on Migration and Ethnic Studies*, 42, REMESO, Linköpings universitet.
- Thörnquist, Annette (2015b) *False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the Grey Area of the Labour Market* (2015) 31 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Issue 4.
- Tsikata, D, (2009) *Domestic work and domestic workers in Ghana: an overview of the legal regime and practice*, ILO, Geneva.
- Vosko, Leah F., ed. (2006), *Precarious Employment – Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, McGill-Queen's University Press, Quebec.
- Waerness, Kari (1983), *Kvinnor och omsorgsarbete: ett kvinnoperspektiv på*

- människovård och professionalisering, Prisma, Stockholm.
- Widding Isaksen, Lise, (2010) Transnational Care, The Social Dimensions of International Nurse Recruitment, i Widding Isaksen, Lise (ed.), Global Care Work, Gender and Migration in Nordic Societies, Nordic Academic Press, Lund.
- Winkelmann m.fl. (2015) Regulating Migrants as a Low-Cost Solution for Long-Term Care: The Formalisation of a Dual Care Labour Market in Austria, in Carbonnier, Clement & Nathalie Morel (eds.), The Political Economy of Household Services in Europe, Palgrave MacMillan.
- [www.assistanskoll.se](http://www.assistanskoll.se)
- [www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm)
- [www.ivo.se/tillstand-och-register/lss-tillstand/personlig-assistans/](http://www.ivo.se/tillstand-och-register/lss-tillstand/personlig-assistans/)
- [www.kommunal.se/bransch/hushallsnara-tjanster](http://www.kommunal.se/bransch/hushallsnara-tjanster)
- [www.scb.se/sv/\\_Hitta-statistik/Artiklar/Manga-utrikes-fodda-i-RUT-foretag/](http://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Artiklar/Manga-utrikes-fodda-i-RUT-foretag/)
- [www.skatteverket.se/omoss/utvecklingavdigitalatjanster/psidata/beskattning/rotochrutbetalningar](http://www.skatteverket.se/omoss/utvecklingavdigitalatjanster/psidata/beskattning/rotochrutbetalningar)
- [www.vero.fi/sv-FI/Personkunder/Hushallsavdrag](http://www.vero.fi/sv-FI/Personkunder/Hushallsavdrag)
- Öhrling, Therese & Lena Abrahamsson (2014). Lönsam arbetsmiljö för städare – en empirisk studie av en kommunal städenhets arbetsmiljöinsatsning, Luleå tekniska universitet.

### **Information genom intervjuer, samtal eller korrespondens:**

- Intervju AL, Kommunal (2017) Anita Lundberg, Kommunal, 2017.
- Intervju B-MH & MJ, Kommunal (2012) Britt-Marie Höglund och Margaretha Johansson, Kommunal, 2012.
- Intervju CYH, Kommunal (2017) Camilo Yxmark Henriquez, Kommunal, april 2017.
- Intervju DM, Kommunal (2013) Despina Mavrokostidou. Kommunal sept. 2013.
- Intervju IJ, Almega (2006) Inger Jonasdottir, Almega, 2006.
- Intervju JH, Almega (2014) Johan Huldt, Almega, 21 Februari, 2014.
- Intervju JH, Kommunal (2017) Jörgen Hallberg, regionalt skyddsombud för personliga assistenter och regionalt fackligt ombud för städbranschen, intervju 22 maj 2017.
- Intervju KJ & BJ, KFO (2017) Kerstin Wisemo och Björn Jidéus, KFO, april 2017.
- Intervju LF, Kommunal (2017) Lars Fischer, Kommunal 2017.
- Intervju LL, Arbetsmiljöverket (2017) Lena Lindskog, verksamhetsutvecklare, avdelningen för inspektion, Arbetsmiljöverket, 2017.
- Intervju LR, Kommunal (2007) Lena Retzius, Kommunal, 2007.
- Intervju OE, Kommunal, (2007) Oscar Erneroth, Kommunal, mars 2007.